

„Narodne novine“, broj 105/2017

## **PRAVILNIK**

### **O POSTUPANJU PRILIKOM OPĆE PROCJENE PRIVREMENOSTI RADA UPUĆENOGA RADNIKA I PRIVREMENOSTI PODUZIMANJA EKONOMSKIH AKTIVNOSTI POSLODAVCA U REPUBLICI HRVATSKOJ**

Predmet

#### **Članak 1.**

(1) Ovim se Pravilnikom propisuje postupanje središnjeg tijela državne uprave nadležnoga za nadzor primjene propisa o radu i zaštiti na radu, odnosno drugih središnjih tijela državne uprave u čijem je djelokrugu, u skladu s posebnim propisom, obavljanje poslova inspeksijskoga nadzora nad provedbom posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi, odnosno uvjeti rada, tijekom inspeksijskoga nadzora privremene naravi upućivanja radnika i privremenosti poduzimanja ekonomskih aktivnosti poslodavca u Republici Hrvatskoj.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Usklađivanje s pravnim aktima Europske unije

#### **Članak 2.**

Ovim pravilnikom se u pravni poredak Republike Hrvatske preuzima Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta (»Uredba IMI«) (SL L 159, 28. 5. 2014.).

Opća procjena činjenica svojstvenih upućivanju radnika

#### **Članak 3.**

(1) Tijekom inspeksijskoga nadzora provedbe zakona i drugih propisa koji se u situacijama upućivanja radnika primjenjuju na uvjete rada radnika upućenih na određeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku, uz druge podatke i obavijesti koje je ovlašten prikupljati radi provođenja inspeksijskoga nadzora, nadležni inspektor će izvršiti opću procjenu činjenica svojstvenih upućivanju radnika i nužnih za provjeru i procjenu radi li se o situaciji upućivanja, odnosno o upućenom radniku.

(2) U obavljanju opće procjene iz stavka 1. ovoga članka razmatraju se činjenice koje se odnose i karakteristične su za upućivanje radnika, upućenoga radnika te pružatelja usluga poslodavca (u daljnjem tekstu: poslodavac) koji nema poslovni nastan u Republici Hrvatskoj, a upućuje radnika u Republiku Hrvatsku.

(3) Opća procjena iz stavka 1. ovoga članka temelji se na činjenicama i obavijestima koje se prikupljaju, a sastoji se u procjeni smatra li se upućena osoba radnikom prema posebnom propisu kojim se u Republici Hrvatskoj uređuju radni odnosi, odnosno zaštita na radu, obavlja li upućeni radnik na određeno vrijeme rad u Republici Hrvatskoj, koja nije država u kojoj radnik uobičajeno radi te privremenosti poduzimanja ekonomskih aktivnosti poslodavca u Republici Hrvatskoj, odnosno obavlja li poslodavac u državi svoga poslovnoga nastana osim poslova unutarnjega upravljanja i administracije i druge osnovne gospodarske djelatnosti.

(4) U obavljanju opće procjene iz stavka 1. ovoga članka inspektor može prikupiti i druge podatke i obavijesti koje smatra nužnim za opću procjenu.

(5) Obavljanje opće procjene iz stavka 1. ovoga članka mora biti prilagođeno svakom pojedinom slučaju upućivanja, a prilikom procjene mora se uzeti u obzir posebnost svake situacije upućivanja te inspektor može odlučiti da za potrebe opće procjene neće procjenjivati sve činjenice, prikupljati podatke i obavijesti iz stavka 3. i 4. ovoga članka.

Procjena privremenosti rada upućenoga radnika

#### **Članak 4.**

(1) Prilikom procjene obavlja li upućeni radnik na određeno vrijeme rad u Republici Hrvatskoj, odnosno procjene da Republika Hrvatska nije država u kojoj radnik uobičajeno radi, inspektor, uzimajući u obzir posebnost svake situacije upućivanja i ne razmatrajući činjenice izdvojeno i svaku za sebe, uz druge podatke i obavijesti koje je ovlašten prikupljati, može odlučiti prikupiti podatke, utvrditi, odnosno procjenjivati:

1) ukazuje li datum početka upućivanja i trajanje upućivanja na to da se rad u Republici Hrvatskoj obavlja na ograničeno vrijeme,

2) datum zasnivanja radnoga odnosa kod poslodavca, mjesto zaposlenja radnika, odnosno, koja je država u kojoj radnik uobičajeno radi, radi li radnik na neodređeno ili određeno vrijeme,

3) vraća li se radnik, odnosno očekuje li se od radnika da se nakon isteka perioda upućivanja vrati na rad u državu u kojoj uobičajeno radi,

4) prirodu aktivnosti, odnosno usluge radi koje je radnik upućen u Republiku Hrvatsku,

5) tko snosi troškove putovanja, hrane i smještaja radnika za vrijeme upućivanja te ako ih snosi poslodavac, način na koji to izvršava i metodu obračuna i naknade tih troškova,

6) posjeduje li radnik potvrdu A1-izaslanje zaposlenih osoba u EU (u daljnjem tekstu: potvrda A1), ili u nedostatku potvrde A1, potvrdu nadležnoga tijela da je tu potvrdu poslodavac zatražio za radnika u državi u kojoj ima poslovni nastan,

7) je li radnik upućen kao zamjena za drugoga upućenoga radnika i iz kojih razloga,

8) sva prethodna razdoblja tijekom kojih je isto radno mjesto bilo popunjeno istim ili drugim upućenim radnikom,

9) je li poslodavac u proteklih 12 mjeseci već upućivao radnika u Republiku Hrvatsku, radi obavljanja rada ili pružanja usluge, kada i u kojem trajanju, na kojem mjestu rada,

10) koje je poslove radnik obavljao za poslodavca mjesec dana prije upućivanja u Republiku Hrvatsku i gdje.

(2) Nemogućnost da se po zahtjevu inspektora predoči potvrda A1 ili potvrda nadležnoga tijela da je poslodavac zatražio potvrdu A1 u državi svoga poslovnog nastana, odnosno ako se utvrdi da je poslodavac nije ni zatražio, može biti razlog za prikupljanje i procjenu drugih činjenica iz ovoga članka i članka 5. ovoga Pravilnika, ali ne može biti jedina činjenica na temelju koje će se zaključiti da radnik ne ispunjava uvjete da se smatra upućenim radnikom.

(3) Tijekom inspekcijskoga nadzora, inspektor može odlučiti procjenjivati je li ispunjen uvjet da između poslodavca koji upućuje i radnika za vrijeme upućivanja postoji radni odnos te prikupiti podatke:

1) po čijim uputama radnik radi,

2) je li ugovor o radu ili drugi akt kojim je zasnovan radni odnos sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme i obuhvaća li vrijeme upućivanja,

3) tko određuje prirodu djelatnosti koju će obavljati radnik, odnosno krajnji rezultat radnikovoga rada ili usluge koju će radnik pružiti,

4) tko radniku isplaćuje plaću ili naknadu za obavljene rad,

5) uplaćuje li redovno poslodavac doprinose za obvezna socijalna osiguranje radnika i gdje,

6) tko je ovlašten otkazati ugovor o radu ili drugi akt kojim je zasnovan radni odnos.

Privremenost poduzimanja ekonomskih aktivnosti poslodavca u Republici Hrvatskoj

### **Članak 5.**

(1) Prilikom procjene gdje je stalno mjesto poslovanja poslodavca iz kojega se upravlja gospodarskom djelatnošću poslodavca, odnosno obavlja li poslodavac u državi u kojoj ima poslovni nastan svoje osnovne djelatnosti i u kojoj mjeri, inspektor može odlučiti, uzimajući u obzir posebnosti svakoga poslodavca i stvarnu prirodu djelatnosti koju obavlja, utvrditi ili procjenjivati:

1) gdje se nalazi stalna infrastruktura poslodavca, odnosno mjesto gdje poslodavac ima svoje registrirano sjedište i upravu, koristi uredski prostor, plaća poreze i doprinose za socijalno osiguranje i, prema potrebi, ima profesionalnu dozvolu ili je registriran u gospodarskim komorama ili drugim strukovnim tijelima,

2) mjesto gdje poslodavac zapošljava administrativno osoblje, broj radnika koji za poslodavca obavljaju administrativne poslove u državi poslovnoga nastana i broj radnika u Republici Hrvatskoj,

3) razlikuje li se državljanstvo radnika, mjesto gdje je upućeni radnik zaposlen i mjesto iz kojeg je radnik upućen na rad u Republiku Hrvatsku,

4) pravo koje se primjenjuje na ugovore koje je poduzeće sklopilo sa svojim radnicima s jedne strane, te sa svojim klijentima, s druge strane,

5) trajanje i učestalost djelatnosti poslodavca na području Republike Hrvatske, te obavlja li djelatnost periodično ili kontinuirano,

6) mjesto gdje poslodavac obavlja svoju značajnu poslovnu aktivnost, što može procijeniti na temelju:

– broja izvršenih ugovora i mjesta gdje je sklopljena ili izvršena većina ugovora poslodavca s klijentima,

– ukupnoga prometa, odnosno veličinu prihoda koji je poslodavac ostvario u državi svog poslovnog nastana u odnosu na ukupni promet koji je poslodavac ostvario u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 12 mjeseci prije obavljanja procjene ili u dužem ili kraćem razdoblju, ovisno o vremenu osnivanja i dužini djelovanja poslodavca u državi u kojoj ima poslovni nastan odnosno dužini djelovanja u Republici Hrvatskoj.

(2) Ukupni promet iz stavka 1. podstavka 6. točke 2. ovoga članka utvrdit će se uzimajući u obzir posebnost svake situacije, položaj novoosnovanih poslodavaca te malih i srednjih poslodavaca, vodeći računa o razlikama kupovne moći nacionalnih valuta.

Uzajamna pomoć i suradnja s državom poslovnoga nastana poslodavca

## **Članak 6.**

(1) Činjenice iz članka 4. i 5. ovoga Pravilnika te druge činjenice i obavijesti koje smatra nužnim i potrebnim za provođenje inspekcijskoga nadzora, inspektor može prikupiti od poslodavca i radnika, te na drugi način u okviru svojih ovlasti i djelokruga nadležnoga tijela.

2) Podatci nužni za opću procjenu iz članka 3. stavka 1. ovoga Pravilnika mogu se utvrditi uvidom u odgovarajuće registre, evidencije ili izvore službenih podataka, poštujući pri tom propise o zaštiti osobnih podataka.

(3) Podatci nužni za opću procjenu iz članka 3. stavka 1. ovoga Pravilnika prikupit će se, odnosno utvrditi, kada je potrebno, uz pomoć i u suradnji s nadležnim tijelima države u kojoj poslodavac ima poslovni nastan.

(4) Uzajamna pomoć i administrativna suradnja između nadležnih tijela država članica Europskoga gospodarskoga prostora provodi se putem Informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta (IMI), uspostavljenoga Uredbom (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem informacijskoga sustava unutarnjeg tržišta (»Uredba IMI«).

Procjena na temelju činjenica u cjelini

## **Članak 7.**

U slučaju da inspektor na temelju činjenica, a radi nemogućnosti utvrđivanja, nepostojanja ili neispunjavanja jednoga ili više svojstava karakterističnih za upućivanje radnika, posumnja da nije riječ o upućivanju radnika, procjenu radi li se o upućivanju radnika, odnosno o upućenom radniku, temeljit će nakon prikupljanja svih nužnih činjenica i ostalih činjenica koje smatra potrebnim te nakon njihovoga razmatranja u cjelini, a ne svake činjenice posebno.

Stupanje na snagu

### **Članak 8.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave u »Narodnim novinama«.