



Radnici izaslani (upućeni) na rad u inozemstvo

Milivoj Friganović, mag. oec.

O radnicima izaslanim (upućenim) na rad u inozemstvo detaljno smo pisali u Ripup-u broju 4/2016 a sada pišemo nešto sažetiji članak o istoj temi koji je prilagođen novom Zakonu i Pravilniku o porezu na dohodak koji se primjenjuju od 1. siječnja 2017. godine.

1. Status izaslanih (upućenih) radnika na rad u inozemstvo u sustavu socijalne sigurnosti

1.1. Direktiva 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga te ostali relevantni propisi

Osim Uredbi EU vezanih za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti (o čemu pišemo u nastavku i koje su relevantne za utvrđivanje mjerodavnog zakonodavstva o socijalnom osiguranju te za izdavanje potvrde A1) za upućene radnike (koji se kolokvijalno zovu izaslani iako su po sadržaju uži od upućenih radnika) najrelevantnija je **Direktiva 96/71 EZ** od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga iz koje naglašavamo sljedeće:

- Direktiva 96/71 EZ se primjenjuje na poduzeća s poslovnim nastanom u državi članici koja, u okviru transnacionalnog pružanja usluga, upućuje radnike u skladu sa stavkom 3. (koji propisuje uvjete poslovanja koje jamče države ugovornice) na državno područje. Ova se Direktiva ne primjenjuje na posadu brodova trgovačke mornarice. Na dalje, ova se Direktiva primjenjuje na jednu od sljedećih transnacionalnih mjera:
 - upućuju radnike, za svoj račun i pod svojim vodstvom, na temelju ugovora sklopljenog između poduzeća koji upućuje i primatelja usluge koji posluje u toj državi, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća koji vrši upućivanje i radnika za vrijeme upućivanja – ovo su u kolokvijalnom smislu **izaslani radnici** (to su radnici koji se privremeno upućuju na rad u inozemstvo u neprekidnom trajanju dužem od trideset dana sukladno članku 18. Zakona o radu (NN – 93/14 i 127/17 – dalje: ZR), , ili
 - upućuje radnike u pogon ili poduzeće koje pripada skupini poduzeća (povezana društva) na državnom području države članice, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća koji vrši upućivanje i radnika za vrijeme upućivanja – ovo upućivanje radnika se prema članku 10. i 18.

st. 3., 4. i 5. ZR smatra **ustupanjem radnika u povezana društva u inozemstvu** (najduže do 2 godine), ili

- upućuju radnike, koje poduzeće za **privremeno zapošljavanje** ili poduzeće koje ustupa radnike, poduzeću korisniku koji ima poslovni nastan ili obavlja djelatnost na državnom području države članice, pod uvjetom da postoji radni odnos između poduzeća za privremeno zapošljavanje ili poduzeća koji radnika ustupa i radnika za vrijeme upućivanja – ovo upućivanje radnika se prema člancima 44. do 52. ZR smatra **ustupanjem** (iznajmljivanjem) **radnika drugom poslodavcu** (korisniku) **u inozemstvu radi privremenog obavljanja poslova** koje u RH **može obavljati Agencija za privremeno zapošljavanje**. Ustupljeni radnik, u smislu ZR, je radnik kojeg Agencija zapošljava radi ustupanja korisniku. **Ugovor o ustupanju radnika** između Agencije i korisnika mora biti u pisanom obliku.
- Za potrebe ove Direktive „**upućeni radnik**“ znači radnik koji u ograničenom vremenskom razdoblju obavlja svoj posao na državnom području države članice koja nije država u kojoj uobičajeno radi. Za potrebe ove Direktive definicija „**radnika**“ je definicija koja se primjenjuje u pravu države članice na čije je državno područje radnik upućen.
- Države članice prema članku 3. Direktive osiguravaju da, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos, poduzeća koja upućuju radnike **moraju im jamčiti određene uvjete zaposlenja** kako su uređeni u **državi domaćina** (teritorij države u koju je radnik upućen) putem **zakona ili drugih propisa** i putem **kollektivnih ugovora ili arbitražnih odluka** koji su proglašene **univerzalno primjenjivima** (kojih se moraju pridržavati sva poduzeća na određenom geografskom području, određena predmetna struka ili industrija). Člankom 3. Direktive ti zajamčeni uvjeti zaposlenja su nabrojani, i oni su:
 - maksimalno radno vrijeme i minimalno vrijeme odmora,
 - minimalno plaćeni godišnji odmor,
 - **minimalna plaća**, uključujući one uvećane za prekovremeni rad; ovo se ne primjenjuje na dopunske strukovne mirovinske sustave,

- uvjete ustupanja radnika, posebno od strane poduzeća (agencija) za privremeno zapošljavanje,
- zdravstvene uvjete, sigurnost i higijena na radu,
- zaštitne mjere u odnosu na uvjete zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, djece i mladih,
- jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe u odnosu na diskriminaciju.



ističemo...

Za potrebe ove Direktive, pojam **minimalne plaće** određen je nacionalnim pravom i/ili praksom države članice na čije je državno područje radnik upućen.

Posebno ističemo da se **kolektivni ugovori i arbitražne odluke** (koji su univerzalno primjenjivi) odnose samo na djelatnost građevinarskog sektora (svi ti građevinski poslovi su nabrojani u Prilogu Direktive) čime je regulacija putem kolektivnih ugovora **ograničena** samo na jedan sektor (građevinarstvo), dok se na ostale sektore mogu primjenjivati **samo zakoni i drugi propisi**.

Na dalje, člankom 3. st. 7. Direktive je propisano da propisani uvjeti ne sprečavaju primjenu uvjeta zapošljavanja koji su povoljniji za radnike.

Prema članku 3. st. 8. Direktive, „kolektivni ugovori ili arbitražni pravorijeci proglašeni univerzalno primjenjivima“ znači kolektivni ugovori ili arbitražni pravorijeci kojih se moraju pridržavati sva poduzeća **na zemljopisnom području i u predmetnoj struci ili industriji** (u nastavku ovog st. 7. date su još neke mogućnosti državi domaćinu ako nemaju sustav proglašavanja kolektivnih ugovora i arbitražnih pravorijeka univerzalno primjenjivima).

Doplaci karakteristični za upućivanje smatraju se dijelom minimalne plaće, ako se ne plaćaju kao nadoknada za stvarno nastale troškove zbog upućivanja, kao što su troškovi putovanja, hrane i smještaja.

U praksi u pojedinim državama članicama postoje različiti sadržaji minimalne plaće u državama domaćinima (minimalna plaća se određuje temeljem minimalne satnice po kolektivnim ugovorima, po određenim djelatnostima, po geografskom području; minimalna plaća osim minimalnog iznosa sadrži i različite naknade dok države (RH) utvrđuje samo najniži mjesečni iznos minimalne plaće za puno radno vrijeme i to dovodi do presuda Europskog suda koji doprinose boljem tumačenju Direktiva 96/71 EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga.

Ova problematika o upućenim radnicima je aktualizirana i donošenjem **Direktive 2014/67/EU** 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 suradnje putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta („Uredba IMI“). RH je ovu Direktivu primijenila u posljednjoj izmjeni Zakona o strancima /NN-130/11, 74/13 i **69/17**) koja je ugrađena u članku 86. stavcima 13. – 15. te člancima 88. – 89. Zakona o strancima.

Direktivom 2014/67/EU uspostavlja se zajednički okvir odgovarajućih odredbi, mjera i kontrolnih mehanizama potrebnih za bolju i ujednačeniju provedbu, primjenu i izvršavanje u praksi Direktive 96/71/EZ, uključujući mjere za sprečavanje i kažnjavanje svakog zloupotrebljavanja i zaobilaznja važećih pravila, kojim se ne dovodi u pitanje područje primjene Direktive 96/71/EZ.

Ova Direktiva **jamči poštovanje odgovarajuće razine zaštite prava upućenih radnika za prekogranično pružanje usluga, posebno provedbu uvjeta zaposlenja** koji se primjenjuju u državi čla-

nici gdje usluga treba biti pružena u skladu sa člankom 3. Direktive 96/71/EZ istodobno olakšavajući pružateljima usluga ostvarivanje prava na slobodu pružanja usluga te promičući pošteno tržišno natjecanje među pružateljima usluga, te tako podržavajući funkcioniranje unutarnjeg tržišta.

Ovom se Direktivom ni na koji način ne utječe na ostvarivanje temeljnih prava priznatih u državama članicama i na razini Unije, uključujući slobodu ili pravo na štrajk ili na poduzimanje drugih akcija koje pokrivaju posebni sustavi industrijskih odnosa u državama članicama, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksama. Ne utječe se ni na pravo na pregovaranje, zaključivanje i provođenje kolektivnih sporazuma te na poduzimanje kolektivnih akcija u skladu s nacionalnim pravom i praksom.

Predložene promjene Direktive 96/71/EZ dane su u Prijedlogu DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o izmjeni Direktive 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga kojom je predloženo uvođenje načela „**jednake plaće za jednak rad na istom mjestu**“ koje je diglo dosta prašine u EU pa i u RH. Navedeni prijedlog izmjenne Direktive ima dvostruki cilj i to stvaranje atmosfere **poštenog tržišnog natjecanja i primjerene zaštite radnika** što je vrlo ambiciozno ali i rastezljivo.

Naime ovdje s jedne strane stoje pružatelji usluga iz manje razvijenih država članica koji konkuriraju na područjima razvijenih članica nižom cijenom rada (što predstavlja njihovu komparativnu prednost), dok se s druge strane nalaze domaći pružatelji usluga u razvijenijim državama članicama koji u takvoj situaciji ne mogu konkurirati stranim pružateljima usluga cijenom rada. Načelom „**jednake plaće za jednaki rad na istom mjestu**“ želi se državama članicama omogućiti da stranim pružateljima usluga nametnu obvezu isplaćivanja plaća koje su standardne u nekom industrijskom sektoru, za razliku od dosadašnjeg uređenja u kojem je obvezujuća samo visina **minimalne plaće**. Razvijene države članice tu mjeru vide kao spas od srozavanja standarda i mjeru za sprječavanje tzv. „**social dumpinga**“, dok za manje razvijene države članice ta mjera znači **gubitak konkurentnosti na unutrašnjem tržištu EU**. Prijedlog izmjene Direktive 96/71/EZ je srušen i vraćen na doradu Europskoj komisiji koja joj nije promijenila sadržaj.

U nastavku dajemo značenje nekih pojmova o radnicima **koji nisu upućeni radnici** i koji se često spominju u praksi:

- **prekogrančni radnik** je radnik koji radi u jednoj državi članici (državi zaposlenja) a živi u drugoj (državi rezidentnosti) ili koji se preseli u susjednu državu, ali i dalje radi u izvornoj državi zaposlenja (migrant rezident). Ako se prekogranični radnik preseli u državu zaposlenja, postaje radnik migrant. Na prekograničnog radnika primjenjuju se propisi o socijalnoj sigurnosti i oporezivanju plaća države zaposlenja.
- **pogranični radnik** je osoba koja obavlja djelatnost kao zaposlena ili samozaposlena osoba u RH i koja boravi u drugoj državi članici EGP u koju se u pravilu vraća dnevno ili najmanje jednom tjedno (čl. 2. st.1. t. 24. Zakona o strancima).
- **radnik migrant** je radnik koji je živio i radio u više od jedne države članice, a živi i radi u posljednjoj od tih država. Primjer je hrvatska medicinska sestra koja se zaposli u bolnici u Danskoj i preseli se. Njoj se jamči slobodan pristup danskom tržištu rada i osigurava da ne izgubi socijalna prava koja je prethodno ostvarila u RH. Na radnicu se primjenjuju danski propisi o socijalnoj sigurnosti i o oporezivanju plaća.
- **internacionalni radnik** obavlja svoju aktivnost u više od jedne države članice u bilo kojem razdoblju (to ne mora biti ni



država rezidentnosti poslodavca ni država rezidentnosti radnika. Ugovor o radu može biti zaključen s jednim poslodavcem ili može imati više ugovora o radu s različitim poslodavcima.

Ovaj dio ćemo zaključiti s napomenom kako nisu usklađeni Zakon o mirovinskom osiguranju (NN-157/13, 151/14, 33/15, 93715 i 120/16), Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN-80/13 i 137/13) sa Zakonom o doprinosima (NN-84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 2 2/12, 144/12, 148/13, 26/14, 26/14 – RUSRH, 30/14 – RUSRH, 41/14, 143/14 i 115/16) u svezi definicije samog pojma izaslanog radnika.



ističemo...

Naime prema članku 9. st. 1. t. 7. Zakona o mirovinskom osiguranju, obvezno su osigurani **izasrani radnici** koji za poslodavca sa sjedištem u RH obavljaju poslove u drugoj državi te osobe na radu u diplomatskoj misiji ili konzularnom uredu RH u inozemstvu.

Pojam izaslanog radnika nalazimo u članku 7. točki 13. Zakona o doprinosima prema kojem je izasrani radnik:

- **osoba osigurana po osnovi radnog odnosa koja je od poslodavca izasrana u inozemstvo radi obavljanja poslova za poslodavca, a koja sukladno propisima o obveznim osiguranjima, propisima Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti i međudržavnim ugovorima o socijalnom osiguranju za vrijeme rada u inozemstvu ostaje u sustavu obveznih osiguranja Republike Hrvatske te**
- **osoba osigurana po osnovi radnog odnosa koja je od poslodavca upućena u inozemstvo radi obavljanja dužnosti u diplomatskoj misiji ili konzularnom uredu Republike Hrvatske i**
- **osoba koja je od inozemnog poslodavca izasrana na rad u tuzemno društvo, a sukladno odredbama propisa Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti i odredbama međudržavnih ugovora o socijalnom osiguranju ima uređen status u osiguranju države poslodavca;**



ističemo...

Treba reći da ova definicija izaslanog radnika ne obuhvaća radnike koji su upućeni (izasrani) na rad radi obavljanja poslova za poslodavca u inozemstvu tj. u **trećim zemljama** s kojima RH-a nije sklopila ugovor o socijalnom osiguranju. To znači da su ovi radnici obvezno osigurani kao izasrani radnici ali doprinose ne plaćaju kao izasrani radnici.

Temelj svakog izaslanja je svakako uređen radni odnos s poslodavcem u matičnoj državi (RH).

Ako se radnika privremeno **upućuje na rad u inozemstvu u neprekidnom trajanju dužem od trideset dana**, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora, osim podataka iz članka 15. ovoga Zakona o radu, sadržavati i dodatne podatke propisane u članku 18. Zakona o radu, i to o:

- 1) trajanju rada u inozemstvu
- 2) rasporedu radnog vremena
- 3) neradnim danima i blagdanima za vrijeme kojih radnik ima pravo ne raditi, uz naknadu plaće
- 4) novčanog jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća

5) drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu

6) uvjetima vraćanja u zemlju

Dakle, Zakon o radu govori o **upućenom radniku** (što je ispravniji izraz) i ne poznaje pojam izaslanog radnika.

1.2. Određivanje mjerodavnog zakonodavstva prema uredbama EU i izdavanje potvrde A1

Republika Hrvatska s državama članicama EU od 1. srpnja 2013. na području sustava socijalne sigurnosti zaposlenih, samozaposlenih i radno-neaktivnih osoba primjenjuje "**Uredbe EU za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti**" i to su: Uredba (EZ) broj 883/2004 Europskog Parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti (u nastavku teksta: **Osnovna uredba**) i Uredba (EZ) broj 987/2009 Europskog Parlamenta i Vijeća od 16. rujna 2009., kojom se utvrđuje postupak provedbe Uredbe (EZ) broj 883/2004 o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti (u nastavku teksta: **Provedbena uredba**).

Od 12. travnja 2014. temeljem Sporazuma o sudjelovanju Republike Hrvatske u Europskom gospodarskom prostoru (**EGP**), navedene uredbe primjenjuju se i u odnosima s državama Europskog gospodarskog prostora (Norveška, Lihtenštajn i Island).

Prema članku 9. stavku 3. Zakona o provedbi uredbe o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti („Narodne novine“, broj 54/13), od 1. srpnja 2013. godine za poslove određivanja mjerodavnog zakonodavstva nadležan je Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (dalje: HZMO).

Određivanje mjerodavnog zakonodavstva prema uredbama EU i izdavanje potvrde A1 odnosi se i na države EGP (Norveška, Lichtenstein i Island) te na Švicarsku od 1. siječnja 2017.

Određivanje mjerodavnog zakonodavstva jedno je od temeljnih načela koordinacije sustava socijalne sigurnosti. Države članice samostalno uređuju svoje sustave socijalne sigurnosti. Uredbe EU kao instrumenti koordinacije (ne harmonizacije) ne zamjenjuju nacionalno zakonodavstvo, njihov cilj nije harmonizacija različitih sustava država članica, već koordinacija tih sustava radi zaštite osoba koje koriste **pravo slobode kretanja ljudi** unutar EU (građanin EU ima pravo preseliti se, nastaniti i zaposliti u bilo kojoj od država članica bez izloženosti diskriminaciji na osnovu svog državljanstva). **Ograničenja slobodnog kretanja ljudi** su još uvijek moguća iz sljedećih razloga: javnog reda i sigurnosti, zaštite zdravlja i zapošljavanja u javnoj službi.

Odredbe Glave II Uredbe 883/2004 sadrže potpuni sustav pravila čija je svrha osigurati osobama koje se kreću unutar EU da budu obuhvaćene **zakonodavstvom samo jedne države članice** (pozitivan sukob) ili da ostanu izvan sustava socijalne sigurnosti (negativan sukob).

Navedena pravila za određivanje mjerodavnog zakonodavstva imaju **obvezan i isključivi učinak**. To znači da za osiguranike, poslodavce ili države članice **ne postoji pravo izbora mjerodavnog zakonodavstva** već se primjenjuje zakonodavstvo određeno prema navedenim pravilima.

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

Cijena: 980,00 kn + PDV
Tel.: 01 / 49 21 737



**ističemo...**

Utvrđivanje mjerodavnog zakonodavstva socijalne sigurnosti utvrđuje se **potvrdom A1** (to je obrazac propisan odlukom Administrativne komisije za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti koji na čitavom području EU služi kao dokaz o zakonodavstvu o socijalnoj sigurnosti koji se na osobu primjenjuje) koju u RH izdaje HZMO i ona znači i plaćanje doprinosa za obvezna socijalna osiguranja u državi koja je u potvrdi navedena.

Primjerice ako HZMO izda potvrdu A1 radniku zaposlenom u RH za izaslanje u neku od država članica EU-a to znači da je mjerodavno zakonodavstvo socijalne sigurnosti RH-a te da se doprinosi plaćaju u RH-a po hrvatskim propisima. Taj izaslaní radnik čuva potvrdu A1 za sebe i služi mu za potrebe eventualne inspekcije u državi članici EU u kojoj je izaslan, dok jedan primjerak potvrde A1 HZMO dostavlja nadležnoj instituciji u tu državu.

1.3. Radnici izaslaní (upućeni na rad) u države članice EU odnosno u EGP i Švicarsku

Što je to – izaslanje ili detašman? To je situacija u kojoj poslodavac šalje (upućuje) svog radnika iz jedne u drugu državu da tamo za njega obavlja poslove u određenom vremenskom razdoblju. Radnik ostaje i na dalje obuhvaćen sustavom socijalnog osiguranja države iz koje je izaslan, te obveza plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje postoji u toj državi (u daljnjem tekstu – matična država ili država iz koje je radnik izaslan).

Na osnovi **potvrde** koja se izdaje u tu svrhu, **radnik je izuzet od plaćanja doprinosa u drugoj državi** u kojoj obavlja poslove privremeno, u točno određenom vremenskom razdoblju. Ako bi došlo do prekoračenja odobrenog trajanja izaslanja ili do nekih drugih okolnosti koje utječu na pravo na izaslanje, nadležna tijela i ustanove države u kojoj radnik obavlja poslove imaju pravo tražiti od poslodavca i radnika da doprinosi plaćaju u toj državi, a u nekim državama članicama EU **takva situacija podliježe i novčanim kaznama**. Slično je uređeno i izaslanje samozaposlenih osoba.

Do članstva RH u EU, u odnosima s državama članicama EU i Europskog gospodarskog prostora (EGP), i Švicarske za izaslanje se primjenjivalo 18 dvostranih ugovora o socijalnom osiguranju s državama članicama EU i EGP. U Hrvatskoj poslove vezane uz izaslanje pretežno je obavljao HZZO. Nakon stupanja Republike Hrvatske u članstvo EU, u odnosima s državama članicama EU i EGP, na izaslanje će se primjenjivati pravni propisi EU, a **poslove vezane uz izaslanje unutar EU obavlja HZMO**.

**ističemo...**

Prema općim pravilima Osnovne uredbe, na zaposlene osobe i samozaposlene osobe koje se kreću unutar EU **primjenjuje se zakonodavstvo samo jedne države članice i to prema mjestu rada** (lex loci laboris). Iznimku od ovog pravila predstavljaju, između ostalih, osobe izaslane u drugu državu radi obavljanja određenog posla, u određenom razdoblju. **Na te osobe (izaslane osobe) primjenjuje se zakonodavstvo države iz koje su izaslane (matične države).**

Na **izaslanu osobu** i na dalje će se primjenjivati zakonodavstvo države iz koje je izaslan (matične države) pod uvjetom da:

- 1) izaslanje ne traje dulje od 24 mjeseca,
- 2) radnik nije izaslan s ciljem da zamijeni drugu izaslanu osobu,
- 3) se na osobu primjenjivalo zakonodavstvo matične države najmanje jedan mjesec neposredno prije izaslanja,
- 4) poslodavac redovito obavlja svoju djelatnost u matičnoj državi,
- 5) postoji neposredna veza radnika s poslodavcem za vrijeme trajanja izaslanja.

1.3.1. Trajanje izaslanja do 24 mjeseca

Trajanje izaslanja ne smije trajati duže od 24 mjeseca i ne postoji mogućnost produženja razdoblja izaslanja preko 24 mjeseca.

Iznimno, moguće je i produženje trajanja razdoblja izaslanja i dulje od 24 mjeseca (samo ako je predviđeno trajanje izaslanja kraće od 24 mjeseca) i ako za to postoji **opravdan razlog** (npr. ugovoreni posao se ne može završiti unutar 24 mjeseca) i to u posebnom postupku uz pristanak nadležne ustanove države u koju je radnik izaslan. **Zahtjev za produženje trajanja razdoblja izaslanja podnosi se unaprijed tj. prije isteka postojećeg izaslanja.**

**ističemo...**

Po završetku razdoblja izaslanja, novo izaslanje za istu osobu može se odobriti nakon proteka roka od dva mjeseca.

Kraćim prekidima djelatnosti radnika u državi u koju je izaslan smatraju se oni koji traju kraće od dva mjeseca kao što su godišnji odmor, bolovanje, stručno usavršavanje u poduzeću u matičnoj državi, **ne smatraju se prekidima izaslanja i ne produžuju postojeće izaslanje čije je predviđeno trajanje kraće od 24 mjeseca.**

1.3.2. Zabrana zamjene izaslanog radnika drugim izaslanim radnikom

Izaslanog radnika u državi rada ne može se neposredno po završetku izaslanja zamijeniti izaslanim radnikom iz istog poduzeća iz iste države iz koje je prethodni radnik bio izaslan niti izaslanim radnikom iz drugog poduzeća iz iste države kao niti izaslanim radnikom iz poduzeća iz neke druge države članice.

Ipak, ova zabrana zamjene izaslanih radnika ne ograničava slobodno kretanje radnika a niti slobodu pružanja usluga. Iznimno, u određenim okolnostima, moguće je zamijeniti osobu koja je već izaslan, pod uvjetom da nije završeno razdoblje predviđenog izaslanja. Primjerice radnik koji je izaslan na 24 mjeseca, ali se nakon 10 mjeseci ozbiljno razboli tako da je potrebna njegova zamjena te bi u ovom slučaju bilo razumno dopustiti izaslanje druge osobe u razdoblju preostalih 14 mjeseci.

1.3.3. Primjena zakonodavstva države izaslanja najmanje 1 mjesec neposredno prije izaslanja

Osoba koja namjerava biti izaslan mora neposredno prije izaslanja biti obuhvaćena zakonodavstvom države članice u kojoj poslodavac redovno obavlja svoju djelatnost. To znači da se na zaposlenu osobu barem mjesec dana primjenjivalo zakonodavstvo RH čime se može smatrati da je zadovoljen navedeni uvjet.

Navedeni uvjet će se smatrati zadovoljen:

- ako je radnik bio zaposlen kod trenutnog ili ranijeg poslodavca
- ako je radnik bio prijavljen kao nezaposlena osoba u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje

- ako je radnik bio prijavljen na obvezno zdravstveno osiguranje u Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje **najmanje mjesec dana neposredno prije izaslanja.**

1.3.4. Poslodavac redovno obavlja djelatnost u matičnoj državi

Poslodavac koji zatraži izdavanje potvrde A1 za izaslanje radnika mora ispunjavati uvjet redovnog obavljanja djelatnosti u državi (npr. RH) koja radnika upućuje na rad u države članice EU odnosno EGP i Švicarske.



istićemo...

Smatra se da poslodavac redovno obavlja svoju djelatnost u državi iz koje se radnik upućuje na rad ako u njoj obavlja **značajan dio svoje djelatnosti**, a ne samo poslove unutarnjeg upravljanja u matičnoj državi.

Ovaj uvjet je razvijen kroz praksu suda EU, a cilj je spriječiti zloupotrebu instituta izaslanja pojavom tzv. „letter box“ kompanija putem kojih se radnici upućuju u druge države članice (osobito u države s višim troškovima socijalnog osiguranja).

Prilikom utvrđivanja obavlja li poslodavac značajni dio djelatnosti u matičnoj državi, potrebno je voditi računa o svim karakteristikama djelatnosti koje dotično poduzeće obavlja. Primijenjeni kriteriji moraju biti prilagođeni posebnim značajkama svakog poslodavca i stvarnoj naravi djelatnosti koja se obavlja.

Uz pomoć sljedećih kriterija, koji nisu isključivi i mogu se primjenjivati alternativno ili kombinirano, utvrđuje se **obavlja li poslodavac značajan dio svoje djelatnosti u matičnoj državi:**

- mjesto registriranog sjedišta i glavne uprave,
- broj administrativnog osoblja kod poslodavca u matičnoj državi i državi rada – kod poslodavca u matičnoj državi ne može ostati samo administrativno osoblje,
- ugovor o radu je sklopljen u matičnoj državi,
- radnik kojeg poslodavac šalje je zaposlenik tog poslodavca,
- zakonodavstvo koje se primjenjuje na ugovore koje je poslodavac sklopio s klijentima (poslovnim partnerima, korisnicima usluga, potrošačima, i sl.),
- zakonodavstvo koje se primjenjuje na ugovore koje je poslodavac sklopio sa svojim radnicima
- ostvareni promet poslodavca u matičnoj državi i u državi rada u određenom razdoblju prije izaslanja – smatra se da je uvjet ispunjen ako poslodavac ostvaruje 25% prometa u matičnoj državi,
- razdoblje u kojem poslodavac posluje u državi iz koje se radnik šalje.

Ovaj popis kriterija nije konačan. Ponekad je potrebno koristiti i druge kriterije, ovisno o svakom pojedinačnom slučaju i prirodi posla poslodavca, kako bi se utvrdilo obavlja li poslodavac značajan dio svoje djelatnosti u matičnoj državi.

Smatra se da je ovaj uvjet ispunjen ako poslodavac ostvaruje **25% prometa** u matičnoj državi.

1.3.5. Direktna (izravna) veza radnika s poslodavcem

Prema Odluci A2 Administrativne komisije (od 12. lipnja 2009. o tumačenju članka 12. Uredbe 833/2004 Europskog parlamenta i Vijeća u vezi sa zakonodavstvom koje se primjenjuje na izaslane radnike i samozaposlene radnike koji privremeno rade izvan nadležne države), djelatnost se obavlja za poslodavca **ako je utvrđeno da**

je posao obavljen za tog poslodavca i da i dalje postoji izravan odnos između radnika i poslodavca. U svrhu utvrđivanja daljnjeg postojanja ove izravne veze potrebno je uzeti u obzir brojne elemente, uključujući odgovornost za zapošljavanje, ugovor o radu i isplati plaće, obveza isplate plaće, ostale obveze poduzeća zaključene ugovorom o radu, bez obzira na mogući dogovor između poslodavca u matičnoj državi i poduzeća u državi rada u smislu načina na koji će se izvršiti stvarne isplate radniku. Na dalje, uzima se u obzir i nadležnost za otkazivanje ugovora o radu kao i ovlaštenje za određivanje prirode posla.

Neposredna veza radnika i poslodavca koji ga šalje mora postojati čitavo vrijeme trajanja izaslanja. Ako takva veza ne postoji ili se prekine za vrijeme trajanja izaslanja, ne primjenjuju se pravila o izaslanju, odnosno započeto izaslanje prestaje.

Neposredna veza radnika i poslodavca procjenjuje se uz pomoć sljedećih kriterija:

- odgovornost za zapošljavanje radnika (npr., je li radnik zaposlen kod poslodavca koji ga šalje na rad u drugu državu članicu ili je radnik zaposlen kod poslodavca koji se bavi posredovanjem pri zapošljavanju)
- mora biti očito da se ugovor o radu odnosi na radnika za cijelo vrijeme trajanja izaslanja
- mogućnost raskida ugovora o radu ostaje u nadležnosti poslodavca u državi iz koje je radnik izaslan
- poslodavac odlučuje o prirodi posla koji će radnik obavljati u državi rada
- primjena disciplinskih mjera ostaje u nadležnosti poslodavca u državi iz koje je radnik izaslan
- isplata plaća i plaćanje doprinosa i dalje je obveza poslodavca koji je radnika izaslao.

1.3.6. Slučajevi koji isključuju primjenu pravila o izaslanju

Slučajevi koji isključuju primjenu pravila o izaslanju su sljedeći:

- ako poslodavac kojem je radnik izaslan stavi radnika na raspolaganje poslodavcu u toj državi članici
- ako poslodavac kojem je radnik izaslan stavi radnika na raspolaganje drugom poslodavcu u drugoj državi članici,
- ako poslodavac iz jedne države članice (matične države) zaposli radnika iz druge države članice s namjerom da ga pošalje na rad u treću državu članicu, a da se na radnika nije primjenjivalo zakonodavstvo matične države najmanje jedan mjesec neposredno prije izaslanja
- ako je radnik angažiran na tržištu rada u jednoj državi članici, od strane poslodavca sa sjedištem u drugoj državi članici, s namjerom da ga se pošalje na rad u prvu državu članicu
- radnik je izaslan da zamijeni drugog izaslanog radnika
- radnik je sklopio ugovor o radu s poslodavcem kod kojega je izaslan.

1.3.7. Obaveza obavještanja o promjenama tijekom izaslanja

Za vrijeme trajanja razdoblja izaslanja **poslodavac je dužan** obavještavati nadležnu ustanovu (HZMO) o svim promjenama koje se tiču izaslanja, a posebno:

- ako izaslanje završi prije predviđenog roka
- o razdobljima prekida izaslanja duljim od dva mjeseca
- o raspoređivanju izaslanog radnika drugom poslodavcu u državi rada.



Nadležna ustanova u matičnoj državi dužna je obavijestiti nadležnu ustanovu u državi rada o navedenim promjenama. Nadležne ustanove države rada i matične države mogu za vrijeme trajanja izaslanja kontrolirati postojanje svih potrebnih uvjeta za izaslanje.

1.3.8. Postupak izdavanja potvrda A1 za izaslane radnike

Zahtjev za izdavanje potvrde A1 – izaslanje zaposlenih osoba u EU popunjava i pečatom ovjerava te dostavlja nadležnoj područnoj službi ili uredu HZMO-a **prema sjedištu poslodavca** sam poslodavac. Osim **Zahtjeva** za izdavanje potvrde A1 za izaslane radnike poslodavac popunjava i dostavlja HZMO-u i **Upitnik za poslodavce za izdavanje potvrde A1 – izaslanje zaposlenih osoba u EU** (to su detaljne informacije o poslovanju poslodavca) te **obveznu dokumentaciju** navedenu u Upitniku.

Obvezna dokumentacija koja se dostavlja Zavodu uz **Zahtjev za izdavanje potvrde A1 - izaslanje zaposlenih osoba u EU**:

- popunjena tiskanica Upitnik za poslodavce za izdavanje potvrde A1 – izaslanje zaposlenih osoba u EU
- popunjena tiskanica Zahtjev za izdavanje potvrde A1 – izaslanje zaposlenih osoba u EU, za svakog radnika posebno
- ugovor o radu ili dodatak ugovora o radu
- ako osoba nije bila zaposlena jedan mjesec prije početka izaslanja, potvrda Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje o statusu osiguranika, odnosno potvrda da je osoba bila prijavljena u službenoj evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje kao nezaposlena osoba
- ako se radi o agenciji za privremeno zapošljavanje, ugovor o ustupanju radnika uz napomenu da agencija mora biti upisana u evidenciju nadležnog ministarstva (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava)
- financijsko izvješće za prethodno razdoblje, ispis iz FINA registra godišnjih financijskih izvještaja i/ili tromjesečni izvještaj poduzetnika
- po potrebi drugi dokazi (npr. kopije knjigovodstvenih isprava i evidencija).

Prema Zakonu o provedbi uredbe EU o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, **potvrda A1 smatra se odlukom donesenom u upravnom postupku**.

Za vrijeme trajanja razdoblja izaslanja poslodavac je obavezan obavještavati nadležnu ustanovu o svim promjenama koje se tiču izaslanja, a posebno:

- ako izaslanje završi prije ugovorenog roka
- o razdobljima prekida izaslanja duljim od dva mjeseca
- o raspoređivanju izaslanog radnika drugom poslodavcu u državi rada

Nadležna ustanova u matičnoj državi (HZMO) obvezna je obavijestiti nadležnu ustanovu u državi rada o navedenim promjenama. Nadležne ustanove u državi rada i matičnoj državi mogu za vrijeme trajanja izaslanja kontrolirati postojanje svih potrebnih uvjeta za izaslanje. Ako se utvrdi da je potvrda A1 izdana temeljem **netočnih podataka** ili u drugim slučajevima koji su propisani Zakonom o općem upravnom postupku **Zavod je obavezan izdatu potvrdu A1 staviti izvan snage**.

1.3.9. Izaslanje samozaposlenih osoba u države članice EU odnosno u EGP i Švicarsku

Odredbe uredbi EU omogućuju i samozaposlenim osobama (npr. obrtnici), ako ispunjavaju propisane uvjete te kada privremeno obav-

ljaju svoju samostalnu djelatnost u drugoj državi članici EU, da se na njih primjenjuje zakonodavstvo matične države. Na samozaposlene se osobe primjenjuje čl. 12. st. 2. Uredbe 883/2004.

Uvjeti koje samozaposlene osobe moraju ispunjavati su slijedeći:

- da izaslanje ne traje dulje od 24 mjeseca
- da je djelatnost koja se obavljati slične prirode onoj koju obavlja
- da uobičajeno obavlja znatan dio djelatnosti na području države članice u kojoj ima poslovni nastan
- da je obavljala djelatnost kao samozaposlena osoba dva mjeseca prije izaslanja
- da i na dalje ispunjava sve uvjete za obavljanje svoje djelatnosti

1.4. Prijava izaslanih radnika na mirovinsko osiguranje

Prema članku 112. Zakona o mirovinskom osiguranju, podatke za vođenje matične evidencije obveznici dostavljaju u sljedećim rokovima:

- 1) podatke o početku poslovanja (obrazac M-11P/eM – 11P), prestanku poslovanja (obrazac M-12P/eM – 12P) i promjenama u poslovanju obveznika doprinosa (obrazac M-13P/eM – 13P) – **u roku od 24 sata** od početka ili prestanka poslovanja, odnosno na dan pravomoćnosti rješenja o upisu ili brisanju u odgovarajući registar, **u roku od 24 sata** od nastale promjene u poslovanju obveznika doprinosa
- 2) podatke o početku osiguranja (obrazac M-1P/eM – 1P), za osiguranike iz članka 9. stavka 1. točaka 1. – 7. Zakona – **najranije osam dana prije početka rada, a najkasnije prije početka rada**
- 3) podatke o prestanku osiguranja (obrazac M-2P/eM – 2P) za osiguranike iz članka 9. stavka 1. točaka 1. – 7. Zakona, **u roku od 24 sata od prestanka rada, odnosno prestanka radnog odnosa**
- 4) podatke o početku i prestanku osiguranja samostalnih obveznika doprinosa – **u roku od 24 sata** od pravomoćnosti rješenja o upisu u odgovarajući registar
- 5) prijave o promjeni tijekom osiguranja (obrazac M-3P/eM – 3P) – **u roku od 24 sata** od nastale promjene
- 6) podatke o invalidima rada s pravom na profesionalnu rehabilitaciju – **na dan kada je rješenje o priznanju prava, odnosno prestanku tog prava postalo izvršno**.

Poslodavci i ostali obveznici podnose prijave za vođenje matične evidencije odnosno tiskanice prema članku 6. Pravilnika o vođenju matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje („Narodne novine“, broj 159/13, 22/15, 57/15, 125/15 i 19/17).

Ako su obveznici obračunavanja i plaćanja doprinosa po osnovi rada za više od tri osiguranika, poslodavci pravne i fizičke osobe su, prema članku 14. Pravilnika o vođenju matične evidencije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, obvezni dostavljati u elektroničkom obliku (e-prijava).

U svrhu priznavanja svojstva osiguranika, kojeg poslodavac šalje na rad u svojstvu izaslanog radnika već od prvog dana stjecanja svojstva osiguranika (trenutačno zaposlenje) poslodavac obvezno uspostavlja Zavodu prijavu o početku osiguranja (obrazac M-1P/eM – 1P), u koju kao osnovu osiguranja navodi: **izaslaní rad** te kao datum stjecanja svojstva, **datum zasnivanja radnog odnosa u svojstvu izaslanog radnika**, u skladu s člankom 9. stavkom 1. točkom 7. Zakona o mirovinskom osiguranju.

Međutim, **ako je radnik već zatečen u radnom odnosu** kod poslodavca koji ga je naknadno izaslao na rad, poslodavac obvezno

uspostavlja prijavu o promjeni tijekom osiguranja (obrazac M-3P/eM – 3P), kojom mijenja dosadašnju osnovu osiguranja u novu (izaslaní rad), s datumom promjene koji označava datum početka izaslanog rada.

U svrhu prestanka svojstva osiguranika izaslanog radnika poslodavac podnosi:

- obrazac M-2P/eM – 2P ako po završetku izaslanja izaslanom radniku prestaje radni odnos, ili
- obrazac M-3P/eM – 3P ako nakon završetka izaslanja izaslaní radnik nastavlja raditi kod poslodavca koji ga je izaslao na rad, ali ne više u svojstvu izaslanog radnika

1.5. Radnici izaslaní u države s kojima RH-a primjenjuje ugovore o socijalnom osiguranju

RH je do 30. lipnja 2013. primjenjivala 25 međunarodnih ugovora o socijalnom osiguranju. Nakon stupanja RH-a u članstvo EU 16 ugovora s državama članicama zamijenjeno je uredbama EU. Uredbe EU zamjenjuju međunarodne ugovore o socijalnom osiguranju ali ih ne ukidaju. To znači da će primjena pojedinih odredbi tih ugovora biti moguća ako je to povoljnije za podnositelja zahtjeva ili ako pojedino pitanje nije uređeno uredbama EU.

Na snazi ostaju ugovori s tzv. „ugovornim državama“ koje nisu članice EU i to s: **Australijom, Bosnom i Hercegovinom, Kanadom, Provincijom Quebec, Makedonijom, Saveznom Republikom Jugoslavijom** (koji se primjenjuje u odnosima sa **Srbijom i Crnom Gorom**) i **Turskom**.

Posebno napominjemo da međunarodni ugovori s Australijom, Kanadom i Provincijom Quebec uređuju samo mirovinsko a ne i zdravstveno osiguranje.

Potvrde o pripadnosti socijalnom osiguranju sustavu RH izdaje HZZO.

Međunarodni ugovori o socijalnom osiguranju utvrđuju u kojoj državi ugovornici su zaposleni obvezno osigurani a time se utvrđuje i država ugovornica gdje se moraju uplaćivati doprinosi za obvezna osiguranja.



ističemo...

Kod izaslaníh radnika primjenjuju se propisi o socijalnom osiguranju države ugovornice koja ih je izaslala na rad (misli se na državu u kojoj poslodavac ima sjedište iz koje ih je uputio na rad u inozemstvo) u drugu državu ugovornicu, **što znači da plaćaju obvezne doprinose u državi koja ih je izaslala.**

1.6. Radnici upućeni („izaslaní“) u države s kojima RH ne primjenjuje ugovor o socijalnom osiguranju (treće zemlje)

Kao prvo, treba reći da se ovi radnici, upućeni na rad u države s kojima RH ne primjenjuje ugovor o socijalnom osiguranju, **ne smatraju izaslaníh radnicima u smislu Zakona o doprinosima te se za njih ne utvrđuju osnovice za obračun doprinosa** (mjesečna osnovica za obračun doprinosa iznos je što ga utvrđuje poslodavac polazeći od najviše mjesečne plaće koju bi izaslaní radnik ostvario za iste, odnosno za slične poslove u Republici Hrvatskoj prema ugovoru o radu, pravilniku o radu, kolektivnom ugovoru ili posebnom propisu, uvećana za 20%) **kao kod ostalih izaslaníh radnika u EU odnosno u EGP i Švicarsku te u tzv. ugovorne države** (tj. u države

s kojima RH primjenjuje ugovor o socijalnom osiguranju). Međutim, isti radnici su osigurani na mirovinsko i zdravstveno osiguranje kao izaslaní radnici.

Ako je osoba zaposlena kod poslodavca sa sjedištem u jednoj državi a koja obavlja poslove u drugoj državi s kojom država sjedišta poslodavca nije zaključila ugovor o socijalnom osiguranju, onda se, u pravilu, primjenjuju propisi te druge države u koju je radnik upućen, što znači da je tamo osiguran i da tamo plaća obvezne doprinose. U ovom slučaju tuzemni poslodavac plaća i posebni doprinos za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu – koji se obračunava po stopi od 10%. Međutim, ako poslodavac dokaže da je zdravstvenu zaštitu u inozemstvu osigurao kod stranog nositelja zdravstvenog osiguranja HZZO svojim rješenjem utvrđuje oslobođenje od plaćanja posebnog doprinosa za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu.

1.7. U kojim je još državama članicama EU odnosno EGP obvezno ishođenje radne dozvole do 30. lipnja 2018.

Slobodno kretanje radnika temeljno je načelo Ugovora sadržano u članku 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije i razvijeno od strane sekundarnog zakonodavstva EU-a i sudske prakse Europskog suda. Građani EU-a imaju pravo na:

- traženje posla u nekoj drugoj državi EU-a
- rad u toj državi bez potrebe za radnom dozvolom
- boravak u toj državi u navedene svrhe
- ostanak u toj državi čak i nakon završetka posla
- uživanje jednakog postupanja prema njima po pitanju pristupa zaposlenju, uvjeta rada i svih drugih socijalnih i poreznih prednosti

Načelo Europske unije o slobodnom kretanju radnika podrazumijeva mogućnost zapošljavanja **bez obveze ishođenja radne dozvole** u bilo kojoj zemlji **EU**, kao i **Norveškoj, Islandu i Lihtenštajnu (EGP) te Švicarskoj**. Postoji mogućnost da se primjena ovog načela privremeno odgodi (ograniči) do **maksimalno sedam godina (2+3+2)** što znači da je za rad u tim državama hrvatskim izaslaníh radnicima (i drugim građanima) potrebna radna dozvola.

Po završetku inicijalnog dvogodišnjeg razdoblja (1.7.2013.-30.6.2015.), ovu mogućnost zadržale su (do nove odluke 30.6.2018.) slijedeće države:

- Austrija,
- Malta (malteška predsjednica najavila je ukidanje ograničenja od 1.7.2018.),
- Nizozemska,
- Slovenija,
- Ujedinjena Kraljevina (premijerka Ujedinjenog Kraljevstva obavijestila je u ožujku 2018. predsjednika Vlade RH-a o ukidanju ograničenja od 1. 7. 2018.),
- Lihtenštajn,
- Švicarska.

1.8. Zdravstveno osiguranje i zdravstvena zaštita izaslaníh radnika

Zdravstvena zaštita izaslaníh radnika propisana je Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju („Narodne novine“, broj 80/13 i 137/13) te Pravilniku o pravima, uvjetima i načinu korištenja prekogranične zdravstvene zaštite („Narodne novine“, broj 160/13, 11/15, 16/15 i 113/16).

Od dana pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji u propisima koji propisuju korištenje prekogranične zdravstvene zaštite pojedini pojmovi imaju slijedeće značenje:



- **države EU:** države članice Europske unije,
- **države EGP-a** (države EU, Lihtenštajn, Norveška i Island),
- **ugovorne države:** države s kojima Republika Hrvatska ima sklopljen međunarodni ugovor, kojim je uređeno pitanje korištenja zdravstvene zaštite,
- **treće države:** države koje nisu države EU i ugovorne države (države s kojima Republika Hrvatska nije sklopila ili preuzela međunarodni ugovor, odnosno sklopljenim međunarodnim ugovorom nije uređeno pitanje korištenja zdravstvene zaštite),
- **inozemstvo:** druge države EU, ugovorne države i treće države,
- **prekogranična zdravstvena zaštita:** korištenje prava na zdravstvenu zaštitu u inozemstvu.

Prema članku 26. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, osigurana osoba ima pravo na teret sredstava obveznoga zdravstvenog osiguranja koristiti zdravstvenu zaštitu u **drugim državama članicama i trećim državama**. Pod zdravstvenom zaštitom podrazumijeva se pravo na upućivanje na liječenje, **pravo na korištenje zdravstvene zaštite za vrijeme privremenog boravka u državama** te pravo na drugu zdravstvenu zaštitu u skladu s odredbama propisa Europske unije, Direktive 2011/24/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 9. ožujka 2011. godine o primjeni prava pacijenata u prekograničnoj zdravstvenoj zaštiti, ovoga Zakona međunarodnih ugovora te općih akata Zavoda.

**ističemo...**

Ova Direktiva 2011/24/EU proširuje pravo na korištenje nužne zdravstvene zaštite u drugim državama članicama i na privatne pružatelje no ne na osnovi EKZO-a.

Troškove ove zdravstvene zaštite osigurana osoba će uvijek osobno podmiriti, a po povratku u RH-a od HZZO-a može tražiti nadoknadu nastalih troškova.

Ako se u provedenom postupku utvrdi da je zdravstvena zaštita bila nužne naravi, moguć je povrat nastalih troškova, ali ne više od iznosa koji je općim aktom HZZO-a utvrđen za ugovorne subjekte HZZO-a za istu zdravstvenu zaštitu.

O korištenju zdravstvene zaštite izaslanih radnika na području EU ili država EGP (o europskoj kartici zdravstvenog osiguranja – EKZO i certifikatu), na područjima ugovornih država i trećih država detaljno smo pisali u članku „Izaslaní radnici na rad u inozemstvu“ u broju 4/2016 RIPUP-a.

1.8.1. Naknada plaće za bolovanje (za vrijeme privremene nesposobnosti za rad) izaslanog radnika

Prema članku 50. Pravilnika o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja („Narodne novine“, broj 49/14, 51/14, 11/15, 17/15, 123/16 i 129/17), osiguraniku koji je **upućen na rad** (izaslaní radnik) u drugu državu EU **naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti** koja tereti sredstva Zavoda, odnosno državnog proračuna **isplaćuje poslodavac**, odnosno HZZO za sve vrijeme dok privremena nesposobnost traje, **bez obveze da se osiguranik radi nastavka isplate naknade plaće vrati u RH**.

Osiguraniku koji je upućen na rad u **ugovornu državu ili treću državu** naknada plaće pripada u skladu s odredbama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju i Pravilnika o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja **s time da se isplaćuje na teret sredstava HZZO-a odnosno državnog proračuna samo za vrijeme njegovog boravka u RH**, osim u slučaja-

jevima korištenja roditeljnog dopusta i dopusta za slučaj smrti djeteta iz članka 39. točke 7. i 8. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju kada se naknada plaće isplaćuje **i za vrijeme boravka izvan Republike Hrvatske**.

Za radnika **upućenog na rad** (izaslanog radnika) je sukladno članku 54. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju **osnovica za naknadu plaće mjesečna osnovica osiguranja** (propisana propisima o obveznim doprinosima) **za obračun i uplatu doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje za posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio osigurani slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće**, umanjena za zakonom propisane obvezne doprinose, poreze i prireze.

1.8.2. Prijava izaslanih radnika na obvezno zdravstveno osiguranje

Pravilnik o načinu prijavljivanja i odjavljivanja te stjecanju statusa osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju („Narodne novine“, broj 82/14, 17/15, 99/17 i 129/17) propisuje tko su obveznici podnošenja prijave, promjene i odjave u obveznom zdravstvenom osiguranju, način prijavljivanja i odjavljivanja te utvrđivanja statusa osigurane osobe, datum početka i prestanka statusa osigurane osobe, datum početka i datum prestanka ostvarivanja prava i obveza iz obveznog zdravstvenog osiguranja, kao i način utvrđivanja i provjere okolnosti koje su osnova za stjecanje odnosno gubitak statusa osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju.

Navedenim Pravilnikom propisuje se i dokumentacija kojom se dokazuje zakonska osnova osiguranja u obveznom zdravstvenom osiguranju.

**ističemo...**

Prijava na obvezno zdravstveno osiguranje, prijava promjene u obveznom zdravstvenom osiguranju te prijava prestanka statusa u obveznom zdravstvenom osiguranju podnosi se u **roku od 8 dana** od nastanka, promjene ili prestanka okolnosti na osnovi kojih se stječe ili prestaje status osigurane osobe

Prijavljivanje na obvezno zdravstveno osiguranje, promjene u obveznom zdravstvenom osiguranju i odjavljivanje s obveznog zdravstvenog osiguranja provodi se putem slijedećih tiskanica:

- 1) **tiskanice 1** – za osiguranika: Prijava/Odjava/Promjena u obveznom zdravstvenom osiguranju
- 2) **tiskanice 2** – za osiguranu osobu/osiguranu osobu – člana obitelji osiguranika: Prijava/Odjava/Promjena u obveznom zdravstvenom osiguranju.

Prijava i odjava boravka u ugovornoj državi ili trećoj državi osiguranika provodi se **putem tiskanice 4 – Prijava** – odjava boravka u ugovornoj državi ili trećoj državi.

Međutim, **od 17. srpnja 2014. prijava na mirovinsko osiguranje ujedno je i prijava na obvezno zdravstveno osiguranje jer su Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje i Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje 16. srpnja 2014. potpisali sporazum o razmjeni podataka**.

Dakle, Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (HZMO) i Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (HZZO) **uspostavili su razmjenu odnosno preuzimanje podataka u elektroničkom obliku**, koji se odnose na činjenice o radnopravnom statusu osiguranika odnosno o statusu osiguranja i za one koji u obveznom mirovinskom osiguranju nisu na temelju radnog odnosa (to se, naravno, odnosi i na izaslane

radnike). Povezivanjem sustava HZMO-a i HZZO-a, te preuzimanjem podataka, olakšava se postupak prijavljivanja u zdravstveni sustav tako da obveznici više ne moraju podnositi dvije prijave u dva sustava, nego samo jednu prijavu u mirovinski sustav. Svaki obveznik podnošenja prijave u roku od 24 sata dužan je činjenicu o početku mirovinskog osiguranja dostaviti u Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje. Prijavom u sustav mirovinskog osiguranja **poslodavci više nisu obvezni osobno podnositi prijavu u sustav obveznog zdravstvenog osiguranja.**

2. Obračun i plaćanje doprinosa

Iz prethodnih točaka ovog članka razvidno je da se mora strogo voditi računa o tome da li je izasrani radnik izaslan (upućen na rad) u države članice EU odnosno države EGP (Europski gospodarski prostor) i Švicarsku, u države s kojima RH primjenjuje ugovor o socijalnom osiguranju ili se radi o trećim državama.

S tim u svezi, odredbama Zakona o doprinosima („Narodne novine“, broj 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, **144/12, 148/13, 41/14, 143/14 i 115/16**) i Pravilnika o doprinosima (“Narodne novine“, broj 2/09, 9/09, 97/09, 25/11, 61/12, **86/13 i 157/14 i 126/17**) propisano je da se oni primjenjuju i na obveze doprinosa za osobe koje u drugim državama članicama obavljaju djelatnost zaposlene ili samozaposlene osobe, a prema kojima se, sukladno odredbama članka 11. do 16. Uredbe (EZ) br. 883/2004, primjenjuje zakonodavstvo Republike Hrvatske.

Izasrani radnici čitavo vrijeme izaslanja ostaju obvezno osigurani u RH-a te je za njih poslodavac obavezan obračunavati i plaćati doprinose prema Zakonu o doprinosima i Pravilniku o doprinosima.

Ovdje posebno napominjemo da se hrvatski radnici upućeni na rad u države s kojima RH **ne primjenjuje ugovor o socijalnom osiguranju ne smatraju izasranim radnicima te se za njih ne utvrđuju osnovice za obračun doprinosa** (mjesečna osnovica za obračun doprinosa iznos je što ga utvrđuje poslodavac polazeći od najviše mjesečne plaće koju bi izasrani radnik ostvario za iste odnosno za slične poslove u Republici Hrvatskoj prema ugovoru o radu, pravilniku o radu, kolektivnom ugovoru ili posebnom propisu, uvećana za 20%) **kao kod ostalih izasranih radnika u EU odnosno u EGP i Švicarsku te u tzv. ugovorne države** (tj. u države s kojim RH primjenjuje ugovor o socijalnom osiguranju).

U nastavku, radi boljeg razumijevanja, dajemo popis država i potrebnih potvrda o pripadnosti socijalnom osiguranju o kojima ovisi način plaćanja doprinosa:

Tablica 1: Popis država i potvrda o socijalnom osiguranju koje izdaju te države

Red. br.	D R Ž A V E	POTVRDE O SOCIJALNOM OSIGURANJU
1.	EUROPSKA UNIJA: Austrija, Belgija, Bugarska, Cipar, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Grčka, Irska, Italija, Latvija, Litva, Luksemburg, Mađarska, Malta, Nizozemska, Njemačka, Poljska, Portugal, Španjolska, Rumunjska, Velika Britanija, Slovenija, Slovačka i Švedska	A 1
2.	EUROPSKI GOSPODARSKI PROSTOR: Island, Norveška i Lihtenštajn	A 1*
3.	ŠVICARSKA	A 1**
4.	DRŽAVE S KOJIMA RH PRIMJENJUJE UGOVOR O SOCIJALNOM OSIGURANJU:	
	Bosna i Hercegovina - potvrde o pripadnosti sustavu osiguranja i prava na zdravstvenu zaštitu	BH/HR 1/ BH/HR 4
	Crna Gora - potvrde o pripadnosti sustavu osiguranja i prava na zdravstvenu zaštitu	SCG/HR 101/SCG/HR 111A
	Makedonija - potvrde o pripadnosti sustavu osiguranja i prava na zdravstvenu zaštitu	RM/HR1/ RM/HR4
	Srbija - potvrde o pripadnosti sustavu osiguranja i prava na zdravstvenu zaštitu	SRB/HR101/SRB/HR111A
	Turska - potvrde o pripadnosti sustavu osiguranja i prava na zdravstvenu zaštitu	TR/HR1/TR/HR3
	Kanada (u ugovoru nije uključeno zdravstveno osiguranje)	uz potvrdu plaća se samo doprinos za zdravstveno osiguranje
	Quebec (u ugovoru nije uključeno zdravstveno osiguranje)	uz potvrdu plaća se samo doprinos za zdravstveno osiguranje
	Australija (u ugovoru nije uključeno zdravstveno osiguranje)	uz potvrdu plaća se samo doprinos za zdravstveno osiguranje

*Norveška, Island i Lihtenštajn kao države članice Europskog gospodarskog prostora (EGP) primjenjuju uredbe EU za koordinaciju u odnosima s Republikom Hrvatskom počevši od 12. travnja 2014. te je od tog dana dvostrani ugovor s Norveškom zamijenjen uredbama EU.

**Od 1.7.2017. Švicarskom s RH primjenjuje Uredbu (EZ) broj 883/2004 i Uredbu (EZ) broj 883/2004.

2.1. Osnovica za obračun doprinosa i njihova dospjelost

Prema članku 37. Zakona o doprinosima, **mjesečna osnovica za obračun doprinosa iznos je što ga utvrđuje poslodavac polazeći od najviše mjesečne plaće koju bi izasrani radnik ostvario za iste odnosno za slične poslove u Republici Hrvatskoj prema ugovoru o radu, pravilniku o radu, kolektivnom ugovoru ili posebnom propisu, uvećana za 20%**. Tako utvrđena mjesečna osnovica **ne može za rad s punim radnim vremenom biti niža od najniže mjesečne osnovice uvećane za 20%** (to za 2018. iznosi 3.657,12 kn).

Mjesečna osnovica ne može za rad s punim radnim vremenom biti niža od najniže mjesečne osnovice uvećane za 20%, odnosno za rad u punom radnom vremenu **osiguraniku koji je istodobno kod**

Objavite financijske izvještaje u RiPup-u

980,00 kn + PDV
Tel.: 01 49 21 737



poslodavca član uprave trgovačkog društva ili izvršni direktor trgovačkog društva ili upravitelj zadruge **ne može biti niža od umnoška iznosa prosječne plaće i koeficijenta 0,65 uvećano za 20%** (to za 2018. iznosi 5.213,00 kn).

O iznosima mjesečnih osnovica za obračun doprinosa za izaslane radnike i za pojedina radna mjesta odnosno poslove i zadaće koje obavlja izaslaní radnik **poslodavac donosi opći akt** sukladno odredbama propisa o radu.

Osnovicom za obračun doprinosa za osiguranika po osnovi radnog odnosa u smislu članka 22. Zakona o doprinosima (što znači da se i na njih obračunavaju doprinosi) smatraju se **i iznosi ostalih primitaka od nesamostalnog rada koji bi bili oporezivi porezom na dohodak da odredbama međudržavnih ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja nije drukčije uređeno.**

**ističemo...**

Prema članku 38. Zakona o doprinosima, osnovicom za obračun doprinosa za osiguranika po osnovi radnog odnosa – izaslanog radnika smatraju se i iznosi ostalih primitaka iz članka 22. Zakona o doprinosima što ih poslodavac, osim plaće za rad u inozemstvu, isplaćuje osiguraniku.

Pod ostalim primicima smatraju se posebno:

- primici po osnovi naknada, potpora, nagrada, darova, dnevnica, terenskog dodatka, pomorskog dodatka i otpremnine isplaćeni iznad neoporezivih iznosa, sukladno propisima o porezu na dohodak,
- primici radi prekida radnog odnosa,
- premije osiguranja što ih poslodavac na teret svojih sredstava a u korist radnika plaća za životno osiguranje s obilježjem štednje te za dopunsko i privatno zdravstveno osiguranje, dobrovoljno mirovinsko osiguranje ili za osiguranje imovine radnika,
- ostali primici što ih poslodavac isplaćuje ili daje radniku za obavljeni rad sukladno ugovoru o radu, pravilniku o radu, kolektivnom ugovoru ili posebnom propisu a ti se primici ne odnose na naknadu za rad u određenom mjesecu, kao što su: dodatna plaća (izvan redovitih mjesečnih plaća), bonus za postignute rezultate i ostali slični primici od nesamostalnog rada.

Navedeni **ostali primici** se prilikom obračuna doprinosa **ne uvećavaju za 20%** kao kod mjesečne osnovice. Na dalje, na te ostale primitke se ne obračunava posebni doprinos za zdravstveno osiguranje za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu.

Sustav obveznih doprinosa u RH-a za osiguranike po osnovi rada razlikuje **mjesečnu osnovicu – plaću za rad u određenom mjesecu od ostalih primitaka** od nesamostalnog rada kao različite osnovice za obračun doprinosa koji podliježu različitim načinima utvrđivanja obveze doprinosa.

Za razliku od plaće za rad u određenom mjesecu (**mjesečna osnovica**), na **ostale primitke od nesamostalnog rada ne primjenjuju se oslobađanja doprinosa na plaću (za osiguranike – izaslane radnike koji se prvi put zapošljavaju, za zapošljavanje mlade osobe)** dodatnog doprinosa za mirovinsko osiguranje za staž osiguranja s povećanim trajanjem i posebnog doprinosa za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu).

Na **ostale primitke** od nesamostalnog rada **ne primjenjuje se institut najviše mjesečne osnovice ali se primjenjuje najviša godišnja osnovica**, međutim najviša mjesečna osnovica se primjenjuje za osiguranika po osnovi izaslanog radnika prema osnovici iz članka 37. stavka 1. Zakona o doprinosima.

Kod primanja izaslaníh radnika posebno je važno utvrditi da li se neki njihov primitak od nesamostalnog rada (u pravilu se radi o primicima u naravi: npr. **stanarina**) treba smatrati plaćom za rad u određenom mjesecu ili ostalim primitkom od nesamostalnog rada jer o tome ovisi da li taj primitak podliježe plaćanju doprinosa ili ne.

Obveze doprinosa obračunavaju se pojedinačno za svakog osiguranika i prema mjesečnoj osnovici za svaki mjesec ili za dio mjeseca u kojem je radnik bio u radnom odnosu, odnosno prema svakom pojedinačno isplaćenom ostalom primitku.

Doprinosi prema mjesečnoj osnovici obračunavaju se istodobno s obračunom plaće i **dospijevaju na naplatu istodobno s isplatom plaće** a ako se plaća ne isplati do kraja mjeseca za prethodni mjesec, doprinosi se obračunavaju i dospijevaju na naplatu **do posljednjeg dana u mjesecu za prethodni mjesec.**

Ako se plaća ili dio plaće daje u **naravi ili u korištenju nekog prava**, doprinosi se, prema tako isplaćenju plaći ili dijelu plaće obračunavaju i dospijevaju na naplatu **do 15. dana u mjesecu koji slijedi iza mjeseca u kojem je izvršeno davanje**, odnosno korišteno pravo, odnosno mjeseca na koji se odnosi primitak u naravi, ako pravo nije korišteno.

Doprinosi prema ostalim primicima obračunavaju se zajedno s obračunom tih primitaka i dospijevaju na naplatu istodobno s isplatom ostalih primitaka. Prema ostalim primicima koji se daju u **naravi** ili u korištenju prava doprinosi se obračunavaju i dospijevaju na naplatu **do 15. dana u mjesecu koji slijedi iza mjeseca u kojem je izvršeno davanje**, odnosno korišteno pravo.

Prema članku 40. stavku 6. Zakona, ako poslodavac **na dan dospjelosti ostalog primitka primitak nije isplatio**, a istodobno je, sukladno odredbama Zakona o radu, obavezan dostaviti radniku obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti, **doprinosi se obračunavaju i dospijevaju na naplatu istodobno s dostavom obračuna radniku o dospjelom, a neisplaćenom primitku.**

Doprinos obračunate iz osnovice poslodavac odnosno isplatelj plaće umjesto poslodavca obustavlja od plaće i ostalih primitaka te plaća u ime i u korist osiguranika, a doprinos obračunate na osnovicu poslodavac odnosno isplatelj plaće umjesto poslodavca plaća u svoje ime a u korist osiguranika.

O vrsti i iznosu obveze doprinosa, osnovici prema kojoj su doprinosi obračunati, razdoblju na koje se obveza odnosi i o drugim podacima koje utvrdi, obveznik obračunavanja sastavlja **obračunsku ispravu** (koja je definirana člankom 4. Pravilnika o doprinosima) za svakoga osiguranika te sastavlja izvješće (Obrazac JOPPD) i dostavlja ga Poreznoj upravi.

2.2. Vrste i stope doprinosa

Prema članku 35. Zakona o doprinosima, za osiguranika po osnovi radnog odnosa – izaslanog radnika **obveznik doprinosa iz osnovice je osiguranik a obveznik doprinosa na osnovicu je poslodavac** ili druga osoba koja umjesto poslodavca osiguraniku isplaćuje plaću.

Obveznik obračunavanja i obveznik plaćanja svih doprinosa je poslodavac ili druga osoba koja umjesto poslodavca osiguraniku isplaćuje plaću.

Pregled vrsta obveznih doprinosa te stopa po kojima treba obračunati doprinose izaslaníh radnika prikazujemo u Tablici 2.

Tablica 2. - Pregled obveznih doprinosa i stopa, za izaslane radnike, na mjesečnu osnovicu i prema ostalim primicima u 2018. godini

Vrsta doprinosa	Stope 1. siječnja 2018.	
	Iz plaće	Na plaću
Doprinos za mirovinsko osiguranje <ul style="list-style-type: none"> ■ za osiguranike I. stupa (doprinos za obvezno mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti) ■ za osiguranike II. stupa (mirovinskog osiguranja na temelju individualne kapitalizirane štednje) 	20% (I. stup)	-
Doprinos za zdravstveno osiguranje	-	15%
Doprinos za zaštitu zdravlja na radu	-	0,5%
Doprinos za zapošljavanje		1,7%
Ukupno:	20%	17,2%

Ostale vrste doprinosa i njihove stope koje su relevantne za izaslane radnike koji se obračunavaju **na mjesečnu osnovicu** su:

- dodatni doprinosi za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti za staž osiguranja s povećanim trajanjem (I. stup),
- dodatni doprinosi za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje za staž osiguranja s povećanim trajanjem (II. stup) i
- posebni doprinos za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu (stopa **10%** odnosno **20%** za osiguranu osobu koja boravi u inozemstvu na službenom putu).

2.3. Oslobođenje od plaćanja doprinosa za izaslanog radnika koji se prvi put zapošljava i za zapošljavanje mlade osobe na neodređeno vrijeme

Prema članku 7. točki 31. Zakona o doprinosima, **osoba koja se prvi put zapošljava** je fizička osoba koju poslodavac, po osnovi ugovora o radu, odnosno ugovora o stručnom osposobljavanju za rad prijavljuje na obvezno mirovinsko osiguranje i obvezno zdravstveno osiguranje te do dana početka osiguranja nema evidentiran staž u mirovinskom osiguranju, odnosno ima evidentiran staž do osam dana (uključujući i osmi dan) po osnovi drugog dohotka, osim po osnovi roditelja koji obavlja roditeljske dužnosti, niti je staž mirovinskog osiguranja ostvario kod inozemnog nositelja obveznoga mirovinskog osiguranja, osim fizičke osobe iz točke 54. ovoga članka.

Za osiguranika - izaslanog radnika – **osobu koja se prvi put zapošljava** prema **mjesečnoj osnovici** iz članka 37. Zakona obračunavaju se **samo doprinosi iz osnovice** i to:

- doprinos za mirovinsko osiguranje (I. stup) i
- doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (za osiguranika II stupa).

i to se odnosi na razdoblje u trajanju do jedne godine.

Za ostvarivanje prava na ovu olakšicu, poslodavac je obavezan osigurati **ispis službenih podataka** HZMO-a o statusu osiguranika iz kojeg je vidljivo da osoba do zasnivanja radnog odnosa nema evidentiran staž u mirovinskom osiguranju.

Iznimno, razdoblje u kojem poslodavac ne obračunava doprinose na plaću **može biti duže od 12 mjeseci**, ako navedena osoba u tom razdoblju:

- ostvaruje naknadu plaće na teret državnog proračuna ili

- ostvaruje pravo na mirovanje radnog odnosa radi dragovoljnog služenja vojnog roka u Oružanim snagama Republike Hrvatske.

Prema članku 16. Pravilnika o doprinosima, u slučaju kada osoba koja se prvi put zapošljava, zbog provedenog spajanja, pripajanja ili dugih oblika reorganizacije dosadašnjeg poslodavca nastavlja raditi kod novog poslodavca, ta osoba zadržava status osobe koja se prvi put zapošljava pod uvjetom da je novi poslodavac u cijelosti preuzeo sve obveze iz ugovora o radu s dosadašnjim poslodavcem te da se razdoblje osiguranja po osnovi rada kod novog poslodavca neposredno nastavlja na razdoblje osiguranja po osnovi rada kod dosadašnjeg poslodavca.

Ako se izasrani radnik prvi put zapošljava poslodavac **nije oslobođen** niti plaćanja dodatnih doprinosa za mirovinsko osiguranje za staž osiguranja s povećanim trajanjem niti posebnog doprinosa za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu.



ističemo...

Prema članku 7. točki 54. Zakona o doprinosima, **mlada osoba** – je fizička osoba koju poslodavac po osnovi ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme prijavljuje na obvezno mirovinsko osiguranje i obvezno zdravstveno osiguranje te do dana početka osiguranja ima manje od 30 godina života, a **do dana sklapanja ugovora o radu nije imala prethodno sklopljeni ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem**

Prema članku 36. Zakona o doprinosima te članka 16.a Pravilnika o doprinosima, za mladu osobu obračunavaju se samo doprinosi iz osnovice i to:

- 1) doprinos za mirovinsko osiguranje – po stopi od **15%**
- 2) doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (za osiguranika tog osiguranja) – po stopi od **5%**.

i to se odnosi na razdoblje u trajanju od pet godina.

Za mladu osobu kojoj se pet godina od dana sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme navršava tijekom mjeseca doprinosi se obračunavaju odvojeno i to: razdoblje u kojemu ima status mlade osobe te se obračunavaju samo doprinosi za mirovinsko osiguranje i za razdoblje u kojemu nema status mlade osobe, za koje se doprinosi obračunavaju prema članku 25. Pravilnika o doprinosima (obračunavaju se svi propisani doprinosi iz i na mjesečnu osnovicu)

Za mladu osobu poslodavac je dužan o tome osigurati dokaz. Dokaz je ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme.

Za mladu osobu koja za vrijeme trajanja pet godina zaposlenja ostvaruje pravo iz obveznog zdravstvenog osiguranja na naknadu plaće na teret državnog proračuna ili joj radni odnos miruje radi dragovoljnog služenja vojnog roka u oružanim snagama Republike Hrvatske, produžuje se tijekom prvih pet godina zaposlenja kod istog poslodavca, razmjerno broju dana za koje je ostvarivao pravo na naknadu plaće odnosno u kojima je radni odnos mirovao.

U slučaju kada mlada osoba zbog provedenog spajanja, pripajanja ili dugih oblika reorganizacije dosadašnjeg poslodavca nastavlja raditi kod novog poslodavca, ta osoba zadržava status mlade osobe pod uvjetom da je novi poslodavac u cijelosti preuzeo sve obveze iz ugovora o radu s dosadašnjim poslodavcem te da se razdoblje osiguranja po osnovi rada kod novog poslodavca neposredno nastavlja na razdoblje osiguranja po osnovi rada kod dosadašnjeg poslodavca.





Poslodavac, koji sklopi ugovor o radu na neodređeno vrijeme s mladom osobom za koju je prethodni poslodavac obračunavao doprinose na način propisan odredbom članka 20. stavka 4. odnosno članka 36. stavka 4. Zakona, a ta dva poslodavaca obavljaju djelatnost u supoduzetništvu ili se smatraju povezanim osobama sukladno propisima o porezu na dobit, nastavlja obračunavati doprinose sukladno članku 36. stavku 4. do isteka razdoblja iz članka 36. stavka 5. Zakona, pri čemu se u to razdoblje računa i razdoblje za koje je prethodni poslodavac obračunavao doprinose sukladno odredbi članka 20. stavka 4. Zakona odnosno članka 36. stavka 4. Zakona.

3.4. Dodatni doprinos za osiguranike po osnovi radnog odnosa čiji se staž računa s povećanim trajanjem

Prema članku 193. Zakona o doprinosima, za osiguranika obveznog mirovinskog osiguranja po osnovi radnog odnosa iz članka 9. stavka 1. točke 1. (radnika) i 3. (izaslanog radnika) Zakona o doprinosima koji je, sukladno propisima o stažu osiguranja koji se računa s povećanim trajanjem i posebnim propisima, zaposlen na radnome mjestu na kojemu se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ili koji obavlja poslove zanimanja za koja se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, obveznik dodatnog doprinosa te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je poslodavac.

Za osiguranika po osnovi rada kod poslodavca s registriranim sjedištem ili mjestom poslovanja u drugoj državi članici prema kojemu se, sukladno propisima Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, primjenjuje zakonodavstvo Republike Hrvatske i koji je sukladno propisima o stažu osiguranja koji se računa s povećanim trajanjem i posebnim propisima, zaposlen na radnome mjestu na kojemu se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ili koji obavlja poslove zanimanja za koja se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, obveznik dodatnog doprinosa te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je poslodavac.

Ostali primici od nesamostalnog rada ne podliježu plaćanju dodatnih doprinosa za osiguranike po osnovi radnog odnosa čiji se staž računa s povećanim trajanjem.

Doprinosi se obračunavaju na osnovicu prema članku 37. Zakona o doprinosima (mjesečna plaća koju bi izaslaní radnik ostvario za iste odnosno za slične poslove u Republici Hrvatskoj uvećana za 20%) i to:

- 1) dodatni doprinos za mirovinsko osiguranje za staž osiguranja s povećanim trajanjem
- 2) dodatni doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje za staž osiguranja s povećanim trajanjem (za osiguranika toga osiguranja).

Dodatni doprinos za mirovinsko osiguranje za staž osiguranja s povećanim trajanjem poslodavac obračunava prema propisanim stopama ovisno o povećavanju („benefikaciji“) staža osiguranja koji se računa u povećanom trajanju te o tome da li je izaslaní radnik osiguran samo I. stupa ili je osiguran u oba stupa (I. i II.) što ćemo prikazati u Tablici 4.

Tablica 3. Stope dodatnog doprinosa za mirovinsko osiguranje za staž osiguranja s povećanim trajanjem

Ako se svakih 12 mjeseci efektivnog rada računa u staž osiguranja kao	Radnik osiguran samo u I. stupu	Radnik osiguran u I. i II. stupu	
	Stopa dodatnog doprinosa	Stopa dodatnog doprinosa	
		za I. stup	za II. stup
14 mjeseci	4,86%	3,61%	1,25%
15 mjeseci	7,84%	5,83%	2,01%
16 mjeseci	11,28%	8,39%	2,89%
18 mjeseci	17,58%	13,07%	4,51%

Doprinosi se obračunavaju istodobno s obračunom ostalih doprinosa prema plaći odnosno prema osnovici za izaslanoga radnika i dopijevaju na naplatu istodobno s ostalim doprinosima koji se obračunavaju prema plaći odnosno prema osnovici za izaslanog radnika.

3.5. Posebni doprinos za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu

Posebno ističemo članak 188. stavak 2. Zakona o doprinosima prema kojemu se za osiguranika koji je izaslan na rad ili službeno boravi ili boravi na službenom putu u državi članici ili u državi s kojom je međunarodnim ugovorom o socijalnom osiguranju uređeno pitanje korištenja zdravstvene zaštite u inozemstvu ne obračunava posebni doprinos radi prava na korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu.

Isto tako ostali primitak od nesamostalnog rada nije osnovica za obračun i ne podliježe plaćanju ovog posebnog doprinosa za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu. Dakle, ne plaća se niti posebni doprinos za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu po stopi od 10%, niti posebni doprinos za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu na službenom putovanju po stopi od 20% (osnovica je najniža mjesečna osnovica a obračunava se dnevno).

Međutim, sukladno članku 79. Zakona o zdravstvenom osiguranju, obveznici plaćanja posebnog doprinosa za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu utvrđeni prema posebnom zakonu (Zakon o doprinosima) mogu biti oslobođeni plaćanja tog doprinosa za osiguranika koji nije osiguran kod nositelja zdravstvenog osiguranja u zemlji rada pod uvjetom da djelatnost obavlja u trećoj državi s kojom Republika Hrvatska nema zaključen međunarodni ugovor ili je međunarodnim ugovorom drukčije određeno, ako su zdravstvenu zaštitu u zemlji rada osigurali o svom trošku.

Na zahtjev obveznika uplate doprinosa oslobađanje od plaćanja doprinosa utvrđuje Zavod rješenjem.

O posebnom doprinosu za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu detaljnije smo pisali u članku „Izaslaní radnici na rad u inozemstvu“ u broju 4/2016 RIPUP-a.

3.6. Isplata dodatnih primitaka izaslanom radniku, neoporezivih primitaka i dnevnica za rad na terenu (terenskog dodatka) u inozemstvu

Posebno ističemo da se na dodatne primitke koje poslodavac isplaćuje ili daje izaslanom radniku koji se odnose na rad u inozemstvu (npr. privatno zdravstveno osiguranje, naknada za otežane uvjete rada, troškovi pribavljanja putnih isprava, troškovi liječničkog pregleda i sl.) ne postoji obveza obračuna doprinosa jer se ne smatraju ostalim primicima od nesamostalnog rada iz članka 22. Zakona o doprinosima (to je neslužbeni stav Porezne uprave). To su

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

Cijena: 980,00 kn + PDV
Tel.: 01 / 49 21 737



primici koje poslodavac omogućuje svojim izasranim radnicima te se, sukladno članku 22. Zakona o porezu na dohodak, **ne smatraju primicima od nesamostalnog rada** jer su ti primici isplaćeni ili dani u naravi u interesu obavljanja djelatnosti poslodavca.

Poslodavac može izasranom radniku neoporezivo nadoknaditi troškove prijevoza za odlazak u inozemstvo i povratak s rada u inozemstvu, ali nema mogućnost da mu neoporezivo nadoknadi troškove povezane s putovanjima radi posjeta obitelji (npr. vikend posjet obitelji u RH-a).

Radnik koji je upućen u inozemstvo i u vrijeme trajanja rada u inozemstvu ima pravo na razne oblike naknada, potpora i nagrada, u pravilu, pod jednakim uvjetima kao radnici zaposleni u tuzemstvu i ovi se primici, u pravilu, određuju u jednakim iznosima za sve zaposlene radnike (što znači i na izaslane radnike). Naravno, na primitke po osnovi naknada, potpora, nagrada, darova, dnevnica, terenskog dodatka, pomorskog dodatka i otpremnine isplaćene **iznad neoporezivih iznosa** koji se smatraju **ostalim primicima**, sukladno propisima o porezu na dohodak **moraju se obračunati doprinosi**.

3.7. Da li se određeni primitak izasranog radnika u naravi smatra plaćom ili ostalim primitkom od nesamostalnog rada i kako se plaćaju doprinosi

Tretman ostalih primitaka od nesamostalnog rada je posebno zanimljiv kod **izasranih radnika** jer kada poslodavac isplaćuje, povrh plaće za rad u određenom mjesecu, i poneki ostali primitak (npr. **stanarinu, određene usluge** kao što je primjerice **wellnes**, primitak u naravi po osnovi **korištenja osobnog automobila u poslovne svrhe, privatno zdravstveno osiguranje** i sl.), postavlja se pitanje da li se ovi primici smatraju **plaćom za određeni mjesec izasranog radnika ili ostalim primitkom od nesamostalnog rada**.



ističemo...

Ako se ti primici smatraju **plaćom za rad u određenom mjesecu izasranog radnika** (to treba riješiti aneksom ugovora o radu odnosno ugovorom o radu) **onda se na njih ne obračunavaju doprinosi** jer je **izvedena mjesečna osnovica za izaslane radnike mjesečna plaća koju bi izaslani radnik ostvario za iste odnosno za slične poslove u Republici Hrvatskoj** prema ugovoru o radu, pravilniku o radu, kolektivnom ugovoru ili posebnom propisu, **uvećana za 20%**.

Primjerice kada poslodavac plaća izasranom radniku stanarinu u državi rada ili daje osobni automobil radniku za privatno korištenje i sl. što je ugovoreno u ugovoru u radu kao plaća za rad u određenom mjesecu tada ti primici ne podliježu plaćanju doprinosa već samo porezu na dohodak.

Ako se takav primitak smatra ostalim primitkom od nesamostalnog rada tada podliježe plaćanju doprinosa.

Dakle, člankom 22. Zakona o doprinosima, su uređeni ostali primici od nesamostalnog rada i na njih se obračunavaju i **plaćaju doprinosi** ako se isplate u novcu ili daju u naravi izasranim radnicima.

4. Oporezivanje plaća izasranih radnika

Oporezivanje plaće izasranog radnika obavlja se sukladno Zakonu o porezu na dohodak („Narodne novine, broj 116/15 – dalje: Zakon)

i Pravilniku o porezu na dohodak („Narodne novine“ broj 10/17 i 128/17 – dalje. Pravilnik) ili prema poreznim propisima države domaćina, što ovisi o konkretnom ugovoru o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja između države domaćina i RH.

Rezidentima RH-a se oporezuje ukupni dohodak koji ostvare u tuzemstvu i u inozemstvu (načelo svjetskog dohotka) a nerezidentima dohodak ostvaren u tuzemstvu (**načelo tuzemnog dohotka**).

Pri utvrđivanju oporezivih dohodaka, odredbe ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja i višestranih međudržavnih ugovora ili sporazuma **imaju prednost** pred odredbama tuzemnoga Zakona o porezu na dohodak.

Detaljno o utvrđivanju porezne rezidentnosti fizičkih osoba pisali smo u sljedećim brojevima RIPUP-u: 11/2013 („Utvrđivanje porezne rezidentnosti fizičkih osoba“), 4/16 („Radnici izasrani (upućeni) na rad u inozemstvo“) i 11/17 („Oporezivanje drugog dohotka nerezidenata“)

RH-a u 2018. godini primjenjuje 61 međunarodni ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja s ukupno 62 države od kojih se 25 odnose na države članice EU a dva pripadaju EGP-u (Norveška i Island) te jedan na Švicarsku. Što se tiče država-članica EU u primjeni još nisu ugovori o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja sa Ciprom te Lihtenštajnom.

4.1. Opća pravila o načinu oporezivanja izasranih radnika po hrvatskim propisima

Opća pravila o postupku oporezivanja inozemnog dohotka izasranog radnika utvrđena su **člankom 81. Zakona**, na sljedeći način:

- I) **Opće pravilo** - tuzemni poslodavac za **izasranog radnika**, odnosno **sam porezni obveznik rezident** koji oporezivi dohodak ostvari izravno iz inozemstva ili u inozemstvu, **obvezan je** na taj dohodak obračunati **predujam** poreza na dohodak, odnosno **konačni porez**, i **uplatiti ga u roku od 30 dana od dana primitka**. U istom roku tuzemni poslodavac za izasranog radnika, odnosno sam porezni obveznik obvezan je Poreznoj upravi dostaviti propisano izvješće (Obrazac **JOPPD**), osim ako je ovim Zakonom drukčije uređeno.
- II) **Iznimno od općeg pravila** – prema članku 81. stavku 3. Zakona, porezni obveznik rezident koji po osnovi primitka ostvarenog iz inozemstva ili u inozemstvu **u tijeku poreznog razdoblja predujam poreza na dohodak, odnosno konačni porez na dohodak, plaća u inozemstvu, nije obvezan plaćati predujam poreza na dohodak, odnosno konačni porez na dohodak, u tuzemstvu tijekom poreznog razdoblja, o čemu je obvezan** izvijestiti Poreznu upravu (**pisanom izvjavom o odgađanja plaćanja poreza**) u roku od **osam dana** od dana ostvarenog prvog primitka u tekućoj godini. To se, naravno primjenjuje i za **primitke rezidenata izasranih na rad u inozemstvo** po nalogu tuzemnog poslodavca, kao i za primitke rezidenata ostvarene radom u svojstvu zastupnika u Europskom parlamentu.

U tom slučaju (sukladno članku 81. stavku 4. Zakona) tuzemni poslodavac za **izasranog radnika**, odnosno **sam porezni obveznik, obvezan je dostaviti Poreznoj upravi** podatke o ostvarenom dohotku i plaćenom porezu u inozemstvu, koji odgovara tuzemnom porezu na dohodak, i to na propisanom izvješću (**Obrazac INO – DOH**) **do 31. siječnja tekuće godine za prethodnu godinu**. Isto se primjenjuje i u slučaju kada RH u skladu s međunarodnim **ugovorom izuzima taj dohodak od oporezivanja**. Ako do navedenoga roka tuzemni poslodavac, odnosno sam porezni obveznik iz opravdanih





razloga ne posjeduje podatak o uplaćenom inozemnom porezu, a isti želi uračunati u tuzemnu poreznu obvezu, o tome je dužan izvijestiti Poreznu upravu i naknadno dostaviti podatak o uplaćenom inozemnom porezu, a najkasnije do 30. studenog tekuće godine za prethodnu godinu.

**ističemo...**

Temeljem dostavljenog **Obrasca INO – DOH** Porezna uprava izvršiti će obračun poreza na dohodak uz primjenu uračunavanja poreza koji je rezident platio u inozemstvu, a koji odgovara tuzemnom porezu na dohodak, na temelju potvrde inozemnog poreznog tijela ili za to ovlaštene osobe o uplaćenom porezu u inozemstvu.

Konačan porez na inozemni dohodak utvrđen temeljem ostvarenog konačnog dohotka uz prethodno uračunavanje plaćenog inozemnog poreza, **porezni obveznik plaća prema rješenju Porezne uprave** u roku od 15 dana od dana dostave rješenja.

Prema članku 89. Pravilnika, ako su ispunjeni uvjeti iz članka 81. stavka 3. Zakona, **tuzemni poslodavac za izaslanog radnika**, odnosno sam porezni obveznik **obvezan je**, za dohodak iz inozemstva koji je sukladno Zakonu i međunarodnim ugovorima oporeziv u tuzemstvu, **pisanim putem izvijestiti nadležnu ispostavu Porezne uprave** prema sjedištu odnosno prebivalištu ili uobičajenom boravištu tuzemnog poslodavca izaslanog radnika i/ili prebivalištu ili uobičajenom boravištu poreznog obveznika o obustavi plaćanja predujma poreza na dohodak u tuzemstvu. Pisana izjava osobito sadrži: opće podatke o poslodavcu i poreznom obvezniku (OIB ili porezni broj u državi poslodavca, adresa sjedišta, odnosno prebivališta/uobičajenog boravišta), državi u ili iz koje se primitak ostvaruje, vrsti primitka, bankovnom računu na koji mu se primitak isplaćuje, razdoblju izaslanja za nesamostalni rad i ostalim podacima i to po svakom poreznom obvezniku, u roku od osam dana od dana ostvarenog prvog primitka u poreznom razdoblju. Pisana izjava nije formalizirana (već se samo propisuje sadržaj) i **ne podnosi se za dohodak za koji se podnosi Obrazac JOPPD.**

Detaljno o oporezivanju izaslanih radnika u inozemstvu pisali smo u broju 12/17 RIPUP-a članku „Posebni postupak utvrđivanja godišnjeg poreza na dohodak za 2017. godinu“ u kojoj smo objasnili primjer kada izaslaní radnici-rezidenti RH ostvaruju plaću za rad u Njemačkoj i Austriji kada se prema ugovorima o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja njihove plaće **oporezuju u navedenim državama izaslanja** te način ispunjavanja obrasca INO-DOH.

4.2. Obveza prijave izaslanog radnika u registar poreznih obveznika (RPO) i dostavljanja obrasca INO-DOH

Prema članku 87. Zakona, radi osiguranja podataka potrebnih za utvrđivanje poreza, **porezni obveznici** odnosno opunomoćnici **dužni su ispostaviti Porezne uprave** nadležnoj prema njihovu prebivalištu ili uobičajenom boravištu podnijeti prijavu radi upisa u registar obveznika poreza na dohodak.

Između ostalog, prijava radi upisa u registar poreznih obveznika podnosi se za **dohodak od nesamostalnog rada ostvarenog izravno iz ili u inozemstvu** i u diplomatskom, odnosno konzularnom predstavništvu strane države i međunarodnoj organizaciji ili u predstavništvu ili organizaciji koja na teritoriju Republike Hrvatske ima diplomatski imunitet (Prijava putem obrasca RPO se podnosi u roku od 8 dana).

Porezni obveznici koji ostvaruju dohodak te primitke na koje se ne plaća porez na dohodak i druge primitke koji se u smislu Zakona i Pravilnika ne smatraju dohotkom iz inozemstva **obvezni su podnijeti prijavu radi upisa u registar poreznih obveznika – Obrazac RPO**, neovisno o tome da li prema međunarodnim ugovorima ima pravo oporezivanja tog dohotka ili ne. Prijavi su obvezni priložiti vjerodostojne isprave o ostvarenom dohotku odnosno primitku.

Porezni obveznici dužni su pri prestanku obavljanja samostalne djelatnosti i/ili prestanku ostvarivanja dohotka iz inozemstva nadležnoj ispostavi Porezne uprave podnijeti prijavu o prestanku obavljanja djelatnosti, prestanku utvrđivanja dohotka na temelju podataka iz propisanih poslovnih knjiga i prestanku ostvarivanja dohotka, i to **u roku od 8 dana.**

Prema članku 93. stavcima 7. i 8. Pravilnika, za porezne obveznike **koji ostvaruju dohodak iz ili u inozemstvu** te primitke na koje se ne plaća porez na dohodak i druge primitke koji se u smislu Zakona ne smatraju dohotkom iz inozemstva odnosno primitke koji bi bili oporezivi porezom na dohodak da međunarodnim ugovorima nije drugačije uređeno, **obvezu podnošenja prijave u registar poreznih obveznika - Obrasca RPO mogu preuzeti poslodavci ili isplataljevi primitaka.**

Za dohodak iz inozemstva po osnovi kojeg je podnesena **pisana izjava** iz članka 89. Pravilnika **smatra se da je izvršena obveza** prijave dohotka iz inozemstva sukladno članku 87. stavku 2. Zakona.

To znači primatelji dohotka, poslodavci ili isplataljevi primitaka ne moraju još i dodatno podnositi prijave u RPO.

4.3. Oporezivanje plaća izaslanih radnika prema članku 15. OECD ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja

Članak 15. Modela ugovora OECD-a – Dohodak od nesamostalnog rada izgleda ovako:

- 1) U skladu s odredbama članka 16., 18. i 19. plaće, nadnice i druga slična primanja, koja **rezident države ugovornice ostvari nesamostalnim radom, oporezuju se samo u toj državi**, osim ako se nesamostalni rad obavlja u drugoj državi ugovornici. Ako se radi o takvom nesamostalnom radu, primanja koja se od toga ostvaruju **moгу se oporezivati u toj drugoj državi.**
- 2) Neovisno o odredbama stavka 1., primanja koja **rezident države ugovornice ostvaruje od nesamostalnog rada u drugoj državi ugovornici oporezuju se samo u prvospomenutoj državi** ako:
 - a) primatelj boravi u drugoj državi u razdoblju ili razdobljima koja ukupno **ne traju duže od 183 dana u bilo kojem dvanaestomjesečnom razdoblju koje počinje ili završava u predmetnoj poreznoj godini**, i
 - b) primanje isplati poslodavac koji nije rezident druge države ili se ono isplati u njegovo ime,
 - c) primanje **ne tereti stalnu poslovnu jedinicu** koju poslodavac ima u drugoj državi.
- 3) Neovisno o prethodnim odredbama ovoga članka, primanja ostvarena od nesamostalnog rada na brodu ili zrakoplovu u međunarodnom prometu ili na riječnom brodu u prometu na unutarnjim plovnim putevima mogu se oporezovati u državi ugovornici u kojoj se nalazi mjesto stvarne uprave poduzeća.

Stavkom 1. utvrđeno je **opće pravilo (prvo pravilo)** kojim se oporezivanje dohotka od nesamostalnog rada (osim mirovina) oporezuje **samo** (isključivo) u državi u kojoj se stvarno obavlja nesamostalni rad. Izraze „**plaće, nadnice i druga slična primanja**“ treba tumačiti prema članku 3. stavka 2 OECD modela prema domaćim propisima država ugovornica. Možemo reći da je dohodak od nesamostalnog rada mnogo širi od izraza „**plaće, naknade i druga slična primanja**“. Izraz „**u skladu s odredbama članka 16., 18. i 19.**“ znači da se članak 15. OECD modela ne može primjenjivati na naknade članova uprave (16), mirovine (18) i državnu službu (19). Na dalje, izraz „**osim ako se nesamostalni rad obavlja u drugoj državi ugovornici**“ znači da se oporezivanje **plaće, nadnice i druga slična primanja** mogu (osim samo u državi rezidentnosti kada rezident te države obavlja rad u toj državi) oporezivati u drugoj državi (državi izvora dohotka) gdje je rad obavljen. **Drugo pravilo** koje isto tako proizlazi iz članka 15. stavka 1. OECD modela daje pravo oporezivanja i u državi rada (državi izvora) ali zahtijeva da osoba ostane rezident prvospomenute države dok obavlja nesamostalni rad u drugospomenutoj državi.

Treće pravilo, koje proizlazi iz članka 15. stavka 2. OECD modela predstavlja svojevrsnu iznimku od drugog pravila i ponovno vraćanje na **prvo pravilo** da država rezidentnosti radnika ima isključivo (samo) pravo oporezivanja dohotka od nesamostalnog rada ako **kumulativno ispunji propisana tri uvjeta**:

- 1) primatelj boravi u drugoj državi u razdoblju ili razdobljima koja ukupno **ne traju duže od 183 dana** u bilo kojem dvanaestomjesečnom razdoblju koje počinje ili završava u predmetnoj poreznoj godini;
- 2) primanje isplati poslodavac koji nije rezident druge države ili se ono isplati u njegovo ime;
- 3) primanje ne tereti stalnu poslovnu jedinicu koju poslodavac ima u drugoj državi.

O navedenom uvjetima detaljnije pišemo u nastavku.

4.3.1. Primatelj boravi u drugoj državi u razdoblju ili razdobljima koja ukupno ne traju duže od 183 dana u bilo kojem dvanaestomjesečnom razdoblju koje počinje ili završava u predmetnoj poreznoj godini

Kod utvrđivanja 183 dana možemo razlikovati **metodu fizičke prisutnosti i metodu trajanja aktivnosti**. Komentar OECD modela preferira **metodu fizičke prisutnosti** prilikom izračuna 183 dana jer je u skladu sa člankom 15. stavka 2 točke a) OECD modela.

Primjena ove metode fizičke prisutnosti je jasna jer je fizička osoba ili prisutna u državi ili nije. Prisutnost se također može lako dokumentirati od strane poreznog obveznika kada porezna tijela zatraže dokaze. Ovom metodom uključeni su dani: dio dana, dan dolaska, dan polaska i svi drugi dani provedeni u državi ugovornici u kojoj se obavlja djelatnost poput subota i nedjelja, državnih blagdana, blagdana prije, tijekom i nakon obavljanja djelatnosti, kraćih prekida (obuke, štrajkovi, obustave rada, kašnjenja u isporuci), dani bolovanja (osim ako spriječi fizičku osobu od odlaska a u suprotnom bi podlijegao izuzeću) te smrtni slučaj ili bolest u obitelji. Međutim, dani provedeni u državi ugovornici u kojoj se obavlja djelatnost u tranzitu tijekom putovanja između dva mjesta izvan države u kojoj se obavlja djelatnost trebaju se isključiti iz obračuna. Iz tih načela slijedi da bilo koji cijeli dan proveden izvan države ugovornice u kojoj se obavlja djelatnost, bilo zbog blagdana, službenog putovanja ili bilo kojeg drugog razloga, ne treba uzeti u obzir. Dan u kojem je porezni obveznik prisutan u državi aktivnosti, bez obzira koliko kratko, uračunava se u dane prisutnosti u svrhu izračunavanja razdoblja 183 dana.

Za razliku od Modela ugovora OECD-a – iz 1963. i 1977. godine u kojem je bilo utvrđeno da razdoblje od 183 dana ne traje duže **“u predmetnoj fiskalnoj godini”** sada je Modelom ugovora OECD-a utvrđeno da to vremensko razdoblje (183 dana) ne traje duže **“u bilo kojem dvanaestomjesečnom razdoblju koje počinje ili završava u predmetnoj fiskalnoj godini”**.



ističemo...

Prvi uvjet **„ako primatelj boravi u drugoj državi u razdoblju ili razdobljima koja ukupno ne traju duže od 183 dana u bilo kojem dvanaestomjesečnom razdoblju koje počinje ili završava u predmetnoj poreznoj godini” ima deklaratorni karakter** što znači da kada se taj uvjet (boravak koji ukupno ne traje duže od 183 dana) ispunji ta se odredba primjenjuje od prvog dana boravka a ne tek od ispunjenja uvjeta.

U nastavku ćemo u tablici 7. prikazati sve te različite definicije dužine boravka od 183 dana po pojedinim državama koje su ugovorene u članku 15. ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja.

Tablica 4. Pregled definicija dužine boravka izasranih radnika prema različitim ugovorima

Red. br.	Definicija dužina boravka izasranog radnika. Primatelj boravi u drugoj državi u razdoblju / razdobljima koja ukupno ne traju duže od:	Država
1.	183 dana u bilo kojem dvanaestomjesečnom razdoblju koje počinje ili završava u predmetnoj poreznoj godini	Armenija, Belgija, Bosna i Hercegovina, Bugarska, Čile, Iran, Italija, Južnoafrička Republika (JAR), Kanada, Malta, Maroko, Mauricijus, Moldova, Nizozemska, Njemačka, Slovenija i Turska
2.	183 dana u bilo kojem dvanaestomjesečnom razdoblju koje počinje ili završava u predmetnoj kalendarskoj godini	Bjelorusija, Češka, Danska, Francuska, Grčka, Irska, Island, Izrael, Jordan, Katar, Koreja, Oman, Rumunjska, San Marino, Sirija, Slovačka, Španjolska, Ukrajina
3.	183 dana u bilo kojem dvanaestomjesečnom razdoblju koje počinje ili završava u predmetnoj poreznoj ili kalendarskoj godini	Jugoslavija (Crna Gora i Srbija)
4.	183 dana u dotičnoj kalendarskoj godini	Albanija, Austrija, Finska, Indonezija, Kina, Kuvajt, Makedonija, Malezija, Poljska, Rusija, Švedska, i Švicarska
5.	koja ukupno ne prelazi 183 dana u toj poreznoj godini	Velika Britanija
6.	koja ukupno ne premašuje 183 dana u dvije uzastopne godine	Norveška

Posebno ističemo situacije u kojima može doći do naknadnog povrata poreza na dohodak iz jedne države ugovornice (države izaslanja) u drugu i ponovnog obračuna poreza na dohodak u državi rezidentnosti (RH-a) i obrnuto. To se može dogoditi (a i događa se u praksi) u sljedećim slučajevima:

- kada je prilikom izaslanja radnika dužina boravka u drugoj državi ugovornici bila ugovorena duže od 183 dana (prema definiciji u konkretnom Ugovoru) pa se porez na dohodak plaćao od prvog dana izaslanja u državi izaslanja (a ne u RH-a) a na

knadno se utvrdi da je stvarno izaslanje trajalo manje od 183 dana ili

- kada je prilikom izaslanja radnika dužina boravka u drugoj državi ugovornici bila ugovorena kraće od 183 dana pa se porez na dohodak plaćao od prvog dana izaslanja u RH-a a naknadno se utvrdi da je stvarno izaslanje trajalo više od 183 dana.

4.3.2. Primanje isplati poslodavac koji nije rezident druge države ili se ono isplati u njegovo ime

Drugi uvjet je taj da poslodavac koji isplaćuje primanja ili se ta primanja isplate u njegovo ime ne smije biti rezident države u kojoj se obavlja nesamostalni rad. Izraz „**poslodavac**“ nije definiran jer pojedine države primjenjuju pristup „**formalnog poslodavca**“ dok u isto vrijeme druge države primjenjuju pristup „**ekonomskog poslodavca**“. **Zbog navedenog** dolazi do problema (koji treba rješavati zajedničkim dogovaranjem) kod:

- iznajmljivanja radne snage odnosno ustupanja radnika drugom poslodavcu (korisniku) u inozemstvu radi privremenog obavljanja poslova koje u RH mogu obavljati Agencija za privremeno zapošljavanje
 - te kod upućivanja radnika u povezano društvo u inozemstvu
- Ovu točku b) treba tumačiti na sljedeći način:
- izraz „primanje isplati poslodavac koji nije rezident druge države“ označava poslodavca (koji nije rezident druge države) koji isplaćuje plaću direktno radniku te da taj poslodavac ujedno i snosi te troškove plaće,
 - izraz „isplati u njegovo ime“ označava osobu koja vrši isplatu plaće u ime poslodavca koji u konačnici snosi troškove tako isplaćene plaće.

4.3.3. Primanje ne tereti stalnu poslovnu jedinicu koju poslodavac ima u drugoj državi.

Prema trećem uvjetu, ako poslodavac ima u državi ugovornici u kojoj obavlja nesamostalan rad stalnu poslovnu jedinicu, izuzeće se daje samo pod uvjetom da primanja ne terete stalnu poslovnu jedinicu koju ima u toj državi ugovornici.



istićemo...

Primici ostvareni od nesamostalnog rada na brodu, zrakoplovu ili cestovnom transportnom vozilu korištenom u međunarodnom prometu ili na riječnom brodu u prometu u unutrašnjim vodama se prema Modelu ugovora OECD-a mogu oporezivati u državi u kojoj se nalazi mjesto stvarne uprave društva (tj. u državi rezidentnosti društva).

Ovaj članak ne daje nikakva posebna pravila glede oporezivanja dohotka radnika na granici jer je prikladnije da se problemi koje stvaraju lokalni uvjeti rješavaju izravno između zainteresiranih država ugovornica.

4.4. Ekonomski poslodavac i formalni poslodavac

Pojam **ekonomskog poslodavca** (koji je opće prihvaćen u međunarodnoj poreznoj praksi) ne postoji u OECD modelu ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja, već u pojedinim zakonima pojedinih država. Ovaj pojam ekonomskog poslodavca koristi se kod tumačenja članka 15. (Dohodak od nesamostalnog rada) iz ugovora

o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja i obično se koristi prilikom tumačenja stavka 2. točke b) kada **formalni poslodavac (pravni subjekt)** nije isti kao i poslodavac za kojeg radnik radi u državi izvora dohotka (**ekonomski poslodavac**). Mnoge države vodeći se načelom „**sadržaj prije forme**“ će smatrati da radnik radi za poslodavca u državi izvora dohotka (ekonomskog poslodavca) koji mu nije formalni poslodavac ako su zadovoljeni određeni uvjeti koje su te države propisale u svojim zakonima. U tom slučaju (dviju država koje primjenjuju ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja) **neće se primijeniti izuzeće** kojim se uskraćuje pravo državi izvora dohotka da oporezuje tog radnika (svog nerezidenta odnosno rezidenta druge države).

Kod utvrđivanja pojma **ekonomskog poslodavca** potrebno je pažljivo odrediti **tko je nositelj odgovornosti i rizika za radnika i za izvršeni rad** (je li to „formalni poslodavac“ ili osoba kod koje se rad odvija), **da li posao koji obavlja radnik za osobu u državi izvora je integralna djelatnost u poslovanju formalnog poslodavca ili osobe za koju se rad obavlja**. Komentar OECD modela, osim spomenutih, u svom Komentaru (8.14) pruža sljedeće dodatne kriterije (za utvrđivanje postojanja „ekonomskog poslodavca“ različitog od „formalnog poslodavca“):

- tko ima ovlaštenje da daje upute fizičkoj osobi u pogledu načina na koji posao mora biti obavljen,
- tko kontrolira i ima odgovornost za mjesto na kojem se posao obavlja,
- plaćanje fizičkoj osobi se direktno zaračunava od strane formalnog poslodavca prema društvu kojem su usluge pružene (vidjeti stavak 8.15),
- tko stavlja na raspolaganje fizičkoj osobi oruđe i materijal potreban za obavljanje rada,
- tko ima pravo odabira fizičkih osoba koje će obaviti posao i određuje ugovorne uvjete koji se sklapaju s fizičkim osobama,
- tko određuje praznike i raspored rada te fizičke osobe.

U praksi država ugovornica dolazi do različitog tumačenja pojma poslodavac u kompleksnijim situacijama, pa sukladno OECD modelu, ako postoji neki pojam koji nije određen samim ugovorom, **primjenjuje se porezno pravno tumačenje države koja je izvor dohotka**. U međunarodnoj praksi može doći do sljedećih situacija:

- 1) obje države ugovornice tumače pojam „poslodavac“ na način da smatraju da se taj pojam odnosi na isključivo **formalnog poslodavca** pa neće doći do problema,
- 2) jedna država ugovornica tumači pojam „poslodavca“ na način da taj pojam smatra „formalnim poslodavcem“ a druga država ga smatra „ekonomskim poslodavcem“ pa se u krajnjoj liniji (ako ne dođe do zajedničkog dogovaranja) **primjenjuje pravno tumačenje države izvora dohotka**.
- 3) obje države ugovornice tumače pojam „poslodavac“ na način da smatraju da se taj pojam odnosi na isključivo **ekonomskog poslodavca** (sukladno svojim domaćim pravnim propisima) pa treba vidjeti poklapaju li se ti pojmovi. Problemi u praksi će se javiti u većoj ili manjoj mjeri što ovisi o stupnju (ne)poklapanja pojma ekonomski poslodavac u tim državama.,
- 4) ako obje države ugovornice tumače pojam „poslodavac“ autonomno, kroz izričaj ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja koji je između njih u primjeni i Komentara OECD modela te kroz njihov smisao, problem će se javiti u slučajevima koji nisu pokriveni ugovorom o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja i Komentarom morati će se dodatno tumačiti sukladno njihovim domaćim pravilima. Navedeni problemi rješavaju se „**zajedničkim dogovaranjem**“ koje je propisano



odredbama važećeg ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja. Kada se niti „zajedničkim dogovaranjem“ dviju država ne mogu pomiriti razlike u tumačenju pojma „poslodavac“ tada se primjenjuje pravno tumačenje države izvora dohotka, a država rezidentnosti poreznog obveznika dužna je otkloniti dvostruko oporezivanje metodom za izbjegavanje dvostrukog oporezivanja koja je propisana ugovorom o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja koji je u primjeni.

Radi boljeg razumijevanja ove materije (postojanja ili nepostojanja „ekonomskog poslodavca“) OECD model ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja dao je tri primjera utvrđivanja ekonomskog poslodavca.

Posebno naglašavamo da njemačko pravo priznaje i formalnog (pravnog) i ekonomskog poslodavca. Formalni (pravni subjekt) s radnikom ima ugovor o radu, dok se ekonomskog poslodavca, temeljem Međunarodnih smjernica o transfernim cijenama, smatra subjektom:

- u korist kojeg se rad obavlja
- koji snosi rizik i ostvaruje dobit temeljem toga rada
- ovlaštenim davati upute radniku
- u ustroju kojeg je radnik sastavni dio

4.5. Oporezivanje izasranih radnika u državi s kojom nije u primjeni ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja

Kada poslodavac iz RH uputi na rad radnika - hrvatskog rezidenta u državu s kojom se ne primjenjuje ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja onda se, u pravilu, primjenjuju porezni propisi države u koju su upućeni i u kojoj ostvaruju primitke po osnovi dohotka od nesamostalnog rada.



ističemo...

Porez na dohodak izasrani radnici, u pravilu, plaćaju državi u koju su upućeni (državi izvora) i to prema propisima te države i na njih se odnose sva opća pravila i obveze izaslanog radnika koja smo opisali u točkama 4.1. i 4.2. ovog članka. U posebnom postupku ili godišnjoj poreznoj prijavi uračunati će se porez plaćen u inozemstvu na temelju obrasca INO-DOH i potvrdi inozemnog poreznog tijela o plaćenom porezu u inozemstvu.

4.6. Porezni tretman isplaćenih dnevnica za rad na terenu (terenskog dodatka), naknada koje se ne smatraju plaćom te dodatnih primitaka izaslanom radniku

Porezni tretman dnevnica za rad na terenu (terenskog dodatka), naknada koje se ne smatraju plaćom te dodatnih primitaka izaslanom radniku ovisi prije svega o tome da li RH ima sklopljen i primjenjuje ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja s državom u koju je izasrani radnik upućen (u slučaju postojanja ugovora, u

pravilu, bitno je trajanje samog izaslanog rada i pravilna primjena konkretnih odredbi članka 15 (Dohodak od nesamostalnog rada).

4.6.1. Prema ugovoru o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja porez na dohodak se plaća u RH

U tom slučaju primjenjuju se u potpunosti hrvatski Zakon i Pravilnik o porezu na dohodak što znači da su neoporezive sve naknade, potpore, nagrade i drugi primici do propisanih iznosa koji su propisani člankom 7. Pravilnika, dok se navedeni primici iznad tih neoporezivi iznosa smatraju dohotkom od nesamostalnog rada koji se oporezuje u RH.



ističemo...

Porezu na dohodak podliježu i ostali primici što ih poslodavac isplaćuje izaslanom radniku (npr. dodatna plaća, bonus za postignute rezultate).

Dnevnice za rad na terenu u zemlji i inozemstvu su naknade na ime pokrivača troškova prehrane i drugih troškova radnika na terenu u zemlji, osim troškova smještaja koji se podmiruju na teret poslodavca i ne smatraju se dohotkom radnika (op. autora: ovo se odnosi samo na slučaj kada se primjenjuju hrvatski porezni propisi kod oporezivanja dohotka) Dnevnica za rad na terenu se može isplatiti i u slučaju kada ne postoji potreba za noćenjem radnika na terenu te za dane provedene u odlasku i povratku s terenskog rada ako su zadovoljeni ostali uvjeti vezani za rad na terenu propisani ovim Pravilnikom (stavak 12. članka 7. Pravilnika).

Prema članku 7. stavku 13. Pravilnika o porezu na dohodak, ako je na službenom putovanju odnosno radu na terenu, na teret poslodavca, osiguran jedan obrok (ručak ili večera) neoporezivi iznos dnevnice iz stavka 2. r.br. 19. i/ili r.br. 20. i/ili r.br. 21. i/ili r.br. 22. ovoga članka koji se isplaćuje u novcu umanjuje se za 30% odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera). Doručak koji je uračunat u cijenu noćenja smatra se troškom noćenja i ne smatra se osiguranom prehranom. Smatrati će se da je osobi prehrana osigurana i ako je osiguran obrok (ručak i/ili večera):

- u cijeni kotizacije za prisustvovanja seminarima, stručnim savjetovanjima i slično
- u cijeni karte za putovanje brodom
- u cijeni zrakoplovne putničke karte, zbog prekida putovanja ili
- iz sredstava reprezentacije poslodavca.



ističemo...

Prema članku 7. stavku 32. Pravilnika o porezu na dohodak, dnevnicu za rad na terenu u inozemstvu isplaćuje se radniku izaslanom na rad odnosno raspoređenom na rad u inozemstvu po osnovi radnog odnosa zasnovanog s poslodavcem u RH, a ne odnosi se na ustupljene radnike.

Dnevnica za rad na terenu u inozemstvu je neoporeziva do iznosa utvrđenih propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna a prema Odluci o visini dnevnica za službena putovanja u inozemstvu koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna („Narodne novine“, broj 8/06).



**ističemo...**

Posebno naglašavamo da kada poslodavac plaća **stanarinu** (najamnina za korištenje stana, kuće ili sobe) izaslanom radniku, to se smatra **plaćom u naravi** koja podliježe plaćanju poreza na dohodak jer se ona smatra više osobnom potrošnjom (uzrokovana osobnim potrebama) nego poduzetničkom potrošnjom.

4.6.2. Prema ugovoru o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja porez na dohodak se oporezuje u državi izaslanja (državi domaćina)

U tom slučaju primjenjuju se propisi države izaslanja (država domaćin) što znači da ostali primici neoporezive naknade, potpore, nagrade i drugi primici (**npr. otpremnine**) imaju porezni tretman koji je utvrđen tim inozemnim poreznim propisima. Takav porezni tretman imaju i **ostali primici** što ih poslodavac isplaćuje izaslanom radniku (**npr. dodatna plaća, bonus za postignute rezultate**) i koji podliježu plaćanju poreza na dohodak prema inozemnim poreznim propisima. Naravno, sve navedene oporezive primitke (s dokumentacijom) bi trebao hrvatski poslodavac dojaviti osobi koja obračunava porez na dohodak prema inozemnom propisu o porezu na dohodak.

Primjerice prema njemačkim propisima porez na dohodak **se plaća i na otpremninu**.

4.6.3. RH nije sklopila i ne primjenjuje ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja s državom u koju je izaslan radnik

U tom slučaju primjenjuju se u potpunosti hrvatski Zakon i Pravilnik o porezu na dohodak što je opisano u točki 4.6.1. ovog članka. Naravno, da će i država u koju je upućen radnik (što je u pravilu treća država s kojom nije sklopljen ni ugovor o socijalnom osiguranju) obračunavati porez na dohodak i doprinose prema svojim propisima. Taj upućeni radnik isto tako može podnijeti pisanu izjavu o odgađanju plaćanja poreza u RH te dostaviti obrazac INO-DOH i potvrdu poreznog tijela strane države o plaćenim porezima pa će im se uračunati porez plaćen u inozemstvu u tuzemnu obvezu u posebnom postupku ili u godišnjoj prijavi.

5. Primjeri obračuna doprinosa i poreza na dohodak izaslanih radnika

Primjer:

Poslodavac „X“ d.o.o., OIB: 4444444444 izaslao je u druge države sljedeća tri radnika (obračunao i isplatio plaću za ožujak 2018. godine):

- 1) Pero Perić (OIB: 1111111111) iz Zagreba, osiguranik je I. i II. stupa mirovinskog osiguranja. Rezident je RH (obitelj mu je ostala živjeti u Zagrebu, pa mu je središte životnog interesa u RH). Poslodavac ga je izaslao na rad **u Njemačku** od 1. siječnja 2018. do 30. rujna 2018. što je duže od 183 dana pa se od prvog dana **porez plaća po njemačkim poreznim propisima u Njemačkoj**. Plaća u RH je iznosila 6.000,00 kn pa mjesečna osnovica za doprinose uvećana za 20% iznosi 7.200,00 kn. Plaća u Njemačkoj iznosi 15.000,00 kn (minimalna plaća u Njemačkoj). Poslodavac podnosi obrazac JOPPD samo za doprinose. Isplaćene plaće se ne oporezuju u RH jer je ugovorom

o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja između RH i Njemačke za ovu vrstu dohotka ugovorena metoda izuzimanja.

- 2) Mate Matić (OIB: 2222222222) iz Zagreba, osiguranik je samo I. stupa mirovinskog osiguranja. (rezident je RH). Poslodavac ga je izaslao **u Austriju** od 1. veljače 2018. do 30. lipnja 2018. što je kraće od 183 dana pa se **porez na dohodak plaća po hrvatskim poreznim propisima u RH**. Plaća u RH je iznosila 8.000,00 kn pa mjesečna osnovica za doprinose uvećana za 20% iznosi 9.600,00 kn. Plaću mu isplaćuje poslodavac u iznosu od 20.000,00 kn te dnevnicu za rad na terenu (terenski dodatak) u iznosu od 15.000,00 kn. Osobni odbitak izaslanog radnika iznosi 5.550,00 kn (ima jedno uzdržavano dijete). Poslodavac podnosi obrazac JOPPD za obračunate doprinose i porez na dohodak na isplaćenu plaću te iskazuje neoporezivi iznos dnevnice za rad na terenu.
- 3) Šime Šimić (OIB: 3333333333) iz Zagreba, osiguranik je I. i II. stupa mirovinskog osiguranja i ima status mlađe osobe (rezident je RH). Poslodavac ga je izaslao **u Libiju** od 1. veljače 2018. do 31. prosinca 2018. RH s Libijom nema sklopljen a niti primjenjuje Ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja a ni ugovor o socijalnom osiguranju. Visina plaće je utvrđena u iznosu od 10.000,00 kn mjesečno. Upućenom radniku je isplaćena i uskrsnica u neoporezivom iznosu od 2.500,00 kn. Prvo, prema Zakonu o doprinosima ovaj se upućeni radnik ne smatra izaslanim radnik (iako prema Zakonu o mirovinskom osiguranju i Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju on je izaslan radnik) pa se doprinosi obračunavaju na plaću za rad u određenom mjesecu (10.000,00 kn) a ne po izvedenoj mjesečnoj osnovici. Drugo, što se tiče obračuna poreza na dohodak **primjenjuje se u potpunosti hrvatski Zakon i Pravilnik o porezu na dohodak**. Naravno, da će i Libija obračunavati porez na dohodak i doprinose prema svojim propisima. Taj upućeni radnik isto tako može podnijeti pisanu izjavu o odgađanju plaćanja poreza u RH te dostaviti obrazac INO-DOH i potvrdu poreznog tijela strane države o plaćenim porezima pa će im se uračunati porez plaćen u inozemstvu u tuzemnu obvezu u posebnom postupku ili u godišnjoj prijavi. Poslodavac podnosi mjesečno obrazac JOPPD za obračunate doprinose i porez na dohodak na isplaćenu plaću.

Telefon za konzultacije

01/ 48 36 046

01/ 49 21 739

(isključivo putem PIN-a)

Ponedjeljkom i četvrtkom

od 11.00 do 15.30 sati,

utorkom, srijedom i petkom

od 8.30 do 13.00 sati.

Obračun poreza na dohodak, prireza i doprinosa za izaslanog radnika

Red. br.	O p i s	Pero Perić (porez plaća u Njemačkoj)	Mate Matić (porez plaća u RH)	Šime Šimić (porez plaća u RH)	Podaci za stranica A obrasca JOPPD
1.	Plaća ostvarena u državi izaslanja	15.000,00	20.000,00	10.000,00	
2.	Mjesečna osnovica za obračun i plaćanje doprinosa	7.200,00	9.600,00	10.000,00	
3.	Ukupno doprinosi iz mjesečne osnovice	1.440,00	1.920,00	2.000,00	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ MO za I. stup - 15% ■ MO ta II. stup - 5% 	1.080,00 360,00	1.920,00 -	1.500,00 500,00	4.500,00 860,00
4.	Dohodak (1. - 2.)	13.560,00	18.080,00	8.000,00	
5.	Osobni odbitak	0,00	3.800,00	3.800,00	
6.	Porezna osnovica	0,00	14.280,00	4.200,00	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ porez na dohodak - 24% ■ porez na dohodak - 36% 	0,00 0,00	3.427,20 -	1.008,00 -	
7.	Ukupno porez na dohodak	0,00	3.427,20	1.008,00	
8.	Prirez porezu na dohodak (za Zagreb 18%)	0,00	616,90	181,44	
9.	Ukupno porez na dohodak i prirez (7. + 8.)	0,00	4.044,10	1.189,44	5.233,54
10.	Neto za isplatu (1. - 3. - 9.)		*Iznos nakon plaćenog poreza u Njemačkoj 14.035,90	6.810,56	
11.	Obvezni doprinosi na mjesečnu osnovicu / plaću	1.238,40	1.651,20	1.720,00	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ zdravstveno osiguranje - 15% ■ zaštita zdravlja - 0,5% ■ zapošljavanje - 1,7% 	1.080,00 36,00 122,40	1.440,00 48,00 163,20	1.500,00 50,00 170,00	4.020,00 134,00 455,60
	12. Posebni doprinos za zdravstveno osiguranje u inozemstvu - 10%	-	-	1.000,00	1.000,00
13.	Neoporeziv primitak u RH	-	15.000,00	2.500,00	17.500,00

*dohodak oporeziv u Njemačkoj iznosi 13.560,00 kn (15.000,00 - 1.440,00)

Poslodavac isplaćuje plaću i plaća porez na dohodak, prirez i doprinose na dan 10. travnja 2018. pa je oznaka izvješća obrasca JOPPD **18100**.

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

Cijena: 980,00 kn + PDV
Tel.: 01 / 49 21 737





MINISTARSTVO FINANCIJA, POREZNA UPRAVA
SREDIŠNJI REGISTAR OSIGURANIKA

OBRAZAC JOPPD
- stranica A-

IZVJEŠĆE

o primicima, porezu na dohodak i prirezu te doprinosima za obvezna osiguranja na dan **10. travnja 2018.**

I.	OZNAKA IZVJEŠĆA	18100	II.	VRSTA IZVJEŠĆA	1
III.	PODACI O:		III.1.	PODNOŠITELJU IZVJEŠĆA	III.2. OBVEZNIKU PLAĆANJA
1.	Naziv/ime i prezime		X d.o.o.		
2.	Adresa		Ilica 49, Zagreb		
3.	Adresa elektroničke pošte		x@x.hr		
4.	OIB		44444444444		
5.	Oznaka podnosioca		1		
IV.1.	BROJ OSOBA ZA KOJE SE PODNOSI IZVJEŠĆE	3	IV.2.	BROJ REDAKA NA POPISU POJEDINAČNIH OBRAČUNA SA STRANICE B	6
V.	PODACI O UKUPNOM IZNOSU OBRAČUNANOM PREDUJMU POREZU NA DOHODAK I PRIREZU POREZU NA DOHODAK				IZNOS
1.	Ukupan iznos predujma poreza na dohodak i prireza porezu na dohodak po osnovi nesamostalnog rada (1.1. + 1.2.)				5.233,54
1.1.	Ukupan iznos stupaca 14.1. i 14.2. sa stranice B pod oznakom stjecatelja primitka /osiguranika (plaća)				5.233,54
VI.	PODACI O UKUPNOM IZNOSU DOPRINOSA				
VI.1.	DOPRINOS ZA MIROVINSKO OSIGURANJE NA TEMELJU GENERACIJSKE SOLIDRNOSTI				
1.	Ukupan iznos doprinosa za mirovinsko osiguranje temeljem generacijske solidarnosti po osnovi radnog odnosa				4.500,00
VI.2.	DOPRINOS ZA MIROVINSKO OSIGURANJE NA TEMELJU INDIVIDUALNE KAPITALIZIRANE ŠTEDNJE				
1.	Ukupan iznos doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje po osnovi radnog odnosa				860,00
VI.3.	DOPRINOS ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE				
1.	Ukupan iznos doprinosa za zdravstveno osiguranje po osnovi radnog odnosa				4.020,00
2.	Ukupan iznos doprinosa za zaštitu zdravlja na radu po osnovi radnog odnosa				134,00
6.	Ukupan iznos posebnog doprinosa za korištenje zdravstvene zaštite u inozemstvu				1.000,00
VI.4.	DOPRINOS ZA ZAPOSŁJAVANJE				
1.	Ukupan iznos doprinosa za zapošljavanje				455,60
VII.	ISPLAĆENI NEOPOREZIVI PRIMICI				17.500,00

Telefon za konzultacije

01/ 48 36 046

01/ 49 21 739

(isključivo putem PIN-a)



Ponedjeljom i četvrtkom
od 11.00 do 15.30 sati,
utorkom, srijedom i petkom
od 8.30 do 13.00 sati.

- stranica B-

1. Redni broj	I. OIB podnositelja izvješća 3333333333		II. Oznaka izvješća 18100		III. Vrsta izvješća 1		IV. Redni broj stranice 1/1												
	2. Šifra općine/grada prebivališta/boravišta	4. OIB stjecatelja / osiguranika	6.1. Oznaka stjecatelja/ osiguranika	7.1. Obveza dodatnog doprinosa za MO za staž sa povećanim trajanjem	8. Oznaka prvog/zadnjeg mjeseca u osiguranju po istoj osnovi	10. Sati rada	10.0. Ukupni neodrađeni sati rada (10.- odrađeni sati rada)	11. Iznos primitka (oporezivi)	12.1. Doprinos za mirovinsko osiguranje	12.3. Doprinos za zdravstveno osiguranje	12.5. Doprinos za zapošljavanje	12.7. Dodatni doprinos za mirovinsko osiguranje za staž osiguranja koji se računa s povećanim trajanjem - II STUP	12.9. Poseban doprinos za zapošljavanje osoba s invaliditetom	13.2. Izdatak - uplaćeni doprinos za mirovinsko osiguranje	13.4. Osobni odbitak	14.1. Iznos obračunanog poreza na dohodak	15.1. Oznaka neoporezivog primitka	16.1. Oznaka načina isplate	17. Obračunani primitak od nesamostalnog rada (plaća)
1.	01333	1111111111	0005	0	3	176	0	0,00	1.080,00	1.440,00	122,40	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	6.000,00
2.	99276	2222222222	0061	0	1	176	31.03.2018.	7.200,00	360,00	36,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	8.000,00
3.	01333	2222222222	0005	0	3	0	31.03.2018.	20.000,00	0,00	48,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14.035,90	0,00
4.	99040	Mate Matić	0001	0	1	0	30.04.2018.	9.600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	10.000,00
5.	01333	2222222222	0000	0	0	176	0	0,00	1.500,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,00
6.	01333	3333333333	0005	0	3	0	31.03.2018.	10.000,00	500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,00
7.	99434	Šime Šimić	0001	0	1	0	30.04.2018.	10.100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,00
8.	01333	3333333333	0000	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,00
9.	00000	Šime Šimić	0000	0	0	0	30.03.2018.	0,00	0,00	0,00	0,00	1.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,00
10.	01333	3333333333	0000	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,00
11.	01333	3333333333	0000	0	0	0	30.04.2018.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,00
12.	01333	Šime Šimić	0000	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,00
13.	01333	Šime Šimić	0000	0	0	0	30.04.2018.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1	0,00