

Radnici izaslani na rad u Republiku Hrvatsku

Valentina Bocak, mag. oec.

Kada poslodavac koji ima sjedište u drugoj državi upućuje svoje radnike na rad kod hrvatskog poslodavca, ti su radnici izaslani (upućeni) radnici u Republiku Hrvatsku. Ako sa državom sjedišta stranog poslodavca Republika Hrvatska ima sklopljen ugovor o socijalnom osiguranju, ti su radnici cijelo vrijeme izaslanja socijalno osigurani u svojoj matičnoj zemlji.

Ovisno o odredbama međunarodnih ugovora o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja, porez se za rad kraći od 183 dana plaća u matičnoj državi (ako međunarodnim ugovorom nije drugačije propisano), te dulji od 183 dana se porez plaća u Republici Hrvatskoj. O svemu detaljnije pišemo u nastavku članka.

1. Rad izaslanih (upućenih) radnika u Republiku Hrvatsku

Rad izaslanih radnika upućenih (izaslanih) u Republiku Hrvatsku uređen je Zakonom o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni (Nar. nov., br. 128/20 i 114/22, nadalje: Zaklž), kojim se propisuju obveze poslodavaca te pravila i postupak uzajamne pomoći i suradnje nadležnih tijela država članica u prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni koje je donijelo nadležno tijelo ili potvrdilo upravno tijelo ili sud države članice, izrečenoj pružatelju usluga sa sjedištem u jednoj državi članici EGP-a zbog povrede prava upućenoga radnika odnosno kršenja pravila o upućivanju radnika.

Sukladno čl. 3 Zaklž, upućeni (izaslani) radnik je radnik kojega je strani poslodavac upućuje na ograničeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku (koja nije država u kojoj radnik uobičajeno radi, u okviru privremenoga ili povremenoga prekograničnog pružanja usluga) u jednom od sljedećih slučajeva:

- 1) za svoj račun i pod svojim vodstvom, na temelju ugovora sklopljenoga između stranoga poslodavca i korisnika usluge u Republici Hrvatskoj kojem je usluga namijenjena, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja između stranog poslodavca i radnika postoji radni odnos ili
- 2) u svoju podružnicu ili u društvo u vlasništvu iste grupe kojoj pripada i strani poslodavac, pod uvjetom da za vrijeme upućivanja između stranoga poslodavca i radnika postoji radni odnos ili
- 3) ustupa radnika kao agencija za privremeno zapošljavanje korisniku sa sjedištem u Republici Hrvatskoj ili koji posluje u Republici Hrvatskoj, pod uvjetom da za vrijeme ustupanja postoji radni odnos između agencije za privremeno zapošljavanje i radnika.

Strani poslodavac je:

- fizička ili pravna osoba, uključujući i agenciju za privremeno zapošljavanje, koja ima sjedište u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili u Švicarskoj Konfederaciji i koja u okviru privremenoga ili povremenoga prekograničnog pružanja usluga upućuje radnika na ograničeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku ili
- fizička ili pravna osoba, uključujući agenciju za privremeno zapošljavanje, koja ima sjedište u trećoj državi i koja, na temelju višestranoga ili dvostranoga međunarodnog ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, može pružati usluge u Republici Hrvatskoj te upućuje radnika na ograničeno vrijeme na rad u Republiku Hrvatsku radi izvršenja usluge.

Sjedište je stalno mjesto poslovanja gdje se stvarno upravlja gospodarskom djelatnošću od strane pružatelja usluga u neodređenom razdoblju i sa stalnom infrastrukturom.

Država sjedišta je država članica Europske unije, druga država ugovornica EGP-a, Švicarska Konfederacija, Republika Hrvatska ili treća država na čijem teritoriju pružatelj usluge ostvaruje pravo na poslovni nastan.

Treća država je ona koja nije država članica Europske unije ili druga država ugovornica EGP-a, kao ni Švicarska Konfederacija, dok je država članica je država članica Europske unije odnosno druga država ugovornica EGP-a.

Strana agencija je agencija za privremeno zapošljavanje koja ima sjedište u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji, a koja je prekogranično ustupila radnika korisniku koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj ili korisniku koji privremeno posluje u Republici Hrvatskoj ili ima sjedište u trećoj državi i koja, na temelju višestranoga ili dvostranoga međunarodnog ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, može pružati usluge u Republici Hrvatskoj te je prekogranično ustupila radnika korisniku



koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj ili korisniku koji privremeno posluje u Republici Hrvatskoj, dok je domaća agencija za privremeno zapošljavanje ona koja ima sjedište u Republici Hrvatskoj.

Strani korisnik je pravna ili fizička osoba (pružatelj usluga) sa sjedištem u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji ili koji ima sjedište u trećoj državi te, na temelju višestranoga ili dvostranoga međunarodnog ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, može pružati usluge u Republici Hrvatskoj, a koji koristi rad agencijskoga radnika.

Domaći korisnik je pravna osoba sa sjedištem u Republici Hrvatskoj ili fizička osoba registrirana u Republici Hrvatskoj za obavljanje gospodarske djelatnosti, kojoj je strana agencija za privremeno zapošljavanje uputila radnika na temelju ugovora o prekograničnom ustupanju radnika.

2. Uvjeti rada izaslanog (upućenog) radnika u Republiku Hrvatsku

Strani poslodavac dužan je, za vrijeme upućivanja (izaslanja) radnika u Republiku Hrvatsku primjenjivati odredbe propisa Republike Hrvatske odnosno proširenoga kolektivnog ugovora, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos upućenoga radnika te ako drugačije nije propisano Zaklz, a koje se odnose na **zajamčene uvjete rada** (iz čl.6. Zaklz), kako slijedi

- 1) najduže trajanje radnog vremena i najkraće trajanje odmora,
- 2) najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora,
- 3) naknadu za obavljani rad (iz članka 8. Zaklz), uključujući povećanu naknadu za prekovremeni rad,
- 4) zaštitu zdravlja i sigurnost na radu,
- 5) zaštitne mjere za rad trudnica, žena koje su nedavno rodile odnosno doje i maloljetnih radnika,
- 6) uvjete ustupanja preko agencija za privremeno zapošljavanje,
- 7) jednako postupanje prema ženama i muškarcima i drugu zaštitu od diskriminacije,
- 8) dodatak ili naknadu za troškove putovanja, hrane i smještaja za vrijeme obavljanja zadatka zbog čijeg je izvršenja radnik upućen u Republiku Hrvatsku (čl.9.Zaklz), pod uvjetom da na takav dodatak ili naknadu prema propisu odnosno proširenom kolektivnom ugovoru ima pravo domaći radnik,
- 9) kvalitetu smještaja u mjeri na koju ima pravo domaći radnik, ako je poslodavac prema propisu ili proširenom kolektivnom ugovoru dužan osigurati smještaj domaćem radniku koji izbiva iz svojega uobičajenoga mjesta rada.

Uvjet najkraćeg trajanja plaćenog godišnjeg odmora, te naknada za obavljani rad i povećana naknada za prekovremeni rad ne primjenjuju se na kvalificiranoga radnika kojega je strani poslodavac uputio na rad u Republiku Hrvatsku na razdoblje **kraće od osam dana** i to ukoliko ga strani poslodavac koji obavlja isporuku upućuje da izvrši početno sastavljanje (prvo postavljanje) koje je nužno za stavljanje isporučene robe u uporabu i koje je ugovoreno kao bitan sastojak ugovora o isporuci robe (čl. 6. st.2.i 3.Zaklz). Ova se odredba ne primjenjuje na radnika kojega strani poslodavac upućuje u Republiku Hrvatsku zbog obavljanja svih poslova u graditeljstvu koji se odnose na izgradnju, popravljavanje, održavanje, preinake ili rušenje zgrada, a posebno poslove iskapanja, zemljanih radova, stvarnih poslova izgradnje, sastavljanja i rastavljanja prefabriciranih elemenata, postavljanja instalacija, preinaka, renoviranja, popravaka, rastavljanja, rušenja, redovitog održavanja, održavanja, ličenja i čišćenja ili poboljšanja (čl.6. st.4. Zaklz).

Ukoliko je propisom zemlje iz koje je radnik izaslan (upućen) uređeno povoljnije pravo za radnika, tj. pravom države sjedišta stranoga

poslodavca koje se primjenjuje na radni odnos izaslanog (upućenog) radnika je uređeno povoljnije pravo od onog propisanog pravom Republike Hrvatske, tada se na izaslanog (upućenog) radnika primjenjuje za njega povoljnije pravo (čl 7. Zaklz).

3. Plaća i naknade za obavljani rad radnika izaslanih (upućenih) u Republiku Hrvatsku

Izaslanom (upućenom) radniku u Republiku Hrvatsku se jamči plaća u iznosu propisanom za domaće radnike, tj. prema Hrvatskim propisima odnosno (proširenim) kolektivnim ugovorima, ako je tako za izaslanog (upućenog) radnika povoljnije. Ukoliko je prema propisima zemlje iz koje je radnik izaslan (upućen) na rad u Republiku Hrvatsku propisano povoljnije pravo, tada se isto primjenjuje kod obračuna plaće i naknada izaslanog radnika u Republici Hrvatskoj (čl.8.st.1. Zaklz).

Iznimno, strani agencijski radnik upućen korisniku sa sjedištem u Republici Hrvatskoj ima pravo na naknadu za obavljani rad u visini koju ima domaći agencijski radnik prema odredbama općeg propisa kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, a najmanje u iznosu koji ne smije biti nepovoljniji od plaće radnika zaposlenoga kod korisnika na istim poslovima, a koju bi strani agencijski radnik ostvario da je izravno sklopio ugovor o radu s domaćim korisnikom (čl. 8.st.2. Zaklz).

Naknada stvarno nastalih troškova zbog i za vrijeme upućivanja (izaslanja), kao što su troškovi putovanja, hrane, smještaja niti davanja u naravi, a koje je domaći poslodavac dužan osigurati domaćem upućenom (izaslanom) radniku prema zakonodavstvu Republike Hrvatske odnosno na temelju obveze koja proizlazi iz prava koje se primjenjuje na radni odnos domaćega radnika, se ne smatra naknadom za obavljani rad.

Isto tako se ni novčana sredstva (temeljem posebnog propisa kojim se uređuje rad i poslovanje dobrovoljnih mirovinskih fondova) koja se uplaćuju u zatvoreni dobrovoljni mirovinski fond radnika člana fonda ne smatraju naknadom za obavljani rad.

Nadzor nad provedbom odredbi Zaklz provodi državna upravna organizacija koja prema posebnom propisu obavlja inspeksijske poslove u području rada i zaštite na radu. Iznimno, inspeksijski nadzor nad primjenom Zaklz mogu obavljaju i druga tijela državne uprave u čijem je djelokrugu, u skladu s posebnim propisom, obavljanje poslova inspeksijskoga nadzora nad provedbom posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi odnosno uvjeti rada (čl. 45. Zaklz).

Nadzorom se utvrđuje da li je izaslanim (upućenim) radnicima isplaćeni iznos naknade za obavljani rad u iznosu određenom Zaklz, te se uspoređuje brutoiznos stvarno isplaćene naknade i brutoiznos naknade za obavljani rad na koju upućeni (izaslan) radnik ima pravo prema odredbama Zaklz, a ne pojedinačni sastavni dijelovi naknade za obavljani rad.

4. Trajanje izaslanja (upućivanja)

Kada stvarno trajanje izaslanja (upućivanja) radnika zbog obavljanja istoga zadatka u Republici Hrvatskoj prijeđe 12 mjeseci, to se smatra **dugotrajnim upućivanjem** / izaslanjem (čl. 14 Zaklz).

Prije isteka stvarnoga trajanja upućivanja radnika od 12 mjeseci strani poslodavac može obavijestiti inspekciju iz područja rada i zaštite na radu (iz čl.45.st.1. Zaklz) o potrebi produženja razdoblja upućivanja radnika na istom zadatku u Republici Hrvatskoj, uz obrazloženje opravdanoga povoda za produženje (čl. 18. Zaklz).

Strani poslodavac može obavijest o potrebi produženja razdoblja upućivanja poslati samo jednom i to najranije dva mjeseca, a najkasnije mjesec dana prije isteka stvarnoga trajanja upućivanja od 12 mjeseci, elektroničkim putem, korištenjem aplikacije dostupne na mrežnoj stranici državne upravne organizacije koja obavlja inspekcijske poslove u području rada i zaštite na radu prema posebnom propisu te ministarstva nadležnoga za poslove rada.

Obavijest o potrebi produženja razdoblja upućivanja **mora sadržavati** podatke o poslodavcu, radniku na kojega se produženje odnosi, oznaku ili datum prve podnesene izjave o upućivanju koja sadrži početak razdoblja upućivanja, datum isteka roka od 12 mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja, opis usluge odnosno rada zbog čijeg je izvršenja radnik upućen te obrazloženje opravdanoga povoda za produženje.

Po primitku obavijesti će inspekcija (iz područja rada i zaštite na radu) putem elektroničke aplikacije dostupne na mrežnoj stranici državne upravne organizacije koja obavlja inspekcijske poslove u području rada i zaštite na radu, najkasnije u roku od 15 dana od primitka obavijesti, potvrditi produženje razdoblja upućivanja za dodatnih šest mjeseci od isteka roka od 12 mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja radnika.

Kod potvrđenog produženja upućivanja (izaslanja), radnik će se smatrati dugotrajno upućenim od prvoga dana nakon isteka roka od 18 mjeseci stvarnoga trajanja upućivanja radnika

Obavijest o potrebi produženja razdoblja upućivanja za radnika podnesena prije ili nakon isteka roka od mjesec dana prije isteka stvarnoga trajanja upućivanja od 12 mjeseci, te ako je podnesena za radnika zbog obavljanja drugoga zadatka neće biti potvrđena.

4.1. Prava radnika kod dugotrajnog upućivanja (izaslanja)

Strani poslodavac je kod dugotrajnoga upućivanja (izaslanja), dužan od prvoga dana nakon isteka roka od 12 mjeseci, na dugotrajno upućenoga (izaslanog) radnika primijeniti, uz zajamčene uvjete rada i prava (najduže trajanje radnog vremena i najkraće trajanje odmora, najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora, naknadu za obavljenu rad, zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, zaštitne mjere za rad trudnica, žena koje su nedavno rodile odnosno doje i maloljetnih radnika, uvjete ustupanja preko agencija za privremeno zapošljavanje, jednako postupanje prema ženama i muškarcima i drugu zaštitu od diskriminacije, dodatak ili naknadu za troškove putovanja, hrane i smještaja za vrijeme obavljanja zadatka zbog čijeg je izvršenja radnik upućen u Republiku Hrvatsku (čl.9.Zakl), pod uvjetom da na takav dodatak ili naknadu prema propisu odnosno proširenom kolektivnom ugovoru ima pravo domaći radnik,

kvalitetu smještaja u mjeri na koju ima pravo domaći radnik, ako je poslodavac prema propisu ili proširenom kolektivnom ugovoru dužan osigurati smještaj domaćem radniku koji izbiva iz svojega uobičajenoga mjesta rada, iz čl. 6. Zakl) i sve druge uvjete rada koji se prema propisu odnosno proširenom kolektivnom ugovoru obvezno primjenjuju na domaće radnike (čl. 15. Zakl). Navedene je uvjete strani poslodavac dužan osigurati upućenom (izaslanom) radniku ako su povoljnije uređeni propisima odnosno proširenim kolektivnim ugovorom u Republici Hrvatskoj nego zakonodavstvom države sjedišta stranoga poslodavca i koje se primjenjuje na radni odnos (čl.15. st.3.Zakl).

Iznimno, u slučaju dugotrajnoga upućivanja strani poslodavac nije dužan primjenjivati odredbe propisa ili proširenoga kolektivnog ugovora kojima se uređuje postupak, uvjeti i administrativne obveze

prilikom sklapanja i prestanka ugovora o radu, zabrana tržišnoga natjecanja te sustav dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja na temelju individualne kapitalizirane štednje.

4.2. Računanje razdoblja izaslanja (upućivanja)

Početak i kraj razdoblja upućivanja (izaslanja) računa se od dana navedenoga u izjavi o upućivanju, a po potrebi (te u slučaju sumnje) se u obzir mogu biti uzeti i datum početka i kraja upućivanja iz potvrde nadležnoga tijela o obuhvaćenosti radnika inozemnim sustavom socijalnog osiguranja za vrijeme upućivanja odnosno podatak o državi ili državama u kojima treba obavljati rad u inozemstvu te podatak o početku i trajanju rada u drugoj državi iz ugovora o radu ili drugoga akta kojim je zasnovan radni odnos, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije (čl.16. Zakl). Ako se radi neslaganja podataka ne može se sigurnošću utvrditi početak razdoblja upućivanja (izaslanja), početkom razdoblja upućivanja smatrat će se podatak o najranijem početku upućivanja.

4.3. Zamjena izaslanog (upućenog) radnika drugim izaslanim (upućenim) radnikom

Ukoliko se izaslani (upućeni) radnik tijekom trajanja izaslanja (upućivanja) zamjeni drugim izaslanim (upućenim) radnikom koji obavlja isti zadatak na istom mjestu, razdoblja upućivanja pojedinačnih upućenih radnika kumulativno se uračunavaju u ukupno trajanje razdoblja upućivanja, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.

Ako se zbog kumulativnoga uračunavanja ispune uvjeti za dugotrajno upućivanje, prava radnika kod dugotrajnog upućivanja (izaslanja) iz čl. 15. Zakl će se primijeniti na uvjete rada i prava upućenoga radnika koji obavlja rad u trenutku ispunjavanja kriterija za dugoročno upućivanje

Kada se procjenjuje da li se radi o zamjeni radnika na istom zadatku ili o novom upućivanju, u obzir treba uzeti prirodu usluge koja se pruža odnosno posao koji se obavlja, mjesta obavljanja rada, ugovor na temelju kojega se radnik upućuje te druge činjenice nužne za procjenu u svakom pojedinom slučaju upućivanja (čl. 17. Zakl).

5. Podnošenje izjave o upućivanju (izaslanju)

Strani poslodavac sa sjedištem u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji, kao i poslodavac sa sjedištem u trećoj državi **dužan je prije početka** upućivanja (izaslanja) podnijeti potpunu i točnu izjavu o upućivanju, osim za vozača u sektoru cestovnoga prometa (čl. 19.st.1. i 2.Zakl).

Izjava o upućivanju (prema čl. 5. Pravilnika o obliku i sadržaju izjave o upućivanju radnika, Nar. nov., br. 144/21, nadalje: PravUp), sadrži:

- 1) datum podnošenja
- 2) podatke o poslodavcu koji upućuje radnike u Republiku Hrvatsku:
 - za poslodavca pravnu osobu tvrtku u sjedište, a za poslodavca fizičku osobu ime, prezime i adresu
 - državu poslovnog nastana, ime i prezime osobe za kontakt, telefonski broj i/ili adresu e-pošte
 - identifikacijski broj poslodavca ili drugi identifikacijski podatak koji poslodavac ima u državi poslovnoga nastana (porezni broj, broj socijalnoga osiguranja, registarski broj i sl.)



- podatak je li poslodavac agencija za privremeno zapošljavanje
 - gospodarsku ili drugu djelatnost poslodavca
 - podatak pruža li poslodavac uslugu kao ugovaratelj ili podgovaratelj te u slučaju da je podgovaratelj, podatke o izravnom ugovaratelju (dalje u tekstu: ugovaratelj): telefonski broj i/ili adresu e-pošte, identifikacijski broj ugovaratelja ili drugi identifikacijski broj koji ugovaratelj ima u državi poslovnoga nastana, tvrtku i sjedište za ugovaratelja pravnu osobu, ime i prezime i adresu za ugovaratelja fizičku osobu
- 3) podatke o kontakt osobi za suradnju s nadležnim tijelima, s ovlastima osobe koja čuva dokumente i za primanje pismena iz čl.21. i 22. Zakl:
- ime i prezime, datum i mjesto rođenja, broj identifikacijskoga dokumenta (osobne iskaznice ili putne isprave), adresu za vrijeme prisutnosti u Republici Hrvatskoj, telefonski broj i/ili adresu e-pošte
- 4) podatke o mjestu rada ili drugom jasno određenom i dostupnom mjestu u Republici Hrvatskoj gdje se čuvaju dokumenti (čl. 21.st.3. Zakl):
- za pravnu osobu tvrtku i sjedište u Republici Hrvatskoj, a za fizičku osobu ime, prezime i adresu te telefonski broj i/ili adresu e-pošte
- 5) podatke o korisniku usluge agencije za privremeno zapošljavanje:
- za pravnu osobu naziv i sjedište, a za fizičku osobu ime, prezime i adresu
- 6) adresu ili adrese svih mjesta na kojima upućeni radnik obavlja poslove odnosno pruža uslugu za vrijeme trajanja upućivanja
- 7) kratki opis poslova odnosno usluge koja je razlog upućivanja
- 8) datum predviđenoga početka te završetka rada upućenoga radnika
- 9) industrija ili sektor usluga u kojoj će upućeni radnik raditi
- 10) podatak o vrsti situacije upućivanja kako je određena posebnim propisom kojim se uređuju prava upućenih radnika
- 11) ukupni broj upućenih radnika te ukupni broj upućenih radnika koji su nisu državljani države članice Europskoga gospodarskoga prostora ili Švicarske Konfederacije (dalje u tekstu: državljani treće države)
- 12) listu upućenih radnika, koja sadrži podatke o pojedinom upućenom radniku:
- ime i prezime, datum i mjesto rođenja, broj osobne identifikacijske isprave ili putne isprave te državu zaposlenja
 - za upućenoga radnika državljanina **treće države**, uz podatke o pojedinom upućenom radniku (iz čl. 5. st. 1. t.12 PravUp), datum izdavanja, rok važenja, naziv nadležnog tijela koje je radniku u državi poslovnoga nastana poslodavca izdalo dozvolu za rad odnosno dozvolu boravka,
- 13) izjave poslodavca (iz čl. 6.PravUp).

U izjavi poslodavca, kao i prijavi promjene podataka (čl.6. Zakl), poslodavac je dužan jamčiti:

- da su podaci u izjavi o upućivanju odnosno u naknadnoj prijavi promjene podataka istiniti i točni
- da će u roku od tri dana od dana nastanka promjene (iz čl.7.st.1. PravUp) prijaviti promjenu podataka,
- da je osoba ili osobe određene u izjavi o upućivanju kao kontakt za suradnju ovlaštena u ime i za račun poslodavca surađivati s nadležnim tijelima te po potrebi primati i slati dokumente i ostala pismena te da će pismena proslijeđivati poslodavcu u

roku primjerenom izvršenju obveze te da je ovlaštena tijekom razdoblja upućivanja, na mjestu rada ili drugom jasno određenom i dostupnom mjestu u Republici Hrvatskoj, čuvati te na zahtjev nadležnoga tijela dati na uvid u papirnatom ili elektroničkom obliku dokumente upućenih radnika te ostale dokaze potrebne za kontrolu i nadzor i pružiti nadležnim tijelima sve ostale potrebne informacije,

- da je upućeni radnik koji je državljanin treće države zakonito zaposlen kod poslodavca u skladu s propisima države u kojoj poslodavac ostvaruje poslovni nastan.

Izjava se podnosi elektroničkim putem državnoj upravnoj organizaciji koja obavlja inspekcijske poslove u području rada i zaštite na radu prema posebnom propisu, korištenjem aplikacije dostupne na mrežnoj stranici toga tijela državne uprave i ministarstva nadležnoga za poslove rada (čl. 19. st.3. Zakl).

Strani poslodavac je dužan tijekom trajanja upućivanja, a najkasnije u roku od tri dana, prijaviti svaku promjenu podataka u izjavi o upućivanju (čl. 19.st.4. Zakl).

5.1. Imenovanje osobe koja čuva dokumente i osobe za primanje pismena, te čuvanje dokumentacije

Strani poslodavac je u izjavi o upućivanju dužan ovlastiti i imenovati osobu koja će tijekom razdoblja upućivanja, na mjestu rada ili drugom jasno određenom i dostupnom mjestu u Republici Hrvatskoj, čuvati i na zahtjev nadležnoga tijela dati na uvid, u papirnatom ili elektroničkom obliku, slijedeće dokumente: presliku ugovora o radu ili drugoga akta kojim je zasnovan radni odnos, obračun plaće iz kojeg su vidljivi svi elementi i način utvrđivanja iznosa plaće, dokaz o isplati plaće, evidencija radnog vremena iz koje je vidljiv početak, trajanje i završetak radnoga vremena, potvrda nadležnoga tijela o obuhvaćenosti radnika inozemnim sustavom socijalnog osiguranja u razdoblju upućivanja, dokumentacija iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, za svakog upućenog radnika državljanina treće zemlje radna dozvola ili drugi akt kojim se dokazuje da je radnik zakonito zaposlen, a koji je izdala država članica Europske unije, druga država ugovornica EGP-a, Švicarska Konfederacija ili treća država na čijem teritoriju pružatelj usluge ostvaruje pravo na poslovni nastan i ostali dokazi potrebni za kontrolu i nadzor, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije.

Osobi koja čuva dokumente je strani poslodavac dužan dati potpisano, pisanu potvrdu o njezinu ovlaštenju, a imenovana osoba je potvrdu dužna predočiti na zahtjev nadležnoga tijela.

Isto tako, strani poslodavac treba na zahtjev nadležnih tijela dostaviti prijevod dokumenata na hrvatski jezik i pružiti im sve ostale potrebne i zatražene informacije (čl. 21. Zakl).

Nadalje, strani poslodavac u izjavi o upućivanju treba imenovati osobu za kontakt u Republici Hrvatskoj koja će za vrijeme upućivanja u ime i za račun poslodavca biti ovlaštena surađivati s nadležnim tijelima te po potrebi primati i slati dokumente, zahtjeve, obavijesti i ostala pismena, o čemu je toj osobi strani poslodavac dužan dati potpisano, pisanu potvrdu o njezinu ovlaštenju, a imenovana osoba potvrdu je dužna predočiti na zahtjev nadležnoga tijela (čl. 22. Zakl).

Strani poslodavac dužan je nakon završetka upućivanja čuvati dokumente o upućivanju odnosno imenovanju osobe koja čuva dokumente (iz čl.21. Zakl) i osobe za primanje pismena (iz čl. 22. Zakl) u razdoblju od dvije godine od završetka upućivanja te ih dostaviti nadležnim tijelima Republike Hrvatske na njihov zahtjev, u roku od mjesec dana od dana dostave zahtjeva, osim ako posebnim propisom nije određeno drugačije (čl. 23. Zakl).

6. Izaslani (upućeni) agencijski radnici

Strana agencija je agencija za privremeno zapošljavanje koja ima sjedište u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji, a koja je prekogranično ustupila radnika korisniku koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj ili korisniku koji privremeno posluje u Republici Hrvatskoj ili ima sjedište u trećoj državi i koja, na temelju višestranoga ili dvostranoga međunarodnog ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, može pružati usluge u Republici Hrvatskoj te je prekogranično ustupila radnika korisniku koji ima sjedište u Republici Hrvatskoj ili korisniku koji privremeno posluje u Republici Hrvatskoj (čl. 3. t. 6. Zaklz).

6.1. Uvjeti rada upućenog (izaslanog) agencijskog radnika

Strana agencija je dužna, neovisno o pravu koje se primjenjuje na radni odnos agencijskoga radnika za vrijeme upućivanja agencijskoga radnika domaćem korisniku primijeniti odredbe općeg propisa kojim se uređuju radni odnos radnika domaće agencije, osim ako su propisima zemlje iz koje je radnik izaslan (upućen) propisani povoljniji uvjeti rada.

Stranom izaslanom (upućenom) agencijskom radniku zajamčena je pravo na jednako postupanje prema ženama i muškarcima i drugu zaštitu od diskriminacije te na dodatak ili naknadu za troškove putovanja, hrane i smještaja za vrijeme obavljanja zadatka zbog čijeg je izvršenja radnik upućen u Republiku Hrvatsku pod uvjetom da na takav dodatak ili naknadu prema propisu odnosno proširenom kolektivnom ugovoru ima pravo domaći radnik, jamče se i upućenom stranom agencijskom radniku ako je strana agencija prema propisima Republike Hrvatske odnosno proširenom kolektivnom ugovoru dužan osigurati ta prava svojim radnicima (čl. 11. Zaklz).

Ako **strana agencija upućuje radnika domaćem korisniku**¹, korisnik je dužan, u pisanom obliku, prije sklapanja ugovora o prekograničnom ustupanju radnika, obavijestiti stranu agenciju o plaći i drugim uvjetima rada radnika zaposlenoga kod korisnika na istim poslovima, a koje bi strani agencijski radnik ostvario da je izravno sklopio ugovor o radu s korisnikom u skladu s općim propisom kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj.

Strana agencija se smatra poslodavcem koji je dužan u pisanom obliku potvrditi domaćem korisniku da je obaviješten o uvjetima rada kod korisnika u RH. Strana agencija dužna je upućenom agencijskom radniku osigurati uvjete rada propisane čl.11. Zaklz pod uvjetom da su povoljnije uređeni propisima odnosno primjenjivim kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj nego pravom države sjedišta strane agencije koje se primjenjuje na radni odnos agencijskoga radnika. Korisnik ne može biti domaća agencija za privremeno zapošljavanje (čl. 12. Zaklz).

Ako **strani korisnik² pružatelj usluga sa sjedištem u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a, Švicarskoj Konfederaciji ili u trećoj državi** pošalje u Republiku Hrvatsku, u kojoj privremeno ili povremeno posluje, stranoga agencijskog radni-

1 Domaći korisnik je pravna osoba sa sjedištem u Republici Hrvatskoj ili fizička osoba registrirana u Republici Hrvatskoj za obavljanje gospodarske djelatnosti, kojoj je strana agencija za privremeno zapošljavanje uputila radnika na temelju ugovora o prekograničnom ustupanju radnika, prema čl. 3. t.9. Zaklz.

2 Strani korisnik je pravna ili fizička osoba – pružatelj usluga sa sjedištem u državi članici Europske unije, drugoj državi ugovornici EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji ili koji ima sjedište u trećoj državi te, na temelju višestranoga ili dvostranoga međunarodnog ugovora koji obvezuje Republiku Hrvatsku, može pružati usluge u Republici Hrvatskoj, a koji koristi rad agencijskoga radnika, prema čl.3. t.7, Zaklz.

ka, u smislu ovoga Zakona strana agencija smatra se poslodavcem koji upućuje radnika.

Iznimno se strani korisnik pružatelj usluga smatra se poslodavcem u odnosu na obveze u području zaštite zdravlja i sigurnosti radnika.

Ako su uvjeti rada (propisani čl.11. Zaklz) povoljnije uređeni pravom države sjedišta strane agencije i koje se primjenjuje na radni odnos odnosno propisima države sjedišta pružatelja usluga korisnika nego propisima odnosno primjenjivim kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj, strana agencija je na agencijskoga radnika dužna primijeniti za radnika povoljnije pravo (čl.13.Zak1z).

7. Socijalno osiguranje izaslanih (upućenih) radnika na rad u Republiku Hrvatsku

Radnici izaslani (upućeni) na rad u Republiku Hrvatsku iz zemalja članica EU, odnosno EGP-a Švicarske Konfederacije i iz trećih zemalja sa kojima Republika Hrvatska ima sklopljene ugovore o socijalnom osiguranju su za vrijeme izasljanja socijalno osigurani u svojoj matičnoj zemlji.

Radnici izaslani (upućeni) na rad u Republiku Hrvatsku **iz država članice EU-a odnosno EGP-a i Švicarske Konfederacije**, svoj status osiguranja u matičnoj državi dokazuju putem **potvrde A1** koju je izdalo nadležno tijelo te države sukladno Uredbi (EZ) br. 883/2004 (osnovna Uredba) te Uredbe (EZ) br. 987/2009 kojom se uređuje način provedbe osnovne uredbe. Prema navedenoj uredbi boravak izaslanog (upućenog) radnika na radu u drugoj državi EU-a, EGP-a i Švicarske Konfederacije može trajati najviše 24 mjeseca, što je duže 12 mjeseci izasljanja propisanih Zakonom o upućivanju radnika u Republiku Hrvatsku i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni. Pripadnost sustavu socijalnog osiguranja jedne države znači da izaslani (upućeni) upućeni radnik ostvaruje prava iz socijalnog osiguranja u svojoj matičnoj državi za vrijeme trajanja radnog odnosa prema propisima iz područja rada i mirovinskog osiguranja svoje države. Poslodavac će u matičnoj državi za izaslanog (upućenog) radnika uplaćivati doprinose prema propisima te države i za vrijeme rada upućenog radnika u RH u toj državi.

Slične odredbe vrijede i za radnike upućene (izaslane) u Republiku Hrvatsku **iz treće zemlje** sa kojom Republika Hrvatska ima sklopljene ugovore o socijalnom osiguranju, što radnici dokazuju **potvrdom**.

Republika Hrvatska primjenjuje ugovore o socijalnom osiguranju sa slijedećim zemljama:

Država	Mjeseci izasljanja	Potvrda o pripadnosti sustavu socijalnog osiguranja	Potvrda o pravu na zdravstvenu zaštitu	Opseg zdravstvene zaštite
Bosna i Hercegovina	24	HR/BH 1	HR/BH 4	Nužna medicinska zdravstvena zaštita
Crna Gora	24	HR/SCG 101	HR/SCG 111A	puna zdravstvena zaštita
Sjeverna Makedonija	24	HR/RM 1	HR/RM 4	puna zdravstvena zaštita
Srbija	24	HR/SRB 101	HR/SRB 111 A	puna zdravstvena zaštita
Turska	24	HR/TR 1	HR/TR 3	puna zdravstvena zaštita

Ukoliko je radnik izaslan (upućen) na rad u Republiku Hrvatsku iz treće zemlje sa kojom Republika Hrvatska nema sklopljen ugovor o socijalnom osiguranju, tog radnika **treba prijaviti** na socijalna osi-

guranja (mirovinsko i zdravstveno) u Republici Hrvatskoj, u kojoj se plaćaju doprinosi prema propisima Republike Hrvatske.

8. Oporezivanje plaća izaslanih (upućenih) radnika na rad u Republiku Hrvatsku iz zemlje sa kojom su sklopljeni međunarodni ugovori

Porez iz plaće upućenog (izaslanog) radnika plaća se njegovoj matičnoj državi u kojoj je radnik zaposlen i čiji je porezni obveznik (rezident), te ovisno o tome da li su između matične zemlje i zemlje u koju je radnik izaslan (upućen) na rad sklopljen međunarodni ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja. Ako je s državom iz koje je radnik upućen na rad u Republiku Hrvatsku sklopljen međunarodni ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja, primjenjuju se odredbe toga ugovora kako je propisano tim ugovorom.

Ukoliko je radnik upućen iz zemlje sa kojom Republika Hrvatska nema sklopljen ugovor o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja, porez iz plaće plaća se u Republici Hrvatskoj prema hrvatskim propisima, neovisno o tome da li se porez plaća i u zemlji iz koje je izaslan (upućen).

Republika Hrvatska ima sklopljene međunarodne ugovore o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja sa slijedećim zemljama:

Država	Datum primjene	Narodne novine (Međunarodni ugovori)
Albanija	1.1.1998.	13/95.
Andora	1.1.2024.	09/23
Armenija	1.1.2011.	13/09.
Austrija	1.1.2002.	3/01.
Azerbajdžan	1.1.2014.	3/01.
Belgija	1.1.2005.	6/03.
Bjelorusija	1.1.2005.	3/04.
Bosna i Hercegovina	1.1.2006.	2/05
Bugarska	1.1.1999.	3/98.
Cipar	1.1.2024.	12/23
Crna Gora	3.6.2006.	3/03
Češka	1.1.2000.	8/99.
Čile	1.1.2005.	10/04.
Danska	1.1.2010.	12/08.
Estonija	1.1.2005.	8/03.
Finska	8.10.1991.	53/91.
Francuska	1.1.2006.	7/04.
Grčka	1.1.1999.	18/97.
Gruzija	1.1.2014.	12/13.
Indija	1.1.2016.	2/15.
Indonezija	1.1.2013.	13/09.
Irska	1.1.2004.	16/03.
Iran	1.1.2009.	10/04.
Island	1.1.2012.	3/11.
Italija	1.1.2010.	10/00.
Izrael	1.1.2008.	11/06.
Japan	1.1.2020.	7/19.

Država	Datum primjene	Narodne novine (Međunarodni ugovori)
Jordan	1.1.2007.	11/05.
Južnoafrička Republika	1.1.1998.	17/97.
Kanada	1.1.2000.	12/99.
Katar	1.1.2013.	1/09.
Kazahstan	1.1.2020.	1/19.
Kina	1.1.2002.	3/01.
Koreja	1.1.2007.	7/06.
Kosovo	1.1.2018.	13/17.
Kuvajt	1.1.2004.	15/02.
Latvija	1.1.2002.	3/01.
Litva	1.1.2002.	3/01.
Luksemburg	1.1.2016.	6/14.
Mađarska	1.1.1999..	11/97.
Makedonija	1.1.1997.	13/95.
Malezija	1.1.2005.	6/03.
Malta	1.1.2000.,	7/99.
Maroko	1.1.2013.	1/09, i 4/09.
Mauricijus	1.1.2004.	10/03.
Moldova	1.1.2007.	3/06.
Nizozemska	1.1.2002.	3/01.
Njemačka	1.1.2007.	9/06.
Norveška	8.10.1991.	Preuzet od SFRJ NN 53/91
Oman	1.1.2012.	9/10.
Poljska	1.1.1997.	13/95.
Portugal	1.1.2016.	3/14.
Rumunjska	1.1.1997.	11/96.
Rusija	1.1.1998.	11/96.
San Marino	1.1.2006.	10/05.
Sirija	1.1.2010.	12/08.
Slovačka	1.1.1997.	11/96.
Slovenija	1.1.2006.	8/05.
Srbija	1.1.2005.	3/03.
Španjolska	1.1.2007.	3/06.
Švedska	8.10.1991.	Preuzet od SFRJ NN 53/91
Švicarska	1.1.2000.	8/99.
Turkmenistan	1.1.2016.	3/15.
Turska	1.1.2001.	5/99.
Ujedinjeni Arapski Emirati	1.1.2019.	13/17.
Ukrajina	1.1.2000.	11/97.
Velika Britanija	1.1.2015.	5/15.
Vijetnam	1.1.2020.	1/19.

Hoće li se porez na dohodak iz plaća koju izaslanim (upućenim) radnicima isplaćuje njihov poslodavac iz matične države, za rad u Republici Hrvatskoj platiti u matičnoj državi ili u Republici Hrvatskoj, određeno je međunarodnim ugovorom o izbjegavanju dvostrukog



oporezivanja prema čl. 14. ili čl. 15., prema kojima se porez plaća u matičnoj državi ako:

- 1) primanja od nesamostalnog rada (plaću) ostvaruje rezident države ugovornice u drugoj državi u razdoblju ili razdobljima koja ne traju dulje od ukupno 183 dana u kalendarskoj godini ili bilo kojem 12-mjesečnom razdoblju, a dvanaestomjesečno razdoblje je ono koje počinje ili završava u kalendarskoj godini, što ovisi u odredbama dotičnog ugovora, a to znači da može obuhvatiti djelomično razdoblje u dvjema godinama.
- 2) primanje isplati poslodavac koji nije rezident druge države (poslodavac upućenog radnika)
- 3) primanje ne tereti stalnu poslovnu jedinicu ili stalno sjedište koje poslodavac ima u toj drugoj državi (Republici Hrvatskoj)

Sva tri uvjeta trebaju biti kumulativno zadovoljena.

U 183 dana ubrajaju se slijedeći dani: dio dana, dan dolaska, dan odlaska i svi ostali dani provedeni u RH na radu te subote, nedjelje, državni praznici, odmor tijekom rada i poslije rada kratki prekidi (obuka, štrajkovi, kašnjenja u isporuci), bolovanja te smrt ili bolest u obitelji ne prekidaju ugovoreno trajanje rada upućenog radnika u državi u koju je upućen.

Isto tako, ako nisu istodobno zadovoljena sva tri navedena uvjeta, porez na dohodak iz plaće se od prvog dana plaća u državi u koju je radnik upućen na rad, tj. u Republici Hrvatskoj. U tom se slučaju isti plaća prema Zakonu o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 115/16 do 114/23) i Pravilniku o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 10/17 do 143/23. Prema mišljenju Ministarstva financija, KLASA: 411-01/05-01/59., URBROJ: 513-07-21-1/05-3 od 21. studenoga 2005., porezna osnovica je razlika između bruto-plaće i doprinosa iz plaće plaćenih u drugoj državi.

Ukoliko je radnik, primjerice izaslani (upućen) na rad u RH na posao za koji se odmah pretpostavlja da će trajati dulje od 183 dana, porez na dohodak se od prvog dana plaća u Republici Hrvatskoj

U slučaju kada strana agencija za povremeno zapošljavanje (sa sjedištem u matičnoj državi) upućuje radnika na rad u Republiku Hrvatsku, ista se smatra poslodavcem tog upućenog (izaslani) radnika. Ukoliko takvo izaslanije (upućivanje) traje upućivanje traje kraće od 183 dana u kalendarskoj godini (ili bilo kojem 12-mjesečnom razdoblju, a dvanaestomjesečno razdoblje je ono koje počinje ili završava u kalendarskoj godini, ovisno o odredbama međunarodnog ugovora), porez iz plaće i doprinose za izaslani (upućenog) radnika obračunava i plaća agencija u svojoj matičnoj državi. Međutim, ako rad izaslani (upućenog) radnika u Republiku Hrvatsku traje dulje od 183 dana tada se za izaslani (upućenog) radnika porez iz plaće plaća i obračunava u Republici Hrvatskoj od prvog dana izaslanija prema propisima Republike Hrvatske.

Ukoliko je radnik upućen na rad u Republiku Hrvatsku kao ustupljeni radnik u poslovnu jedinicu koju je strano društvo osnovalo u Republici Hrvatskoj, a poslovna jedinica isplaćuje tom radniku plaću na svoj teret, porez iz plaće se plaća u Republici Hrvatskoj od prvog dana boravka radnika u Republici Hrvatskoj. Doprinosi za tog radnika plaća poslodavac u matičnoj državi (prema propisima te države) iz koje je radnik ustupljen poslovnoj jedinici u Republiku Hrvatsku.

U slučaju kada se porez iz plaće obračunava i plaća u Republici Hrvatskoj, tada sam izaslani (upućeni) radnik ili opunomoćenik u ime upućenog radnika, treba zatražiti od nadležne Porezne uprave (prema sjedištu poslodavca odnosno poslovne jedinice u Republici Hrvatskoj (ako plaća tereti poslovnu jedinicu), porezni broj (OIB) za stranca putem Zahtjeva za određivanjem osobnog identifikacijskog broja.

Kada se za izaslani (upućenog) radnika u Republiku Hrvatsku, porez iz plaće obračunava i plaća u Republici Hrvatskoj, za radnika se u Poreznoj upravi može zatražiti Porezna kartica (obrazac PK), te se kod obračuna plaće može koristiti osobni odbitak.

Ako je izaslani (upućeni) radnik iz zemalja EU i država EGP, isti može podnijeti obrazac ZPP-DOH u kojoj može zatražiti priznavanje osobnog odbitka za uzdržavanu djecu uz uvjet da je 90 % njegova ukupnog svjetskog dohotka ostvaren u Republici Hrvatskoj.

U tabeli u nastavku prikazujemo definicije duljine boravka po pojedinim državama koje su ugovorene u čl. 15. ugovora o izbjeavanju dvostrukog oporezivanja (a koje su uvjet za oporezivanje plaće u matičnoj državi).

Red. br.	Duljina boravka izaslani radnika u državi u koju je izaslani	Država
1.	Primatelj boravi u drugoj državi u razdoblju / razdobljima koja ukupno ne traju dulje od 183 dana u bilo kojem dvanaestomjesečnom razdoblju koje počinje ili završava u predmetnoj poreznoj godini	Bosna i Hercegovina, Bugarska, Čile, Indija, Iran, Južnoafrička Republika, Kanada, Malta, Maroko, Moldova, Nizozemska, Slovenija, Turkmenistan, Turska, Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije i Sjeverne Irske, Japan, Kazahstan i Vijetnam
2.	Primatelj boravi u drugoj državi u razdoblju / razdobljima koja ukupno ne traju dulje od 183 dana u bilo kojem dvanaestomjesečnom razdoblju koje počinje ili završava u predmetnoj kalendarskoj godini	Armenija, Bjelorus, Češka, Danska, Francuska, Grčka, Gruzija, Irska, Island, Izrael, Jordan, Katar, Kosovo, Luksemburg, Oman, Rumunjska, Slovačka i Španjolska
3.	Primatelj boravi u drugoj državi u razdoblju / 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, Azerbajdžan, Finska, Indonezija, Kina, Koreja, Kuvajt, Makedonija, Malezija, Njemačka, Poljska, Portugal, Ruska Federacija, San Marino, Sirija, Švedska i Švicarska
5.	Primatelj boravi u drugoj državi u razdoblju / razdobljima koja ukupno ne traju dulje od 183 dana u dvanaestomjesečnom razdoblju koje počinje ili završava u predmetnoj fiskalnoj godini	Belgija, Italija i Mauricijus
6.	Primatelj boravi u drugoj državi u razdoblju / razdobljima koja ukupno ne traju dulje od 183 dana u bilo kojem dvanaestomjesečnom razdoblju	Estonija, Latvija, Litva i Mađarska
7.	Primatelj boravi u drugoj državi u razdoblju / razdobljima koja ukupno ne premašuju 183 dana u dvije uzastopne godine	Norveška

Ukoliko je iz ugovora o izaslani radnika poslodavca iz matične zemlje sa poslodavcem kod kojeg se radnik upućuje na rad u drugu državu **vidljivo da će ugovoreni poslovi trajati dulje** od 183 dana u dotičnom 12 mjesecom razdoblju, tada se porez na dohodak obračunava prema propisima te **druge države od prvog dana izaslanija**.

Ukoliko je prilikom izaslani radnika duljina boravka u drugoj državi ugovornici bila ugovorena na razdoblje dulje od 183 dana (prema definiciji u konkretnom Ugovoru), te se porez na dohodak plaćao od prvog dana izaslani u državi izaslani (a ne u matičnoj zemlji), a naknadno se utvrdi da je stvarno izaslani trajalo manje od 183 dana, može se tražiti povrat poreza na dohodak iz države izaslani u matičnu zemlju i izvršiti ponovni obračuna porez na dohodak u državi rezidentnosti (matičnoj državi).



Ako je je prilikom izaslanja radnika duljina boravka u drugoj državi ugovornici bila ugovorena kraće od 183 dana pa se porez na dohodak plaćao od prvog dana izaslanja u matičnoj državi, a naknadno se utvrdi da je stvarno izaslanje trajalo više od 183 dana, porezno tijelo te druge države ugovornice može zahtijevati da se porez plati u toj državi za razdoblje od prvog dana izaslanja.

Može li poslodavac iz Hrvatske izaslanom (upućenom) radniku u Republiku Hrvatsku isplatiti neoporezive primitke?

Prema odredbi čl. 7. st.24. Pravilnika o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 95/05 do 143/23, nadalje: Pravilnik) se radnicima izaslanima na rad u Republiku Hrvatsku po nalogu inozemnog poslodavca, neoporezivo mogu isplatiti naknade iz čl. 7. st. 2. r.br. 19. – 22. te r.br. 27. – 31. Pravilnika, kako slijedi:

- dnevnice za službeno putovanje u zemlji koje traje više od 12 sati dnevno – do 30,00 kn dnevno,
- dnevnice za službeno putovanje u zemlji koje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati dnevno – do 15,00 €,
- dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo koje traje više od 12 sati dnevno – do iznosa utvrđenih propisima o izdancima za službeno putovanja za korisnike državnog proračuna,
- dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo koje traje više od 8, a manje od 12 sati dnevno – do 50 % iznosa utvrđenih propisima o izdancima za korisnike državnog proračuna,
- naknade prijevoznih troškova na službenom putovanju – u visini stvarnih izdataka,
- naknade troškova noćenja na službenom putovanju – do visine stvarnih izdataka,
- naknade troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom – u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte,
- naknade za uporabu privatnog automobila za službene potrebe – do 0,50 € po prijađenom kilometru.

Primjer: Radnik izaslan (upućen) iz zemlje sa kojom Republika Hrvatska primjenjuje ugovore o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja i ugovore o socijalnom osiguranju

Poslodavac AA d.o.o. iz Slovenije uputio je svog radnika Primož Mateja na rad kod poslodavca Sunce d.o.o. u Zagrebu (Republici Hrvatskoj), od 01.02. do 31.12.2024., što je više od 183 dana u kalendarskoj godini 2024. te se porez iz plaće (porez na dohodak od nesamostalnog rada) od prvog dana obračunava i plaća u Republici Hrvatskoj.

Ugovorena plaća iznosi 4.000,00 € bruto, iz koje je poslodavac u Sloveniji platio doprinose u iznosu od 884,00 € (22,10 % u Sloveniji).

Radnik je prijavljen na privremeni boravak u Zagrebu, gdje mu je u Poreznoj upravi dodijeljen porezni broj (OIB), te u nadležnoj Poreznoj upravi (ispostavi) za njega zatražena PK kartica, temeljem koje ima pravo na osnovni osobni odbitak od 560,00 €.

Poslodavac u Sloveniji je obračunao i uplatio doprinose u iznosu od 884,00 €, te radniku šalje bruto plaću umanjenu za doprinose u iznosu od 3.116,00 €.

Obračun poreza na dohodak iz plaće (od nesamostalnog rada) izaslanog (upućenog) radnika u Republiku Hrvatsku, izvršiti će se kako slijedi:

Red. br.	Opis	Iznos
1.	Dohodak	3.116,00
2.	Osobni odbitak	560,00
3.	Porezna osnovica	2.556,00
	Porez na dohodak Grad Zagreb	
	■ niža stopa 23,6 %	603,22
	■ viša stopa 35,4 %	0,00
4.	Ukupno porez na dohodak	603,22
5.	Neto za isplatu (1. – 4.)	2.512,78

O obračunu poreza iz plaće, radnik treba predati obrazac JOPPD u roku od 30 dana od dana primitka sredstava od poslodavca iz matične zemlje (bruto iznos plaće umanjen za doprinose koji su obračunani i plaćeni u matičnoj zemlji), sukladno čl. 25.st.4. Zakona o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 115/16 do 114/23)

Prema obračunu poreza, radnik izvješćuje i Poreznu upravu putem Obrasca JOPPD.

Budući da je upućeni radnik u RH sam obveznik obračuna poreza na dohodak, smatramo da se dospijeće za uplatu poreza i prireza određuje u skladu s čl. 81. st. 1. Zakona o porezu na dohodak prema kojemu se porez na dohodak treba uplatiti u roku od 30 dana od dana primitka, odnosno isplate dohotka, te u istom roku treba Poreznoj upravi dostaviti obrazac JOPPD.

Pretpostavimo da je poslodavac iz Slovenije izaslanom (upućenom) radniku u Republiku Hrvatsku doznačio dana 14.08.2024. uplatio na račun bruto iznos umanjen za doprinose, te je radnik dužan u roku od 30 dana (najkasnije do 14.09.2024.) obračunati i uplatiti porez na dohodak iz plaće.

Radnik obrazac JOPPD predaje 13.09.2024. te je oznaka izvješća 24257.

OBRAZAC JOPPD

- stranica A-

IZVJEŠĆE

o primicima, porezu na dohodak i prirezu te doprinosima za obvezna osiguranja na dan 13. rujna 2024.

I. OZNAKA IZVJEŠĆA	24257	II. VRSTA IZVJEŠĆA	8
III. PODACI O:		III.1. Podnositelju izvješća	III.2. Obvezniku plaćanja
1.	Naziv/ime i prezime	Matej Primož	
2.	Adresa	Ilica 49, Zagreb	
3.	Adresa elektroničke pošte	matej@mail.com	
4.	OIB	4444444444	
5.	Oznaka podnositelja	4	
IV.1. Broj osoba za koje se podnosi izvješće		1	IV.2. Broj redaka na popisu pojedinačnih obračuna sa stranice
			1

V. PODACI O UKUPNOM IZNOSU OBRACUNANOM 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.)	603,22
1.1. Ukupan iznos stupaca 14.1. i 14.2. sa stranice B pod oznakom stjecatelja primitka /osiguranika (plaća)	603,22

