



Cooperation as a key to overcoming challenges  
in the field posting of workers from care, construction,  
transport and agriculture sectors



Co-funded by  
the European Union

# ACCT MATERIJALI ZA OBUKU

## Šta je tačno upućivanje radnika?

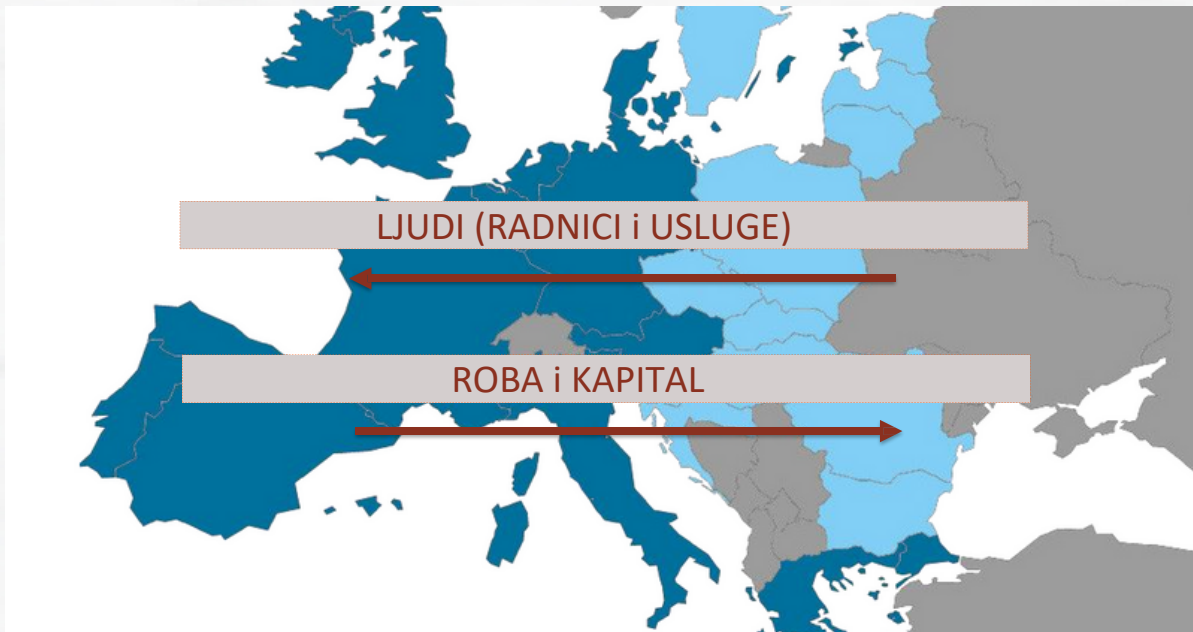
**Privremeno slanje radnika u druge države članice EU da pružaju prethodno dogovorene usluge**

*Definiciju skovao dr M. Szygniewski*

- Osnovne slobode EU navedene u proširenju EU 2004.
- slobodno kretanje robe
- slobodno kretanje lica (radnika)
- sloboda poslovnog nastanjivanja
- slobodno kretanje usluga
- slobodno kretanje kapitala



*Günter Verheugen  
1999-2004 komesar za proširenje*



Današnja osnovna ideja pravnog tumačenja u ujedinjenoj Evropi pretpostavlja da ključnu tačku čine funkcija i svrha odredbe, a ne njena doslovna formulacija. Ovo je zaista kopernikanska revolucija. Zakon se više ne čita doslovno, već uvek pod pretpostavkom da je racionalan i da teži određenom cilju. Nije najvažnije slovo, već ono čemu standard treba da služi u situaciji u kojoj će biti primenjen. Funkcionalno tumačenje je barem jednako važno kao i semantičko tumačenje.

Danas, ne samo komunitarno pravo, već i nacionalni ustavi moraju biti podređeni funkcionalnom tumačenju, u suprotnom bismo se zaglavili u mreži apsurdnosti i kontradikcija. S druge strane, savremeni pravni tekstovi su pisani specifičnim jezikom, koji je često pun nejasnih fraza, skoro kao Ezopov jezik. Kada je u pitanju evropsko pravo, postoji razlog zbog kojeg je važno omogućiti prilagođavanje konstrukcije komunitarnog prava ponekad suštinski različitim pravnim sistemima 27 država članica Evropske unije.



Prof. Marek Safjan  
Sud pravde  
Evropske unije

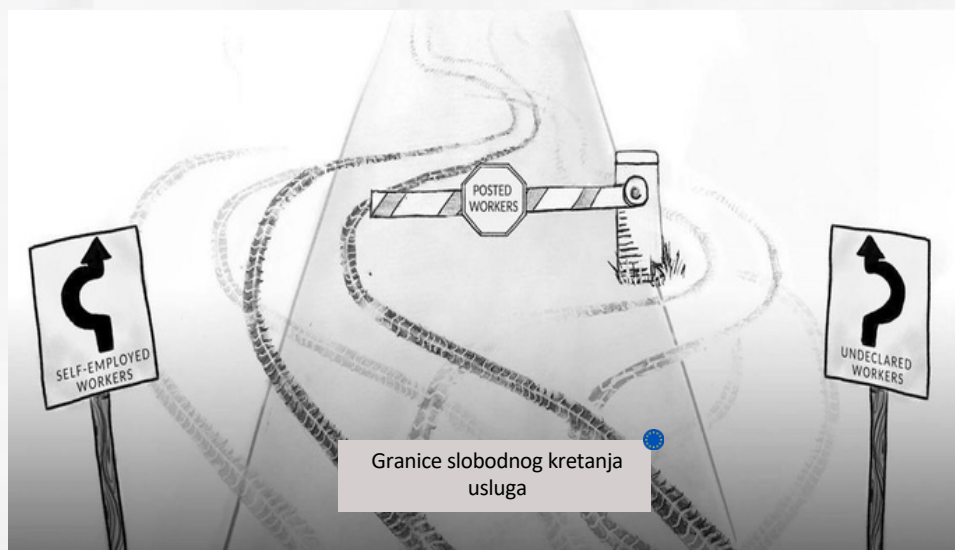
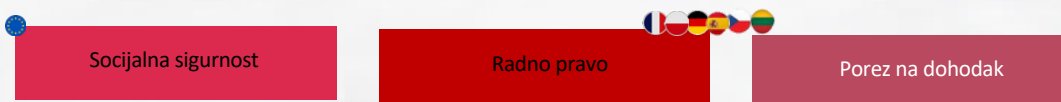


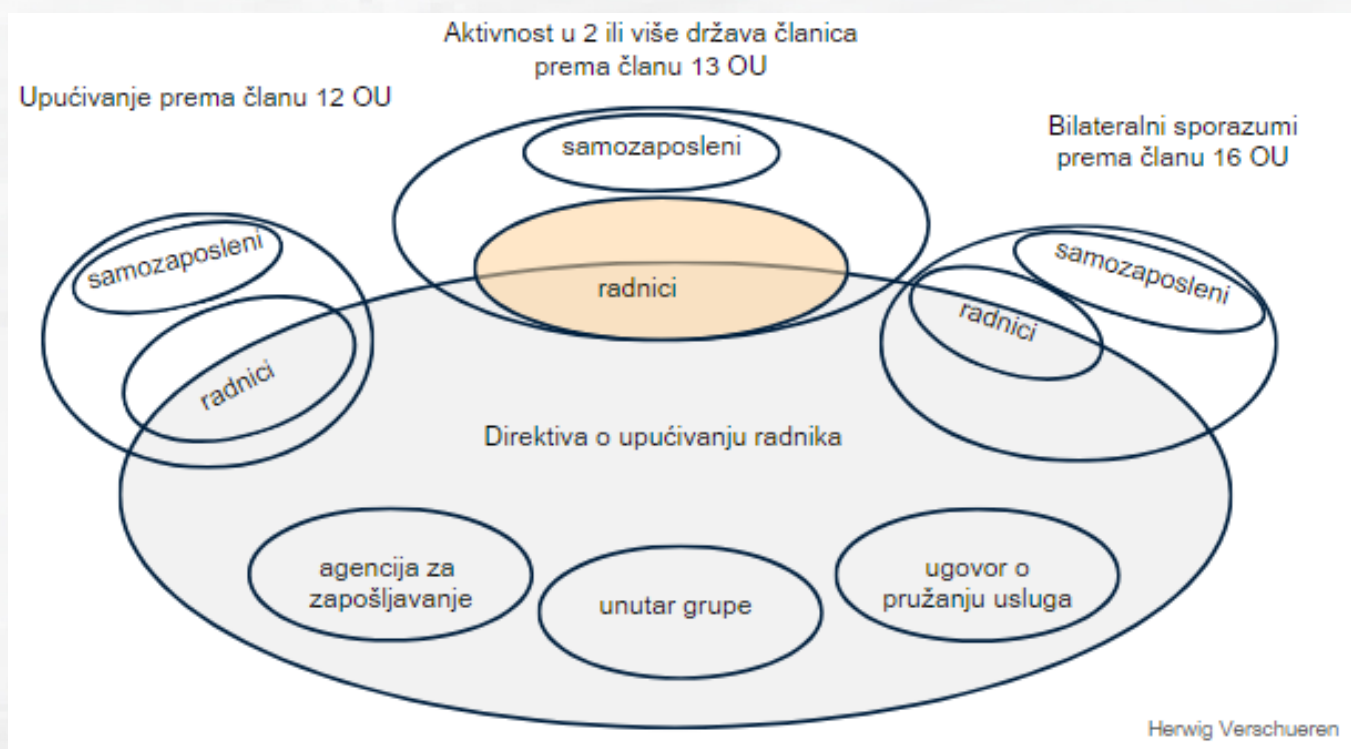
### Član 56 (prethodno član 49 Ugovora o EZ)

U okviru odredaba navedenih u daljem tekstu, zabranjuju se ograničenja slobode pružanja usluga unutar Unije u odnosu na državljane država članica koji su poslovno nastanjeni u drugoj državi članici, a ne u državi lica kojem su usluge namenjene.

Evropski parlament i Savet, u skladu sa redovnim zakonodavnim postupkom, mogu proširiti primenu odredaba ovog poglavlja na državljane treće zemlje koji pružaju usluge i poslovno su nastanjeni unutar Unije.







# Deo I

*Radno pravo*  
*Uslovi zaposlenja*



**UREDBA (EZ) br. 593/2008 EVROPSKOG PARLAMENTA I SAVETA  
od 17. juna 2008. o pravu koje se primenjuje na ugovorne obaveze (Rim I)**

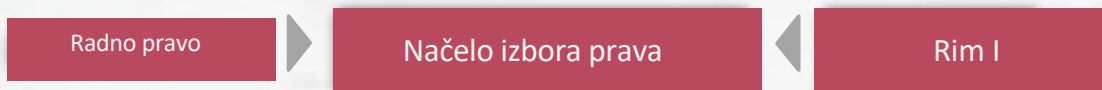
**Član 8  
Individualni ugovori o radu**

1. Individualni ugovor o radu podleže pravu koje odaberu ugovorne strane u skladu sa članom 3. Međutim, takav izbor prava ne može za posledicu imati lišavanje zaposlenog zaštite koju mu obezbeđuju odredbe od kojih se ne može sporazumno odstupiti na osnovu prava koje bi, u slučaju da ono nije odabrano, bilo merodavno u skladu sa stavovima 2, 3 i 4 ovog člana.

**Član 3  
Sloboda izbora**

1. Na ugovor se primenjuje pravo koje su ugovorne strane izabrale. Izbor se navodi izričito ili jasno proizlazi iz odredaba ugovora ili okolnosti slučaja. Ugovorne strane imaju mogućnost da same izaberu merodavno pravo za ceo ugovor, odnosno jedan njegov deo.





## Član 8 Individualni ugovori o radu

1. Individualni ugovor o radu podleže pravu koje odaberu ugovorne strane u skladu sa članom 3. Međutim, takav izbor prava ne može za posledicu imati lišavanje zaposlenog zaštite koju mu obezbeđuju odredbe od kojih se ne može sporazumno odstupiti na osnovu prava koje bi, u slučaju da ono nije odabrano, bilo merodavno u skladu sa stavovima 2, 3 i 4 ovog člana.



Radno pravo

Osnovna direktiva

Direktiva 96/71/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 16. decembra 1996.  
o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga

### Član 3 Uslovi zaposlenja

1. Države članice obezbeđuju da, nezavisno od prava koje se primenjuje na radni odnos, preduzeća iz člana 1 (1) garantuju radnicima koji su upućeni na njihovo državno područje uslove zaposlenja kojima su obuhvaćena sledeća pitanja koja su u državi članici u kojoj se obavlja rad utvrđena:
- zakonom, propisom ili administrativnom odredbom, i/ili
  - kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama za koje je proglašeno da su univerzalno primenjive (...)

Radno pravo

Osnovna direktiva

### Član 3 Uslovi zaposlenja

1. **Države članice obezbeđuju** da, nezavisno od prava koje se primenjuje na radni odnos, preduzeća iz člana 1 (1) garantuju radnicima koji su upućeni na njihovo državno područje uslove zaposlenja kojima su obuhvaćena sledeća pitanja koja su u državi članici u kojoj se obavlja rad utvrđena:
- zakonom, propisom ili administrativnom odredbom, i/ili
  - kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama za koje je proglašeno da su univerzalno primenjive (...)

Radno pravo

Osnovna direktiva

### Član 3 Uslovi zaposlenja

1. Države članice obezbeđuju da, nezavisno od prava koje se primenjuje na radni odnos, preduzeća iz člana 1 (1) **garantuju radnicima koji su upućeni** na njihovo državno područje uslove zaposlenja kojima su obuhvaćena sledeća pitanja koja su u državi članici u kojoj se obavlja rad utvrđena:

- zakonom, propisom ili administrativnom odredbom, i/ili
- kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama za koje je proglašeno da su univerzalno primenjive (...)

Radno pravo

Osnovna direktiva

### Član 3 Uslovi zaposlenja

1. Države članice obezbeđuju da, nezavisno od prava koje se primenjuje na radni odnos, preduzeća iz člana 1 (1) garantuju radnicima koji su upućeni na njihovo državno područje **uslove zaposlenja** kojima su obuhvaćena sledeća pitanja koja su u državi članici u kojoj se obavlja rad utvrđena:

- zakonom, propisom ili administrativnom odredbom, i/ili
- kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama za koje je proglašeno da su univerzalno primenjive (...)

Radno pravo

Osnovna direktiva

### Član 3 Uslovi zaposlenja

- (a) maksimalno radno vreme i minimalno vreme odmora;
- (b) minimalni plaćeni godišnji odmor;
- (c) minimalne stope zarade, uključujući one za prekovremeni rad; ova tačka se ne primenjuje na šeme dopunske strukovne penzije;
- (d) uslovi ustupanja radnika, posebno preko preduzeća za privremeno zapošljavanje;
- (e) zdravlje, bezbednost i higijena na radu;
- (f) mere zaštite u vezi sa uslovima zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, dece i mladih;
- (g) jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe po pitanju nediskriminacije.

Radno pravo

Osnovna direktiva

### Član 3 Uslovi zaposlenja

- a) maksimalno radno vreme i minimalno vreme odmora;
- b) minimalni plaćeni godišnji odmor;
- c) minimalne stope zarade, uključujući one za prekovremeni rad; ova tačka se ne primenjuje na šeme dopunske strukovne penzije;
- (d) uslovi ustupanja radnika, posebno preko preduzeća za privremeno zapošljavanje;
- (e) zdravlje, bezbednost i higijena na radu;
- (f) mere zaštite u vezi sa uslovima zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, dece i mladih;
- (g) jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe po pitanju nediskriminacije.

Radno pravo

Osnovna direktiva

### Član 3 Uslovi zaposlenja

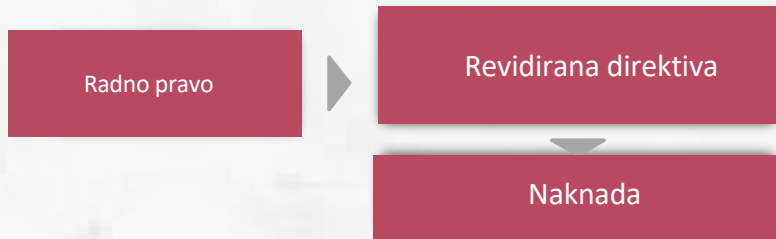
- a) maksimalno radno vreme i minimalno vreme odmora;
- b) minimalni plaćeni godišnji odmor;
- c) **naknada**, uključujući stope za prekovremeni rad; ova tačka se ne primenjuje na šeme dopunske strukovne penzije;
- (d) uslovi ustupanja radnika, posebno preko preduzeća za privremeno zapošljavanje;
- (e) zdravlje, bezbednost i higijena na radu;
- (f) mere zaštite u vezi sa uslovima zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, dece i mladih;
- (g) jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe po pitanju nediskriminacije.



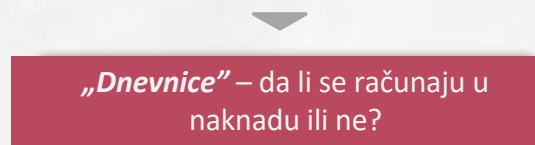
*U našoj Uniji, isti rad obavljen na istom mestu treba da bude plaćen na isti način.*

Jean Claude Juncker  
Predsednik Evropske komisije

Jednaka plata? ili Jednaki uslovi po pitanju plata?



Za potrebe ove Direktive, pojam naknade utvrđuje se nacionalnim zakonom i/ili praksom države članice na čiju teritoriju je radnik upućen i označava sve sastavne elemente naknade koji su utvrđeni kao obavezni nacionalnim zakonom, propisom ili administrativnom odredbom, ili kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama za koje je u toj državi članici proglašeno da su univerzalno primenjive ili koje su drugačije primenjive u skladu sa članom 8.



### Član 3 (7)

Novčani dodaci koji su specifični za upućivanje smatraju se delom naknade, osim ukoliko se ne plaćaju kao nadoknada troškova koji su stvarno nastali po osnovu upućivanja, poput troškova putovanja, hrane i smeštaja. Poslodavac će, bez dovođenja u pitanje tačke (h) prvog podstava stava 1, upućenom radniku nadoknaditi navedene troškove u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom koja je primenjiva na radni odnos.

U slučajevima kada se uslovima zaposlenja primenjivim na radni odnos ne utvrđuje da li i koji se elementi novčanog dodatka specifičnog za upućivanje plaćaju kao nadoknada troškova koji su stvarno nastali po osnovu upućivanja ili koji su elementi nakande, celokupni novčani dodatak će se smatrati isplaćenim u okviru nadoknade troškova;

Radno pravo

Revidirana direktiva

### Član 3

#### Uslovi zaposlenja

- a) maksimalno radno vreme i minimalno vreme odmora;
- b) minimalni plaćeni godišnji odmor;
- c) naknada, uključujući stope za prekovremeni rad; ova tačka se ne primenjuje na šeme dopunske strukovne penzije;
- (d) uslovi ustupanja radnika, posebno preko preduzeća za privremeno zapošljavanje;
- (e) zdravlje, bezbednost i higijena na radu;
- (f) mere zaštite u vezi sa uslovima zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, dece i mladih;
- (g) jednako postupanje prema muškarcima i ženama i ostale odredbe po pitanju nediskriminacije.

Radno pravo

Revidirana direktiva

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
- b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
- c) naknada;
- (...)
- (h) uslovi smeštaja radnika ukoliko ih poslodavac obezbeđuje radnicima koji nisu na svom uobičajenom mestu rada;
- (i) novčani dodaci ili nadoknade troškova za pokrivanje troškova putovanja, hrane i smeštaja za radnike koji nisu na svom mestu boravišta zbog profesionalnih razloga;

Tačka (i) primenjuje se isključivo na troškove putovanja, hrane i smeštaja koji su nastali za upućene radnike kada se od njih traži da putuju u svoje uobičajeno mesto rada i iz njega u državi članici na čije su državno područje upućeni ili ukoliko ih njihov poslodavac privremeno pošalje iz tog uobičajenog mesta rada u drugo mesto rada.

Radno pravo

Revidirana direktiva

(...)

(h) uslovi smeštaja radnika ukoliko ih poslodavac obezbeđuje radnicima koji nisu na svom uobičajenom mestu rada;

(i) novčani dodaci ili nadoknade troškova za pokrivanje troškova putovanja, hrane i smeštaja za radnike koji nisu na svom mestu boravišta zbog profesionalnih razloga;

Tačka (i) primenjuje se isključivo na troškove putovanja, hrane i smeštaja koji su nastali za upućene radnike kada se od njih traži da putuju u svoje uobičajeno mesto rada i iz njega u državi članici na čije su državno područje upućen ili ukoliko ih njihov poslodavac privremeno pošalje iz tog uobičajenog mesta rada u drugo mesto rada.

Radno pravo

Revidirana direktiva

(...)

(h) uslovi;

(i) novčani dodaci ili nadoknade troškova ...;

Tačka (i) primenjuje se isključivo na troškove putovanja, hrane i smeštaja koji su nastali za upućene radnike kada se od njih traži da putuju u svoje uobičajeno mesto rada i iz njega u državi članici na čije su državno područje upućeni ili ukoliko ih njihov poslodavac privremeno pošalje iz tog uobičajenog mesta rada u drugo mesto rada.



Radno pravo

Revidirana direktiva

(...)

(h) uslovi smeštaja radnika ukoliko ih poslodavac obezbeđuje radnicima koji nisu na svom uobičajenom mestu rada;

(i) novčani dodaci ili nadoknade troškova za pokrivanje troškova putovanja, hrane i smeštaja za radnike koji nisu na svom mestu boravišta zbog profesionalnih razloga;

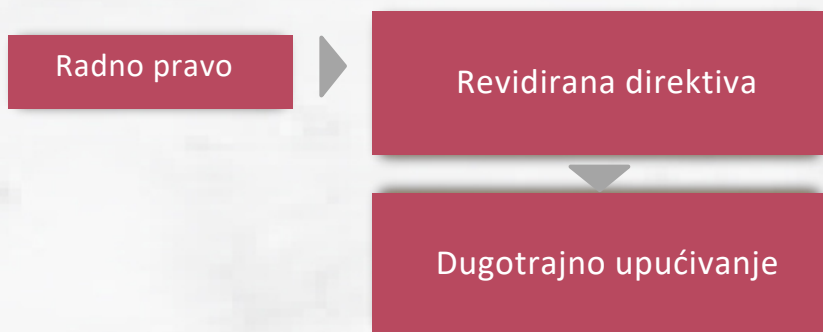
Tačka (i) primenjuje se isključivo na troškove putovanja, hrane i smeštaja koji su nastali za upućene radnike kada se od njih traži da putuju u svoje uobičajeno mesto rada i iz njega u državi članici na čije su državno područje upućeni ili ukoliko ih njihov poslodavac privremeno pošalje iz tog uobičajenog mesta rada u drugo mesto rada.

traži da putuju do i od svog redovnog mjesta rada u državi članici na čiju su teritoriju upućeni, ili gdje ih privremeno šalje svog poslodavca sa tog redovnog mjesta rada na drugo mesto rada.

„Dugotrajno  
upućivanje”

Marianne Thyssen  
Komesarka za zapošljavanje





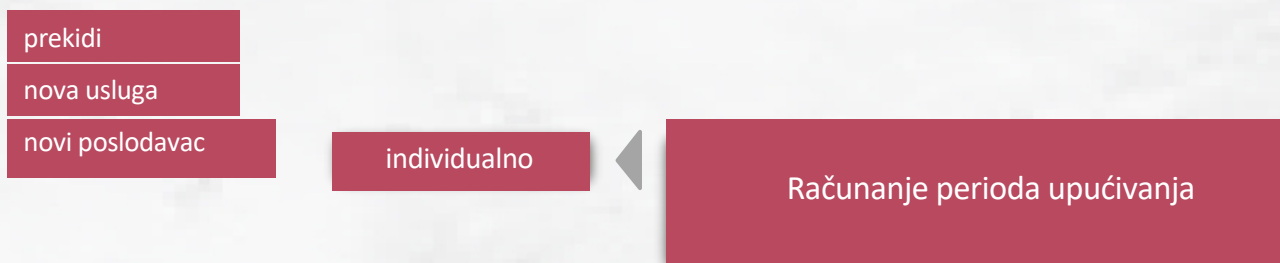
### Član 3 (1a)

Ukoliko je stvarno trajanje upućivanja duže od 12 meseci, države članice obezbeđuju da, nezavisno od prava koje se primenjuje na radni odnos, preduzeća iz člana 1(1) radnicima koji su upućeni na njihovo državno područje na osnovu jednakosti tretmana garantuju, pored uslova zaposlenja navedenih u stavu 1 ovog člana, sve primenjive uslove zaposlenja (...)

### Član 3 (1a)

Ukoliko je stvarno trajanje upućivanja duže od 12 meseci, države članice obezbeđuju da, nezavisno od prava koje se primenjuje na radni odnos, preduzeća iz člana 1(1) radnicima koji su upućeni na njihovo državno područje na osnovu jednakosti tretmana garantuju, pored uslova zaposlenja navedenih u stavu 1 ovog člana sve primenjive uslove zaposlenja (...)





Član 13c Zakona o upućenim radnicima (AEntG) Računanje trajanja zaposlenja u Nemačkoj (5) Ukoliko radnik nastavi da bude zaposlen u Nemačkoj u skladu sa stavom 1, 2 ili 3 odmah nakon zaposlenja u skladu sa stavom 1, 2 ili 3, periodi zaposlenja u Nemačkoj će biti agregirani za svrhu izračunavanja perioda zaposlenja u Nemačkoj. (6) Ukoliko je radnik zaposlen u Nemačkoj, a nije u pitanju zaposlenje u skladu sa stavom 1, 2 ili 3, svi periodi neprekidnog zaposlenja u Nemačkoj moraju biti uzeti u obzir pri računanju perioda zaposlenja u Nemačkoj.



Član 13c Zakona o upućenim radnicima (AEntG) Računanje trajanja zaposlenja u Nemačkoj (5) Ukoliko radnik nastavi da bude zaposlen u Nemačkoj u skladu sa stavom 1, 2 ili 3 odmah nakon zaposlenja u skladu sa stavom 1, 2 ili 3, periodi zaposlenja u Nemačkoj će biti agregirani za svrhu izračunavanja perioda zaposlenja u Nemačkoj. (6) Ukoliko je radnik zaposlen u Nemačkoj, a nije u pitanju zaposlenje u skladu sa stavom 1, 2 ili 3, svi periodi neprekidnog zaposlenja u Nemačkoj moraju biti uzeti u obzir pri računanju perioda zaposlenja u Nemačkoj.



„Obrazloženo obaveštenje“  
Preduzeće koje upućuje  
(pružalac usluge)  
mora da dostavi „obrazloženo  
obaveštenje“

Praktični vodič o upućivanju:  
produžetak ne može biti  
predmet  
postupka odobrenja  
(reč je o „obaveštenju“, a ne  
o „zahtevu“).  
Međutim, države članice mogu  
tražiti da pružaoci  
usluga obrazlože produžetak.



„Dugotrajno upućivanje“ + kumulativni period upućivanja  
„Ukoliko pružalac usluge dostavi **obrazloženo obaveštenje**,  
**država članica u kojoj se pruža usluga će produžiti**  
**period iz prvog podstava na 18 meseci.**  
Ukoliko preduzeće iz člana 1(1) **zameni upućenog radnika**  
**drugim upućenim radnikom koji obavlja isti zadatak**  
**na istom mestu, trajanje upućivanja**, za potrebe ovog  
stava, **smatra se kumulativnim trajanjem perioda**  
**upućivanja navedenih pojedinačnih radnika.**

isti zadatak

Pojam „**isti zadatak na istom mestu**“ određuje se uzimajući  
u obzir, između ostalog,  
**prirodu usluge** koja se pruža,  
**posao koji se obavlja**  
i **adresu (adrese) mesta rada.**



### **Jedinstveni zvanični nacionalni veb-sajt**

**Član 1 (2) (stav 4) Revidirane direktive**[revidirani član 3 (1) (stav 4) Osnovne direktive 96/71/EZ]

Države članice obezbeđuju da su informacije koje se nalaze na jedinstvenom zvaničnom nacionalnom veb-sajtu tačne i ažurirane. Komisija na svom veb-sajtu objavljuje adrese jedinstvenih zvaničnih nacionalnih veb-sajtova.

### **Član 5 (2) Direktive o sprovođenju 2014/67/EU**

Kako bi se postigla dalja unapređenja u vezi sa pristupom informacijama, države članice:

a) jasno navode, na detaljan način prilagođen korisnicima i u pristupačnom formatu na jedinstvenom zvaničnom nacionalnom veb-sajtu i drugim prikladnim sredstvima, koji su uslovi zaposlenja i/ili koje delove njihovog nacionalnog i/ili regionalnog prava treba primeniti na radnike upućene na njihovo državno područje(...).



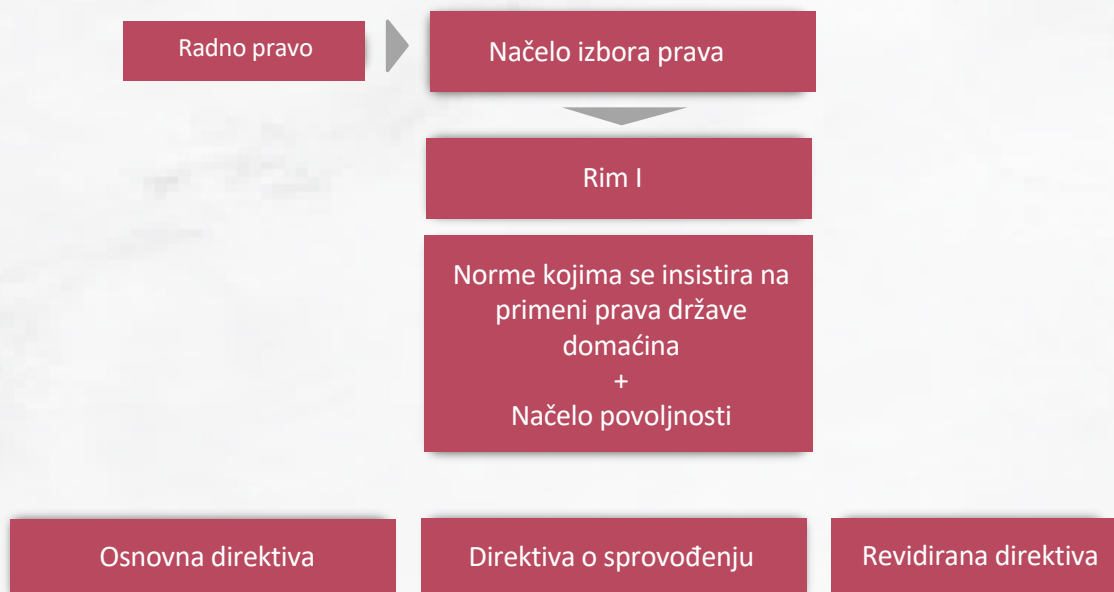
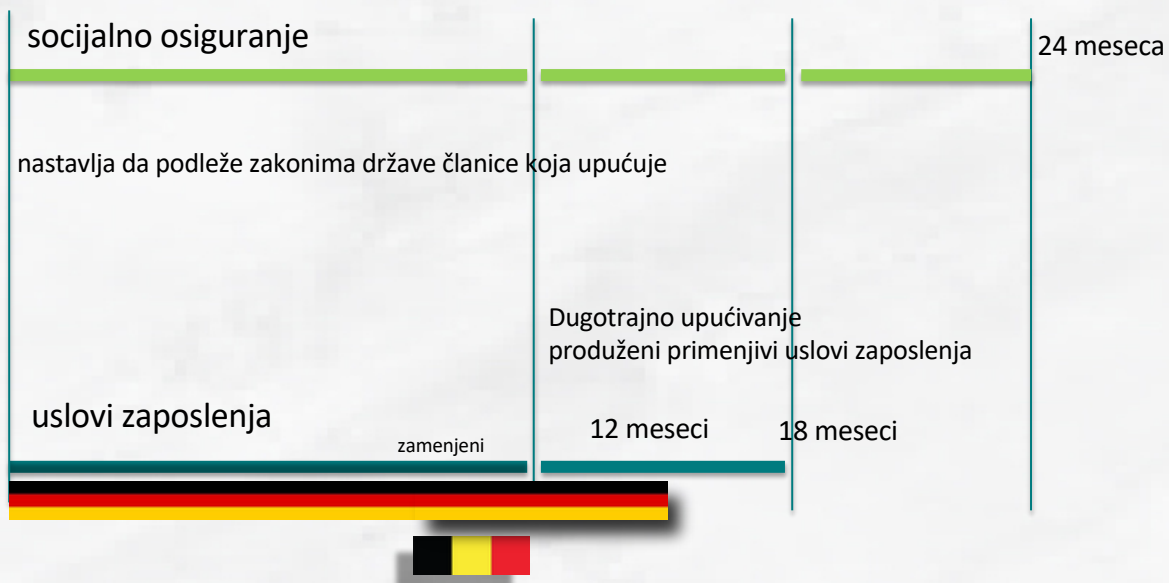
### **Jedinstveni zvanični nacionalni veb-sajt**

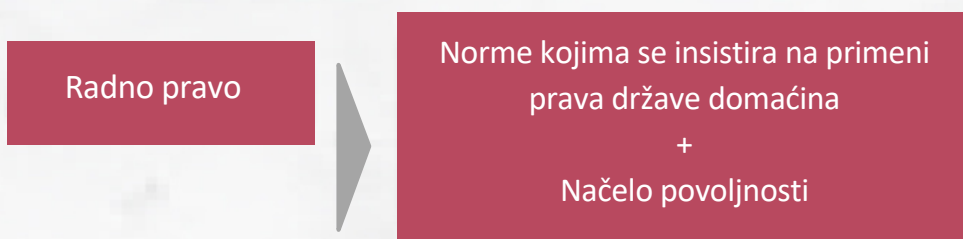
**Član 1 (2) (stav 5) Revidirane direktive**

[revidirani član 3 (1) (stav 5) Osnovne direktive 96/71/EZ]

Ukoliko, suprotno članu 5 Direktive 2014/67/EU, informacije na jedinstvenom zvaničnom nacionalnom veb-sajtu ne navode koji uslovi zaposlenja treba da se primenjuju, ta okolnost se uzima u obzir, u skladu sa nacionalnim pravom i/ili praksom, pri određivanju sankcija u slučaju kršenja nacionalnih odredaba donetih u skladu sa ovom Direktivom, u meri u kojoj je to potrebno kako bi se obezbedila njihova proporcionalnost.

## Računanje perioda upućivanja

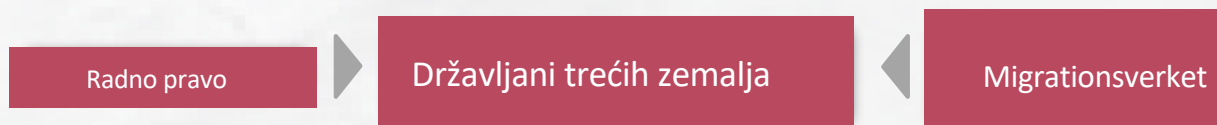




### Član 3 (1-6)

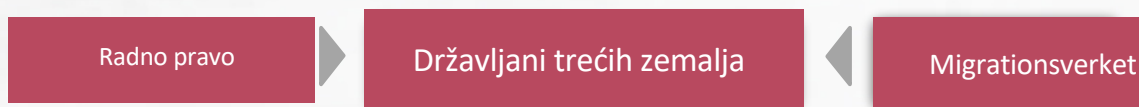
[norme kojima se insistira na primeni prava države domaćina]

ne sprečavaju primenu uslova zaposlenja koji su povoljniji za radnike



### Rešenje Suda od 26. aprila 2023. u predmetu C-629/22 A.L. protiv Migrationsverket

[stav 27] Član 6(2) Direktive 2008/115 mora se tumačiti na način da su nadležni organi države članice u obavezi da dopuste državljaninu treće zemlje koji nezakonito boravi na državnom području te države članice, a koji ima važeću boravišnu dozvolu ili drugo odobrenje koje mu daje pravo boravka koje je izdala druga država članica, da se vrati u tu državu članicu pre donošenja, ukoliko je potrebno, odluke o vraćanju tog državljanina, iako navedeni organi smatraju verovatnim da taj državljanin neće postupiti u skladu sa zahtevom za povratak u navedenu drugu državu članicu.



### Rešenje Suda od 26. aprila 2023. u predmetu C-629/22 A.L. protiv Migrationsverket

[stav 42] član 6(2) Direktive 2008/115 mora se tumačiti na način da kada, suprotno toj odredbi, država članica državljaninu treće zemlje koji nezakonito boravi na njenom državnom području ne dopusti da se odmah vrati u državu članicu koja mu je izdala važeću boravišnu dozvolu ili drugo odobrenje koje mu omogućava pravo boravka pre donošenja odluke o njegovom vraćanju, nadležni državni organi, uključujući i državne sudove kojima je podneta žalba protiv te odluke o vraćanju i prateće zabrane ulaska, u obavezi su da preduzmu sve mere koje su neophodne za ispravljanje činjenice da državni organ nije ispunio obaveze koje proističu iz navedene odredbe.

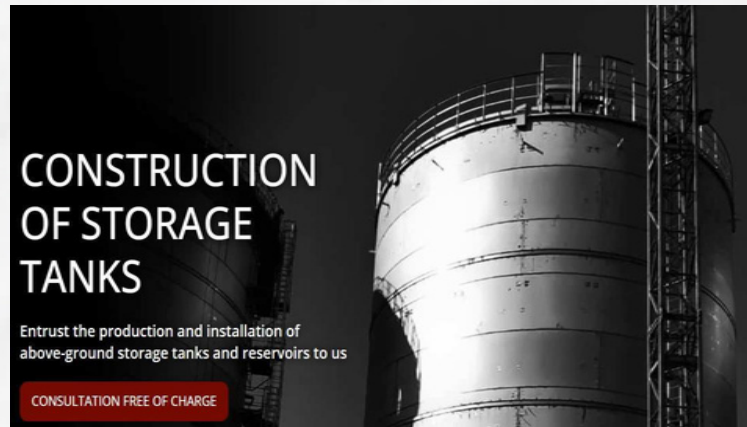
Radno pravo

Državljeni trećih zemalja

SN i drugi

### Predmet C-540/22 SN i drugi

- Otvoreni predmet
- Ročište dana  
21. septembra 2023,  
Mišljenje opšteg  
pravozastupnika A.  
Rantosa od  
30. novembra 2023.

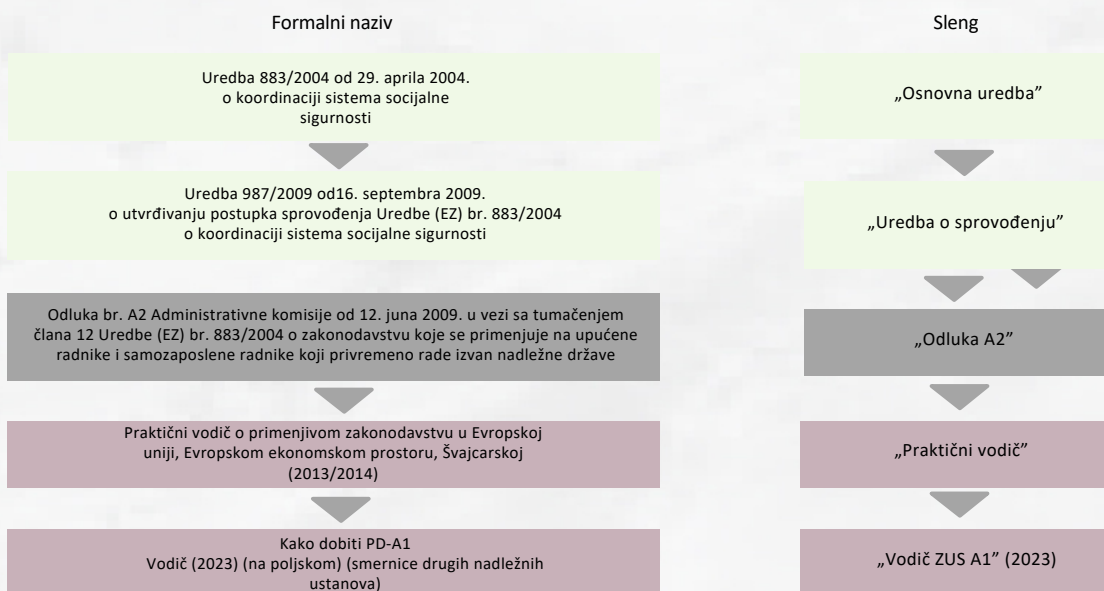




# Deo II

## *Socijalna sigurnost*

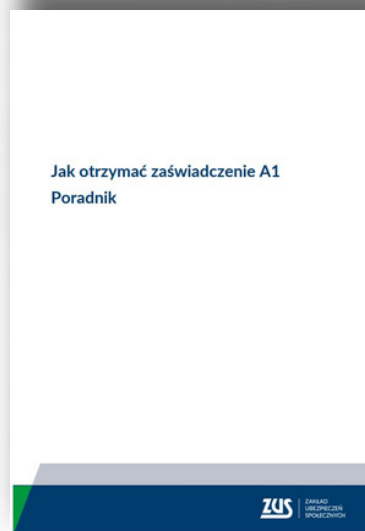
## Socijalna sigurnost



Socijalna sigurnost

JEDNO ZAKONODAVSTVO

PD-A1



Socijalna sigurnost

lex loci laboris

### **Uredba (EZ) br. 883/2004 Evropskog parlamenta i Saveta od 29. aprila 2004. o koordinaciji sistema socijalne sigurnosti**

(15) Potrebno je da se na osobe koje se kreću unutar Zajednice primenjuje šema socijalne sigurnosti samo jedne države članice kako bi se izbeglo preklapanje primenjivih odredbi nacionalnog zakonodavstva i teškoće koje bi iz toga mogle prosteći.

(17) Kako bi se zagarantovala jednakost tretmana svih osoba zaposlenih na državnom području države članice što je efikasnije moguće, odgovarajuće je, kao opšte pravilo, odrediti kao primenjivo zakonodavstvo ono koje pripada državi članici u kojoj osoba na koju se to odnosi obavlja svoju delatnost kao zaposleno ili samozaposleno lice.

(18) U posebnim situacijama koje opravdavaju druge kriterijume primenljivosti, neophodno je odstupiti od tog opšteg pravila.

Socijalna sigurnosti

lex loci laboris

## **POGLAVLJE II**

### **ODREĐIVANJE ZAKONODAVSTVA KOJE SE PRIMENJUJE**

#### **Član 11**

#### **Opšta pravila**

1. Na osobe na koje se primenjuje ova Uredba, primenjuje se zakonodavstvo samo jedne države članice. To zakonodavstvo se određuje u skladu sa ovim Poglavljem.

3. (...)

a) na osobu koja obavlja delatnost kao zaposleno ili samozaposleno lice u državi članici primenjuje se zakonodavstvo te države članice;

(...)

e) na ostale osobe na koje se tačke (a) – (d) ne primenjuju, primenjuje se zakonodavstvo države članice boravišta, ne dovodeći u pitanje ostale odredbe ove Uredbe koje joj garantuju benefite prema zakonodavstvu jedne ili više država članica.

Socijalna sigurnost

„Dvanaest”

## POGLAVLJE II ODREĐIVANJE ZAKONODAVSTVA KOJE SE PRIMENJUJE

### Član 12 Posebna pravila

1. Na osobu koja obavlja delatnost kao zaposleno lice u državi članici za poslodavca koji redovno obavlja svoju delatnost tamo i koju je poslodavac uputio u drugu državu članicu radi obavljanja posla za tog poslodavca nastaviće da se primenjuje zakonodavstvo prve države članice pod uslovom da predviđeno trajanje takvog posla nije duže od dvadeset i četiri meseca i da nije poslata sa ciljem da zameni drugu osobu.

Socijalna sigurnost

„Dvanaest”

## POGLAVLJE II ODREĐIVANJE ZAKONODAVSTVA KOJE SE PRIMENJUJE

### Član 12 Posebna pravila

1. Na osobu koja obavlja delatnost kao zaposleno lice u državi članici za poslodavca koji redovno obavlja svoju delatnost tamo i koju je poslodavac uputio u drugu državu članicu radi obavljanja posla za tog poslodavca nastaviće da se primenjuje zakonodavstvo prve države članice pod uslovom da predviđeno trajanje takvog posla nije duže od dvadeset i četiri meseca i da nije poslata sa ciljem da zameni drugu osobu.

Socijalna sigurnost

„Dvanaest”

## POGLAVLJE II ODREĐIVANJE ZAKONODAVSTVA KOJE SE PRIMENJUJE

### Član 12 Posebna pravila

1. Na osobu koja obavlja delatnost kao zaposleno lice u državi članici za poslodavca koji redovno obavlja svoju delatnost tamo i koju je poslodavac uputio u drugu državu članicu radi obavljanja posla za tog poslodavca **nastaviće da se primenjuje** zakonodavstvo prve države članice pod uslovom da predviđeno trajanje takvog posla nije duže od dvadeset i četiri meseca i da nije poslata sa ciljem da zameni drugu osobu.

Socijalna sigurnost

„Dvanaest“

## POGLAVLJE II ODREĐIVANJE ZAKONODAVSTVA KOJE SE PRIMENJUJE

### Član 12 Posebna pravila

1. Na osobu koja obavlja delatnost kao zaposleno lice u državi članici za poslodavca koji redovno obavlja svoju delatnost tamo i koju je poslodavac uputio u drugu državu članicu radi obavljanja posla za tog poslodavca nastaviće da se primenjuje zakonodavstvo prve države članice pod uslovom da predviđeno trajanje takvog posla **nije duže od dvadeset i četiri meseca** i da nije poslata sa ciljem da zameni drugu osobu.

Socijalna sigurnost

„Dvanaest“

## POGLAVLJE II ODREĐIVANJE ZAKONODAVSTVA KOJE SE PRIMENJUJE

### Član 12 Posebna pravila

1. Na osobu koja obavlja delatnost kao zaposleno lice u državi članici za poslodavca koji redovno obavlja svoju delatnost tamo i koju je poslodavac uputio u drugu državu članicu radi obavljanja posla za tog poslodavca nastaviće da se primenjuje zakonodavstvo prve države članice pod uslovom da predviđeno trajanje takvog posla **nije duže od dvadeset i četiri meseca** i da **nije poslata sa ciljem da zameni drugu osobu**.

Socijalna sigurnost

„Dvanaest”

Pre upućivanja  
upućeno lice  
redovna delatnost poslodavca  
24 meseca  
bez zamene

Socijalna sigurnost

„Dvanaest”

„podleže zakonodavstvu pre  
upućivanja”

### Član 14 (1) Uredba 987/2009

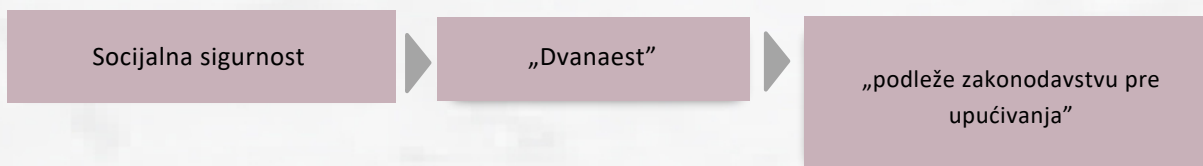
„osoba koja obavlja delatnost kao zaposleno lice u državi članici za poslodavca koji tamo redovno obavlja svoju delatnost i koju je taj poslodavac uputio u drugu državu članicu“ uključuje osobu koja je zaposlena s namerom da bude upućena u drugu državu članicu, pod uslovom da se neposredno pre početka zaposlenja predmetne osobe na nju već primenjivalo zakonodavstvo države članice u kojoj je njen poslodavac poslovno nastanjen.

sprečava:

- obrnuto upućivanje
- turizam sa malim doprinosom

Praktični vodič

Period od najmanje mesec dana može se smatrati ispunjavanjem ove obaveze, dok kraći periodi zahtevaju ocenjivanje svakog pojedinačnog slučaja uzimajući u obzir sve uključene faktore.



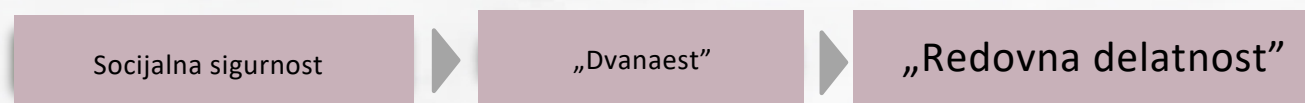
(...) kao indikacija, činjenica da se na osobu primenjivalo zakonodavstvo države članice u kojoj je poslodavac poslovno nastanjen najmanje mesec dana može se smatrati ispunjavanjem uslova na koje se upućivalo rečima „neposredno pre početka zaposlenja“. Kraći periodi takođe zahtevaju ocenu svakog pojedinačnog slučaja uzimajući u obzir sve uključene faktore.

Odluka # A2

Period od najmanje mesec dana može se smatrati ispunjavanjem ove obaveze, dok kraći periodi zahtevaju ocenjivanje svakog pojedinačnog slučaja uzimajući u obzir sve uključene faktore.

Praktični vodič

podležu zakonodavstvu ili su osigurani u okviru šeme



### Član 14 (2) Uredba 987/2009

reči „koji tamo redovno obavlja svoju delatnost“ odnose se na poslodavca koji redovno obavlja znatan deo delatnosti, a ne samo poslove internog upravljanja, na području države članice u kojoj je poslovno nastanjen, uzimajući u obzir sve kriterijume karakteristične za delatnost koju obavlja preduzeće o kojem je reč. Primenjeni kriterijumi moraju biti prilagođeni posebnim karakteristikama svakog poslodavca i stvarnoj prirodi delatnosti koja se obavlja.

Socijalna sigurnost

„Dvanaest”

„Redovna delatnost”

Kako bi se, ukoliko je neophodno i u slučaju sumnje, utvrdilo da li poslodavac redovno obavlja znatan deo delatnosti na državnom području države članice u kojoj je poslovno nastanjen, neophodno je da nadležna ustanova iz navedene države članice ispita sve kriterijume karakteristične za delatnost koju obavlja navedeni poslodavac, uključujući i mesto na kojem preduzeće ima registrovano sedište i upravu, broj članova administrativnog osoblja koje radi u državi članici u kojoj je poslovno nastanjen i u drugoj državi članici, mesto gde su upućeni radnici regrutovani i mesto gde se zaključuje većina ugovora sa klijentima, pravo koje se primenjuje na ugovore koje preduzeće zaključuje sa svojim radnicima, s jedne strane, i sa klijentima, s druge strane, promet tokom odgovarajućeg uobičajenog perioda u svakoj od navedenih država članica i broj ugovora realizovanih u državi koja upućuje.

Ovo nije konačni spisak jer kriterijume treba prilagoditi svakom pojedinačnom slučaju i uzeti u obzir prirodu delatnosti koju obavlja preduzeće u državi u kojoj je poslovno nastanjeno.

Turnover

25%

Odluka # A2

Socijalna sigurnost

„Dvanaest”

„24 meseca”

(b) Kratak prekid aktivnosti koje radnik obavlja u preduzeću u državi zaposlenja, nezavisno od razloga (praznici, bolest, obuka u preduzeću koje upućuje...), neće predstavljati prekid perioda upućivanja

Prekid

Odluka # A2

(c) Kada radnik okonča period upućivanja, ne može se odobriti nijedan novi period upućivanja za istog radnika, ista preduzeća i istu državu članicu sve dok ne prođe najmanje dva meseca od datuma isteka prethodnog perioda upućivanja. Međutim, odstupanje od ovog načela je dozvoljeno u određenim okolnostima.

Reset

Odluka # A2



Socijalna sigurnost

„Dvanaest“

„Bez zamene“

U izuzetnim okolnostima bilo bi moguće zameniti lice koje je već upućeno, pod uslovom da nije istekao period odobren za upućivanje. Primer gde bi se ovo moglo desiti bila bi situacija u kojoj je radnik bio upućen na 20 meseci, ozbiljno se razboleo nakon 10 meseci i morao je biti zamenjen. U toj situaciji bi bilo razumno dozvoliti da drugo lice bude upućeno na preostalih 10 meseci ugovorenog perioda.

Praktični vodič

Zabranu zamene upućenog lica drugim upućenim licem treba uzeti u obzir ne samo iz perspektive države koja upućuje, već i iz perspektive države u koju je radnik upućen. Upućeni radnik se ne može odmah zameniti u državi članici A u koju je upućen, radnikom koji je upućen iz istog preduzeća iz države članice B koja vrši upućivanje, niti radnikom upućenim iz drugog preduzeća koje je poslovno nastanjeno u državi članici B, ni radnikom upućenim iz preduzeća koje je poslovno nastanjeno u državi članici C.

Socijalna sigurnost

„Dvanaest“

„Bez zamene“

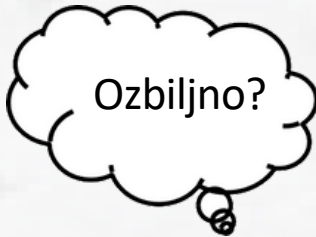
Kada se upućeni radnik odmah zameni drugim upućenim radnikom, novi upućeni radnik će biti vezan za zakonodavstvo o socijalnoj sigurnosti države članice u kojoj se obavlja rad od samog početka njegovog/njenog rada, jer se izuzetak iz člana 12 Uredbe 883/2004 više na njega/nju ne primenjuje.

Praktični vodič

Osobe koje idu kao druge lišene su prava na zaštitu perioda osiguranja od fragmentacije – što je upitno u pogledu jednakog tretmana

Socijalna sigurnost

„Dvanaest”



**pre upućivanja  
upućeno lice  
redovna delatnost  
poslodavca  
24 meseca  
bez zamene**

Socijalna sigurnost

„Trinaest”

Na osobu, koja redovno obavlja delatnost kao zaposleno lice u dve ili više država članica, primenjuje se:

(a) zakonodavstvo države članice boravišta, ukoliko osoba obavlja znatan deo svoje delatnosti u toj državi članici ili ukoliko je zapošljavaju različita preduzeća ili različiti poslodavci čije je registrovano sedište ili mesto poslovanja u različitim državama članicama, ili

(b) zakonodavstvo države članice u kojoj se nalazi registrovano sedište ili mesto poslovanja preduzeća ili poslodavca koji zapošljava, ukoliko ne obavlja znatan deo svoje delatnosti u državi članici boravišta.

Socijalna sigurnost

„Trinaest“

Na osobu, koja redovno obavlja delatnost kao zaposleno lice u dve ili više država članica, primenjuje se:

(a) zakonodavstvo države članice boravišta, ukoliko osoba obavlja znatan deo svoje delatnosti u toj državi članici ili ukoliko je zapošljavaju različita preduzeća ili različiti poslodavci čije je registrovano sedište ili mesto poslovanja u različitim državama članicama, ili

(b) zakonodavstvo države članice u kojoj se nalazi registrovano sedište ili mesto poslovanja preduzeća ili poslodavca koji zapošljava, ukoliko ne obavlja znatan deo svoje delatnosti u državi članici boravišta.

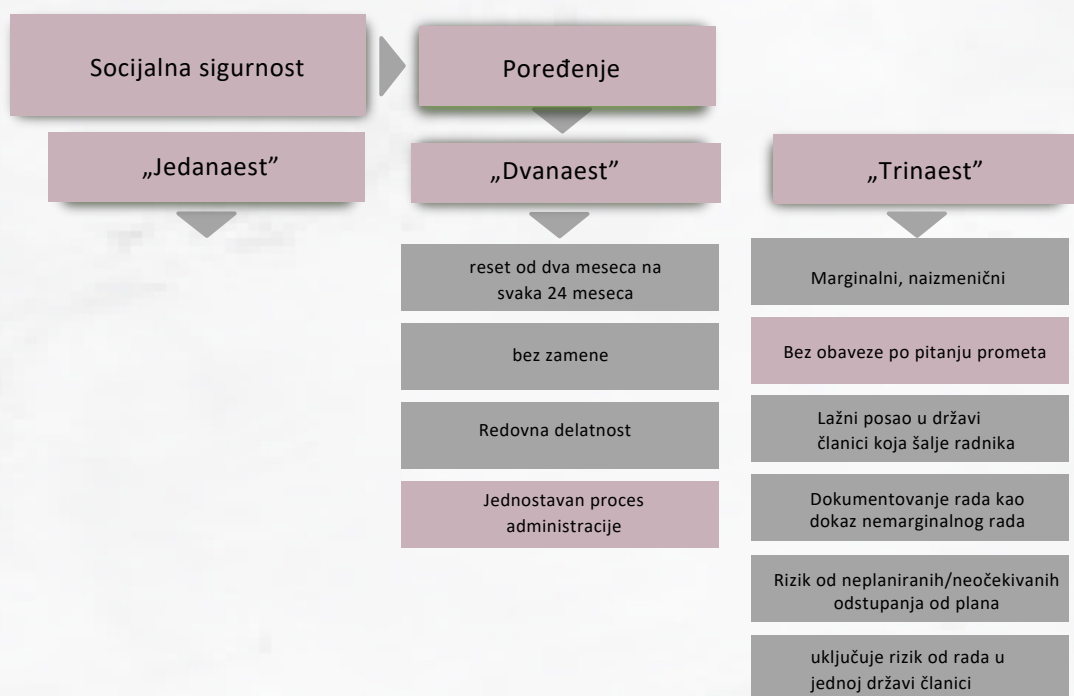
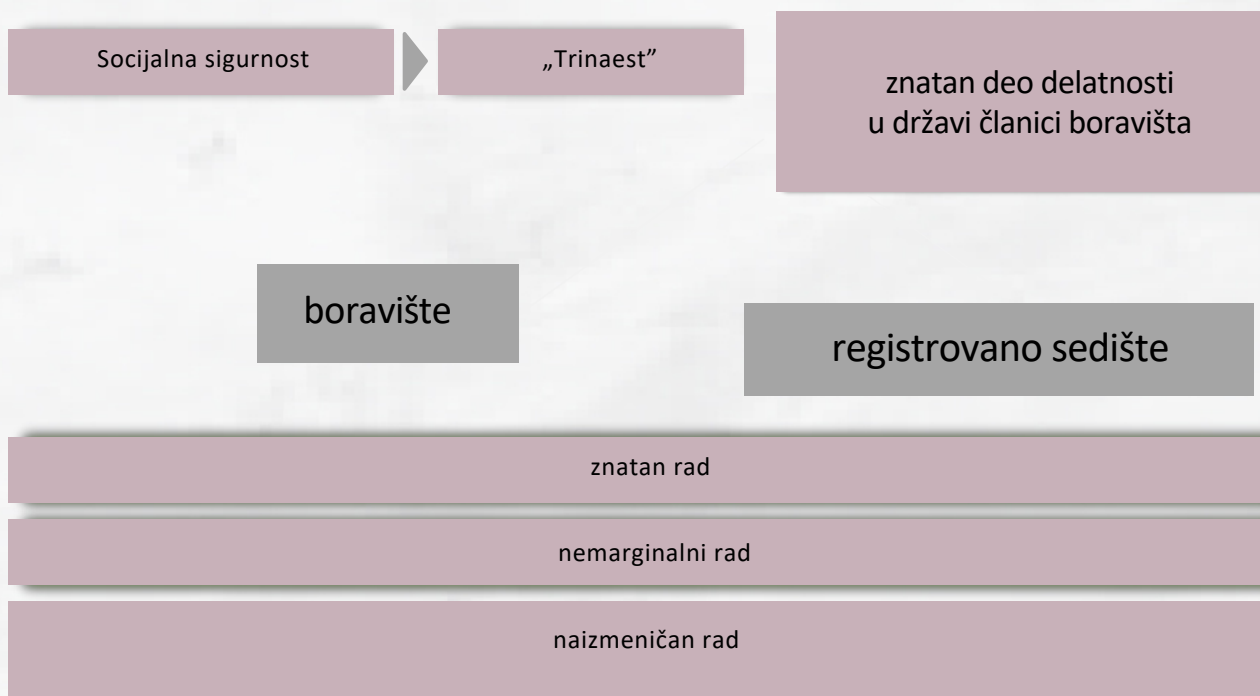
Socijalna sigurnost

„Trinaest“

Na osobu, koja redovno obavlja delatnost kao zaposleno lice u dve ili više država članica, primenjuje se:

(a) zakonodavstvo države članice boravišta, ukoliko osoba obavlja znatan deo svoje delatnosti u toj državi članici ili ukoliko je zapošljavaju različita preduzeća ili različiti poslodavci čije je registrovano sedište ili mesto poslovanja u različitim državama članicama, ili

(b) zakonodavstvo države članice u kojoj se nalazi registrovano sedište ili mesto poslovanja preduzeća ili poslodavca koji zapošljava, ukoliko ne obavlja znatan deo svoje delatnosti u državi članici boravišta.



Socijalna sigurnost

„PD-A1”

### Prenosivi dokument A1

deklarativna odluka koju je izdala nadležna ustanova države članice, kojom se potvrđuje da lice koje se kreće podleže zakonodavstvu o socijalnoj sigurnosti iz države članice koja je izdala dokument

Iako se odnosi isključivo na socijalnu sigurnost, često služi kao dokaz o stvarnom upućivanju

Arbeitsamt GKM-Spitzenverband DIWA-Randachstraben 16 - 2018/06 vom 08.04.2010.

Coordination of Social Security Systems

**A1**

**Certificate concerning the Social Security legislation which applies to the holder**  
EU Regulation 883/04 and 985/04 (\*)

**PERSONAL DATA OF THE HOLDER**

This certificate concerns the social security legislation which applies to you and confirms that you have no obligation to pay contributions in another State.  
Before you leave the State where you are insured, you should go to another State to work, make sure you have the documents which enable you to receive the necessary benefits in kind (e.g. medical care, treatment in hospital, and others) in the State where you are working.

If you are staying temporarily in the State where you are working, ask your health care institution for the European Health Insurance Card (EHIC). You must show this card to your health care provider if you need benefits in kind during your stay.

If you are going to be living in the State where you are working, ask your health care institution for the A1 document and submit it as soon as possible to the competent health care institution of the place you are going to work (\*\*).

Periodically the insurance institution in the State of stay will also provide special benefits in the event of an accident at work or an occupational disease.

**PERSONAL DATA OF THE HOLDER**

1.1 Personal Identification Number:  Female  Male

1.2 Surname

1.3 Nationality

1.4 Residence at birth (city)

1.5 State of birth: 00 00 0000 1.6 Place of birth: 1.7 Nationality

1.8 Address in the State of residence: 1.9 Date of birth: 1.10 Place of birth

1.11 Sex: M/F 1.12 Country code

1.13 Address in the State of stay: 1.14 Post code

1.15 Name: 1.16 Country code

**PERSONAL DATA OF THE HOLDER (continued)**

2.1 Insured State: 2.2 Working time: 00 00 0000 2.3 End of activity: 00 00 0000

2.4 The certificate applies to the holder of this activity.

2.5 The declaration is provisional.

2.6 Regulation 1408/71 remains applicable on the basis of Article 97 of Regulation 883/2004.

(\*) Regulation (EC) No 883/2004, articles 11 through 16, and 985/2004, article 10.  
(\*\*) For Spain, Sweden and Portugal, the certificate must be handed over to, respectively, the local provincial offices of social security (Administración General de Seguridad Social) in the State of residence and the social security institution of the place of residence.  
(\*\*\*) Information given in the certificate by the holder shall be his best knowledge by the institution.

European Commission

Socijalna sigurnost

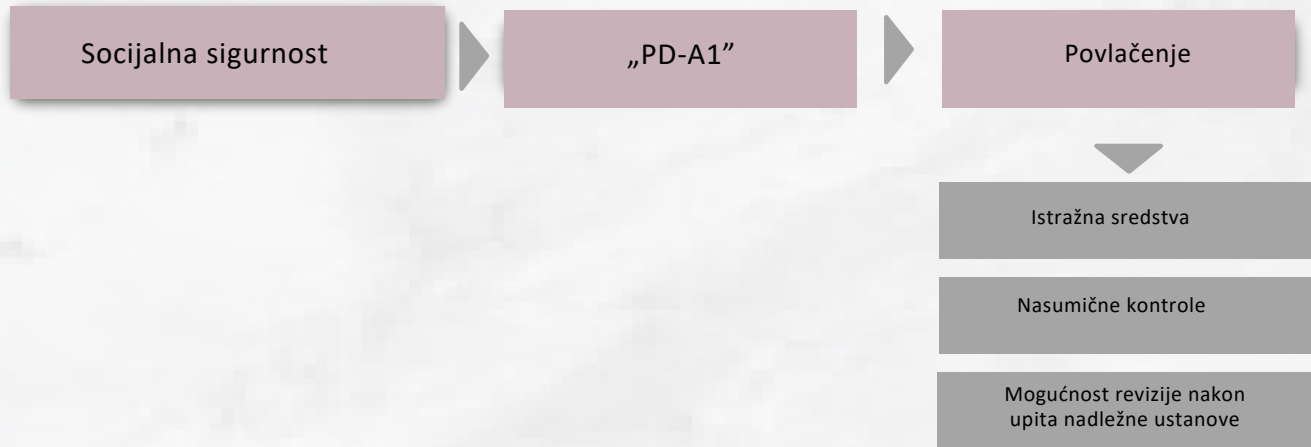
„PD-A1”

Potvrđuje primenjivo  
zakonodavstvo

Deklarativan

teško se osporava

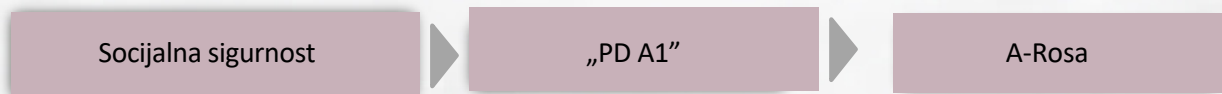
može se primenjivati retroaktivno



# Deo III

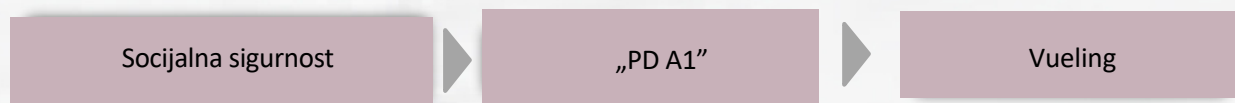
## *Socijalna sigurnost*

Sud pravde Evropske unije (SPEU)  
o primenjivom zakonodavstvu



### Presuda SPEU od 27. aprila 2017. u predmetu C-620/15 A-Rosa Flussschiff GmbH

[stav 61] potvrda E 101 [trenutno – potvrda PD A1] (...) **obavezuje ustanove socijalne sigurnosti države članice u kojoj se rad obavlja i sudove te države članice**, čak i kad ti sudovi utvrde da uslovi radnog odnosa dotičnog radnika očigledno ne ulaze u materijalno područje primene te odredbe Uredbe br. 1408/71.

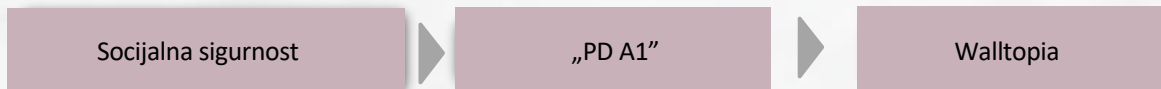


### Presuda SPEU od 2. aprila 2020. u spojenim predmetima C-370/17 i C-37/18 Vueling

[stav 86] (...) **sud države članice [u vezi sa] potvrđama E 101 [PD A1] (...) [može ukazati da su] na prevaran način pribavljene ili upotrebljene za radnike zaposlene u toj državi članici i može utvrditi postojanje prevare i usled toga zanemariti te potvrde samo nakon što se uverio u to da je:**

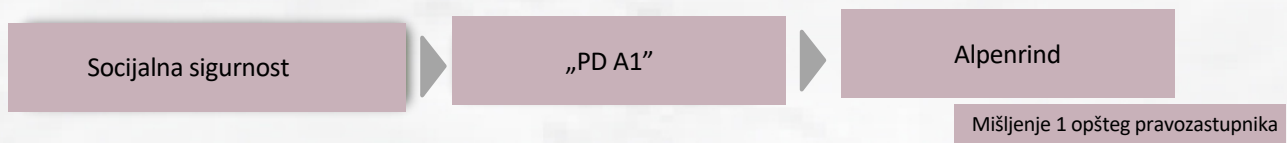
- s jedne strane, **postupak [mirenja]** predviđen članom 84a(3) te Uredbe [Uredba br. 1408/71, trenutno 883/2004] bio bez odlaganja pokrenut i da je nadležnoj ustanovi države članice – izdavaoca stoga bilo onemogućeno da preispita osnovanost izdavanja navedenih potvrda s obzirom na konkretne dokaze koje joj je podnela nadležna ustanova države članice domaćina, a koji upućuju na to da su te potvrde pribavljene odnosno da se na njih pozivalo na prevaran način, i
- s druge strane, **da nadležna ustanova države članice – izdavaoca nije sprovela takvo preispitivanje, te da nije donela odluku u razumnom roku** o tim dokazima i predmetne potvrde, po potrebi, poništila ili ukinula.





### Presuda SPEU od 25. oktobra 2018. u predmetu C-451/17 Walltopia

51 (...) Član 14(1) Uredbe br. 987/2009, u vezi sa članom 12(1) Uredbe br. 883/2004, treba tumačiti na način da za zaposlenu osobu koja je zaposlena s namerom da bude upućena u drugu državu članicu treba smatrati da se „neposredno pre početka njenog zaposlenja ... na nju već primenjivalo zakonodavstvo države članice u kojoj je njen poslodavac poslovno nastanjen“, u smislu člana 14(1) Uredbe br. 987/2009, čak i ako ta zaposlena osoba nije imala svojstvo osigurane osobe na osnovu zakonodavstva te države članice neposredno pre početka zaposlenja, ako je, u tom trenutku, ta zaposlena osoba imala boravište u toj državi članici, što je na sudu koji je uputio zahtev da proveriti.

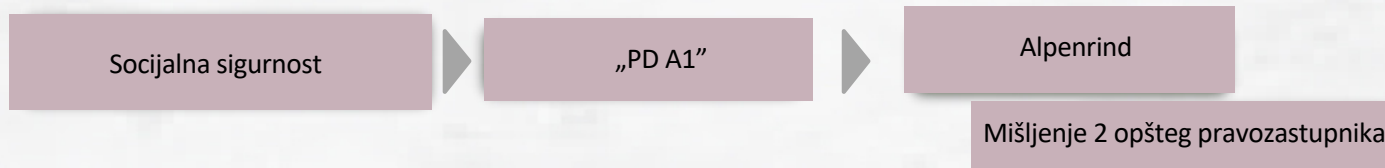


### Mišljenje opšteg pravozastupnika H. S. ØE od 31. januara 2018. u predmetu C-527/16 Alpenrind

93 (...) ipak smatram da ide u prilog tumačenju prema kojem cilj **uslova o nezamenjivanju** nije da se izbegnu uzastopna upućivanja koja sprovode različiti poslodavci. Naime, u doslovnom smislu, **reči „poslat s ciljem da zameni“**, koje su navedene u svim jezičkim verzijama člana 12(1) Uredbe br. 883/2004, osim u nemačkoj verziji, prema mom mišljenju, ukazuju na to da poslodavac upućuje radnika u svrhu zamene drugog upućenog radnika.

94 Osim u slučaju zloupotrebe, **cilj upućivanja koje sprovodi poslodavac B nije zamena radnika kojeg je uputio poslodavac A. Svrha takvog upućivanja je pre pružanje usluge u državi članici koja je domaćin.** U tom pogledu, dodajem da nije ni sigurno da poslodavac B ima saznanje o prethodnom upućivanju koje je sproveo poslodavac A.

95 (...) prema mom mišljenju, **reči „poslat s ciljem da zameni“** podržavaju tvrdnju prema kojoj **uslov o nezamenjivanju treba razmatrati samo sa gledišta poslodavca koji upućuje radnika (...).**

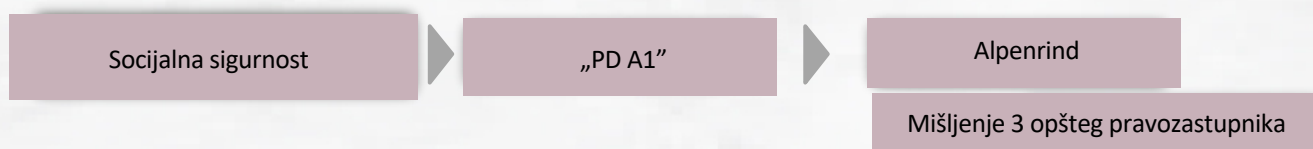


### Mišljenje opšteg pravozastupnika H. S. ØE od 31. januara 2018.

96 Stoga smatram da ne postoji „zamena” u smislu člana 12(1) Uredbe br. 883/2004 kada poslodavac B upućuje radnika radi obavljanja posla koji je prethodno obavljao radnik kojeg je uputio poslodavac A.

Drugim rečima, smatram da ništa ne sprečava poslodavca B da sprovede takvo upućivanje.

Iz toga takođe proizlazi da primalac usluge u državi članici koja je domaćin nije sprečen u tome da se koristi uzastopnim i različitim ugovorima s raznim preduzećima u pogledu obavljanja istih poslova od strane upućenih radnika na koje se ne primenjuje sistem socijalne sigurnosti države članice koja je domaćin.

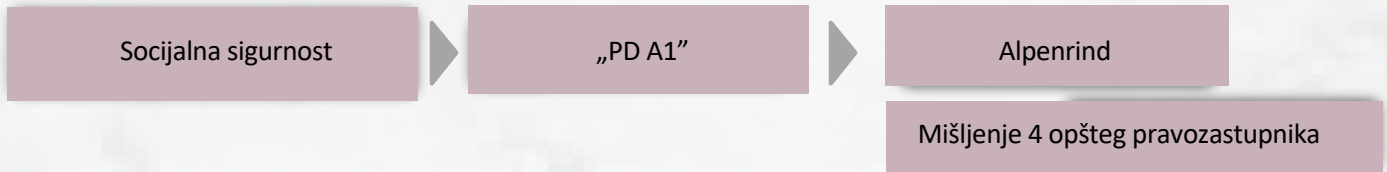


### Mišljenje opšteg pravozastupnika H. S. ØE od 31. januara 2018.

97 (...) suprotno tumačenje bi dovelo do **stavljanja poslodavca B u nepovoljniji položaj od poslodavca A**, samo zato što je poslodavac A prvi iskoristio mogućnost predviđenu članom 12(1) Uredbe br. 883/2004 (**načelo prvenstva**).

Prema mom mišljenju, **nikako se ne može pretpostaviti da je zakonodavac Unije želeo takav rezultat.**

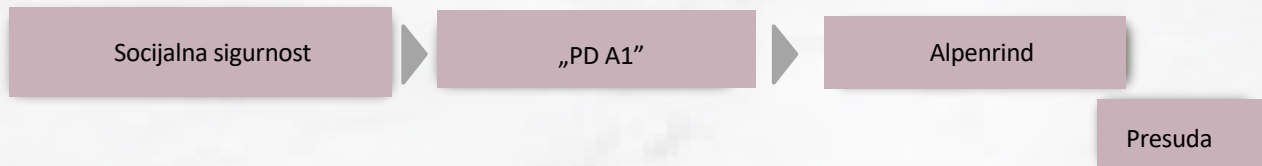
Stoga smatram da bi **takvo tumačenje dovelo do uvođenja novog uslova u navedenu odredbu, koji nije očigledan iz njegovog teksta, što bi, prema mom mišljenju, bilo suprotno načelu pravne sigurnosti** predmetnih osoba.



### Mišljenje opšteg pravozastupnika H. S. ØE od 31. januara 2018.

100 (...) širokim tumačenjem uslova o nezamenjivanju, prema kojem bi tim uslovom bila obuhvaćena i uzastopna upućivanja koja sprovedu različiti poslodavci, **mogu se ugroziti ciljevi člana 12(1)** Uredbe br. 883/2004.

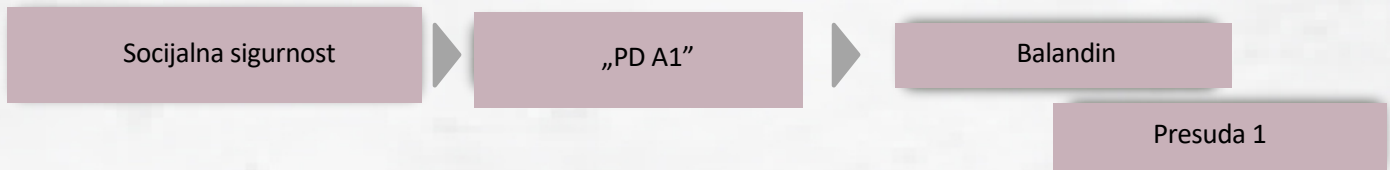
Podsećam na to da je **cilj te odredbe, između ostalog**, promovisanje slobode kretanja radnika, kao i **podsticanje ekonomskog preplitanja i istovremeno izbegavanje administrativnih komplikacija**, naročito za radnike i preduzeća.



### Presuda SPEU od 6. septembra 2018. u predmetu C-527/16 Alpenrind

99 (...) učestalo upućivanje radnika radi popunjavanja istog radnog mesta, čak i ako su poslodavci koji upućuju različiti, nije u skladu sa tekstom i ciljevima člana 12(1) Uredbe br. 883/2014, kao ni sa kontekstom te odredbe, tako da upućeni radnik **ne može imati koristi od posebnog pravila utvrđenog u toj odredbi ako zamenjuje drugog radnika.**

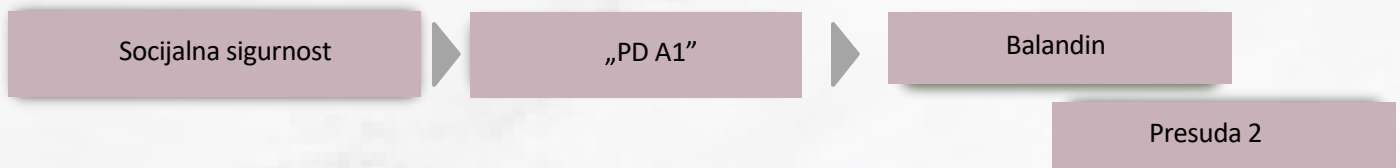
100 (...) član 12(1) Uredbe br. 883/2004 treba tumačiti na način da, **u slučaju u kojem je poslodavac uputio radnika u drugu državu članicu radi obavljanja određenog posla i u kojem je drugi poslodavac tog radnika zamenio drugim upućenim radnikom, navedeni drugi upućeni radnik se mora smatrati osobom „poslatom da zameni drugu osobu“ u smislu te odredbe**, tako da ne može imati koristi od posebnih pravila utvrđenih u toj odredbi kako bi se na njega i dalje primenjivalo zakonodavstvo države članice u kojoj njegov poslodavac redovno obavlja svoje delatnosti [države članice koja šalje radnika]. U tom smislu nije važno to što poslodavci navedena dva radnika imaju registrovano sedište u istoj državi članici ili to što možda održavaju lične ili organizacione veze.



### Presuda SPEU od 24. januara 2019. u predmetu C-477/17 Balandin

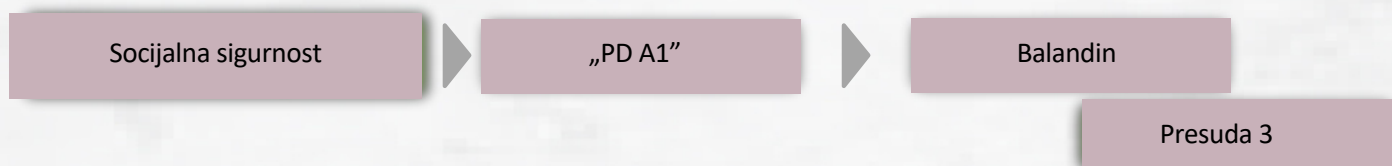
[stav 38] (...) kao što proističe iz uvodne odredbe 11 Uredbe br. 1231/2010, pojam „zakonito boravište“ u smislu te uredbe, pokazuje izbor zakonodavca Unije da proširenje područja primene *ratione personae* uredbi br. 883/2004 i 987/2009 na državljane trećih zemalja podvrgne preduslovu da oni zakonito borave na području predmetne države članice. Stoga se taj pojam **razlikuje od pojma „boravište“ u smislu člana 1(j) Uredbe br. 883/2004.**

[stav 40] (...) strana 6 obrazloženja predloga za Uredbu Saveta [1231/2020] takođe utvrđuje da, kako bi bili kvalifikovani za prava koja proističu iz odredbi Uredbe br. 883/2004 u drugoj državi članici, **nije neophodno da takvi državljani ispunе uslov po pitanju boravišta, već da se mogu jednostavno kretati, pod uslovom da je njihovo prisustvo na području predmetne države u skladu sa zakonodavstvom o ulasku i boravku.**



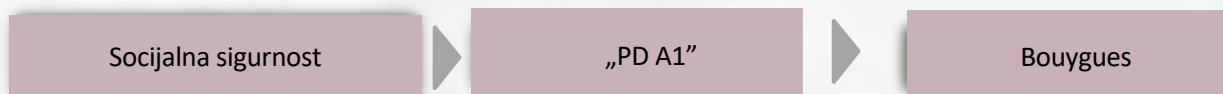
### Presuda SPEU od 24. januara 2019. u predmetu C-477/17 Balandin

[stav 41] Stoga, trajanje prisustva tih državljana na području države članice i činjenica da oni zadržavaju središte svojih interesa u trećoj zemlji kao takvi nisu relevantni za određivanje toga da li „zakonito borave na području države članice“ u smislu člana 1 Uredbe br. 1231/2010.



### Presuda SPEU od 24. januara 2019. u predmetu C-477/17 Balandin

[stav 47] (...) član 1 Uredbe br. 1231/2010 treba tumačiti na način da se **državljeni trećih zemalja**, poput onih o kojima je reč u glavnom postupku, **koji privremeno borave i rade u različitim državama članicama za poslodavca sa sedištem u državi članici**, mogu pozivati na pravila koordinacije predviđena Uredbama br. 883/2004 i 987/2009 kako bi se utvrdilo koje se zakonodavstvo o socijalnoj sigurnosti na njih primenjuje, pod uslovom da **zakonito borave i rade na području država članica**.



### Presuda SPEU od 14. maja 2020. u predmetu C-17/19 Bouygues travaux publics

[stav 54] član 11(1)(a), član 12a(2)(a) i (4)(a) Uredbe br. 574/72 i član 19(2) Uredbe br. 987/2009 treba tumačiti na način da potvrda E 101 koju je izdala nadležna ustanova jedne države članice, po osnovu člana 14(1)(a) ili člana 14(2)(b) Uredbe br. 1408/71, radnicima koji su zaposleni na području druge države članice, i potvrda A 1, koju je izdala ta ustanova, po osnovu člana 12(1) ili člana 13(1) Uredbe br. 883/2004, navedenim radnicima,

obavezuju sudove druge države članice samo u oblasti socijalne sigurnosti.

Socijalna sigurnost

„PD A1”

AFMB

### Presuda SPEU od 16. jula 2020. u predmetu C-610/18 AFMB

[stav 82] član 14(2)(a) Uredbe (EEZ) br. 1408/71 (...), i član 13(1)(b)(i) Uredbe (EZ) br. 883/2004 (...), treba tumačiti na način da je poslodavac međunarodnog vozača kamiona, za svrhe ovih odredbi, preduzeće koje nad navedenim međunarodnim vozačem kamiona ima stvarnu nadležnost, koje u praksi snosi troškove isplate zarade i koje ima stvarno ovlašćenje da mu/joj otkáže ugovor o radu, a ne preduzeće s kojim je navedeni međunarodni vozač kamiona sklopio ugovor o radu i koje je u tom ugovoru formalno navedeno kao poslodavac tog vozača.

Socijalna sigurnost

„PD A1”

DRV Intertrans

### Presuda SPEU od 2. marta 2023. u spojenim predmetima C-410/21 & C-661/21 DRV Intertrans

[stav 84(1)] član 5 Uredbe (EZ) br. 987/2009 (...), treba tumačiti na način da **potvrda A1** koju je izdala nadležna ustanova države članice **obavezuje ustanove i sudove države članice u kojoj se rad obavlja**, uključujući i kada, nakon zahteva za preispitivanje i povlačenje koji je nadležna ustanova te države članice uputila ustanovi izdavaocu, ta ustanova privremeno obustavi obavezujuća dejstva te potvrde do donošenja konačne odluke o tom zahtevu.

Međutim, u takvim okolnostima, **sud države članice u kojoj se obavlja posao**, pred kojim je pokrenut krivični postupak protiv osoba osumnjičenih da su na prevaran način dobile ili upotrebile navedenu potvrdu A1, **može utvrditi postojanje prevare i, usled toga toga, odbiti uzeti u obzir tu potvrdu** za potrebe tog krivičnog postupka, pod uslovom da je,

- s jedne strane, **protekao razuman rok, a da pritom ustanova koja je izdala tu potvrdu nije sprovela ponovno ispitivanje osnovanosti izdavanja te potvrde** i donela odluku o konkretnim dokazima koje je podnela nadležna ustanova države članice domaćina koji navode na zaključak da je navedena potvrda dobijena ili se na nju pozivalo na prevaran način, zavisno od okolnosti slučaja, tako da poništi ili povuče predmetnu potvrdu,
- s druge strane, da se **poštuju garancije svojstvene pravu na pravično suđenje** koje treba dodeliti tim osobama.

Socijalna sigurnost

„PD A1”

ZUS O/Toruń

### Mišljenje opšteg pravozastupnika De la Tour od 22. juna 2023. u predmetu C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

[stav 61]

Predlažem Sudu da na prethodna pitanja koja je uputio Sąd Najwyższy (Vrhovni sud, Poljska) odgovori na sledeći način:

**Članove 5, 6 i 16, s jedne strane, i članove 2 i 20, s druge strane, Uredbe (EZ) br. 987/2009 (...),**

- treba tumačiti na način da **ustanova koja je utvrdila**, nakon provera koje je sproveda na sopstvenu inicijativu, da je pogrešno izdala potvrdu A1, **može tu potvrdu povući, a da prethodno ne pokrene postupak dijaloga i mirenja sa nadležnim ustanovama država članica o kojima je reč** radi utvrđivanja primenjivog zakonodavstva.

Međutim, ta ustanova je dužna da o svojoj odluci o povlačenju u najkraćem roku obavesti nadležne ustanove relevantnih država članica.

Socijalna sigurnost

„PD A1”

ZUS O/Toruń

### Presuda od 16. novembra 2023. u predmetu C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

Ustanova koja je utvrdila, nakon provera koje je sproveda na sopstvenu inicijativu, da je pogrešno izdala potvrdu A1, može tu potvrdu povući, a da prethodno ne pokrene postupak dijaloga i mirenja sa nadležnim ustanovama država članica o kojima je reč radi utvrđivanja primenjivog zakonodavstva. Međutim, ta ustanova je dužna da o svojoj odluci o povlačenju u najkraćem roku obavesti nadležne ustanove relevantnih država članica.



# Deo četiri

## *Porez na dohodak*



Porez na dohodak



Bilateralni sporazum o izbegavanju  
dvostrukog oporezivanja

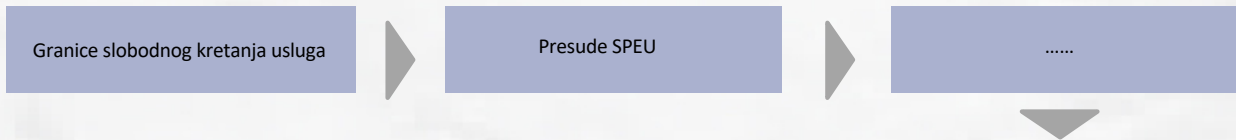
Dohodak od rada ostvaren u dve države članice oporezuje  
se samo u jednoj državi članici

Pravilo 183 dana

# Deo pet

## *Granice slobode pružanja usluga*

**Sloboda pružanja usluga naspram slobode poslovnog  
nastanjanja**



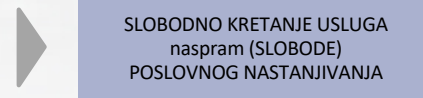
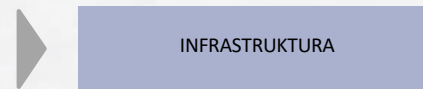
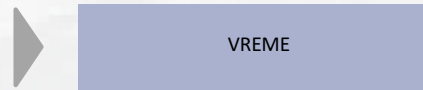
**Granice slobodnog kretanja usluga** definiše nekoliko elemenata.

Razvijene su u okviru sudske prakse

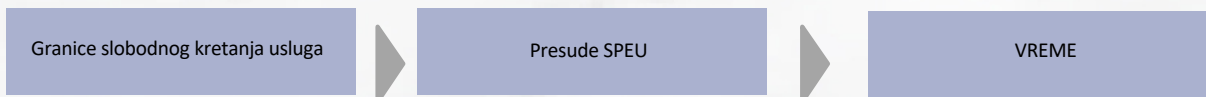
**Suda pravde EU**

Uključuju:

- **VREME** (pružanja usluga)
- **INFRASTRUKTURU** (ili nedostatak iste u državi članici koja je domaćin)
- (u vezi sa gore navedenim) **RAZLIKU IZMEĐU SLOBODE PRENOSA USLUGA I SLOBODE POSLOVANJA**



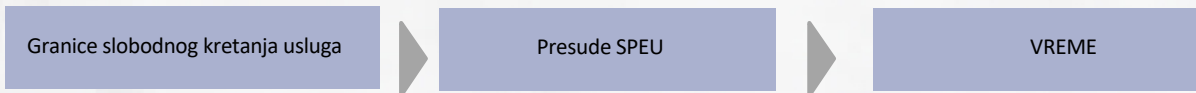
Prema sudskoj praksi SPEU – **namera preduzeća (koje upućuje)** treba da bude odlučujući faktor



### **VREME (pružanja usluge)**

*„Takođe proističe iz utvrđene sudske prakse da **ne postoji odredba u Ugovoru** kojom bi se **apstraktno odredilo trajanje ili učestalost** nakon kojeg se pružanje određene usluge ili određene vrste usluge više ne mogu smatrati pružanjem usluga u smislu Ugovora.*

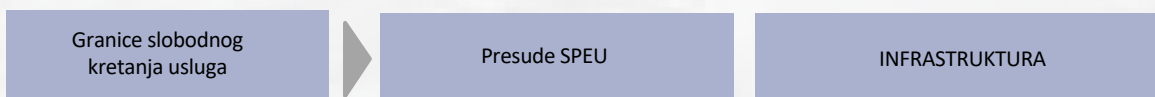
*Stoga, **pojam usluge u smislu Ugovora** može obuhvatati usluge veoma različite prirode, što uključuje i usluge koje se pružaju tokom produženog vremenskog perioda, na primer, tokom nekoliko godina.”*



### VREME (pružanja usluge)

Ograničenje po pitanju premise vremena **jeste obavljanje delatnosti „bez predvidivog vremenskog ograničenja“**

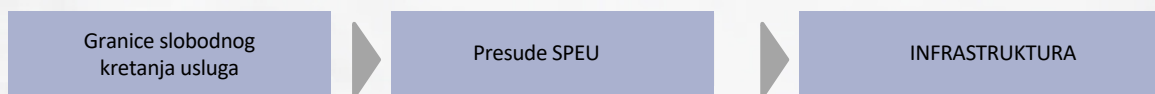
U ovom slučaju, na delatnosti kompanije **ne primenjuju se odredbe po pitanju slobode pružanja usluga**



### INFRASTRUKTURA (nedostatak iste u državi članici koja je domaćin)

*„sama činjenica da **privredni subjekat poslovno nastanjen u jednoj državi članici pruža identične ili slične usluge** više ili manje učestalo ili manje ili više redovno u drugoj državi članici **bez posedovanja infrastrukture u toj državi članici koja mu omogućava da sprovodi poslovne aktivnosti stabilno i kontinuirano** (...) nije dovoljna kako bi se taj subjekat smatrao poslovno nastanjenim u navedenoj državi članici **domaćinu**“.*

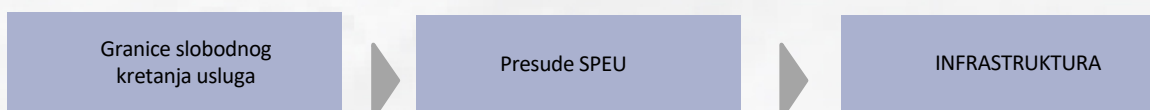
- **Nedostatak infrastrukture u državi članici koja je domaćin** prema SPEU = mogućnost zakonitog pružanja usluga na tom području



### INFRASTRUKTURA (nedostatak iste u državi članici koja je domaćin)

Posedovanje i korišćenje infrastrukture u državi domaćinu (posebno za sticanje klijenata) **podrazumeva ostvarivanje druge slobode EU (koja nije sloboda pružanja usluga) – slobode poslovnog nastanjivanja**

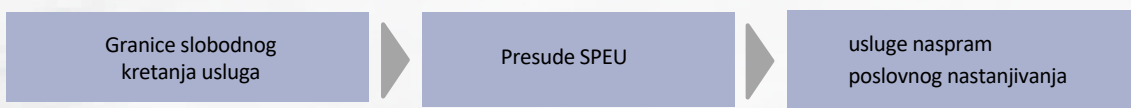
„ostvarivanje slobode poslovnog nastanjivanja od strane preduzeća podrazumeva **poslovnu jedinicu** (njeno postojanje) **koja je trajna i stabilna(...)** i koja čini centar poslovne delatnosti koja se obavlja u državi članici poslovnog nastanjivanja u pogledu neograničenog broja klijenata“



### INFRASTRUKTURA (nedostatak iste u državi članici koja je domaćin)

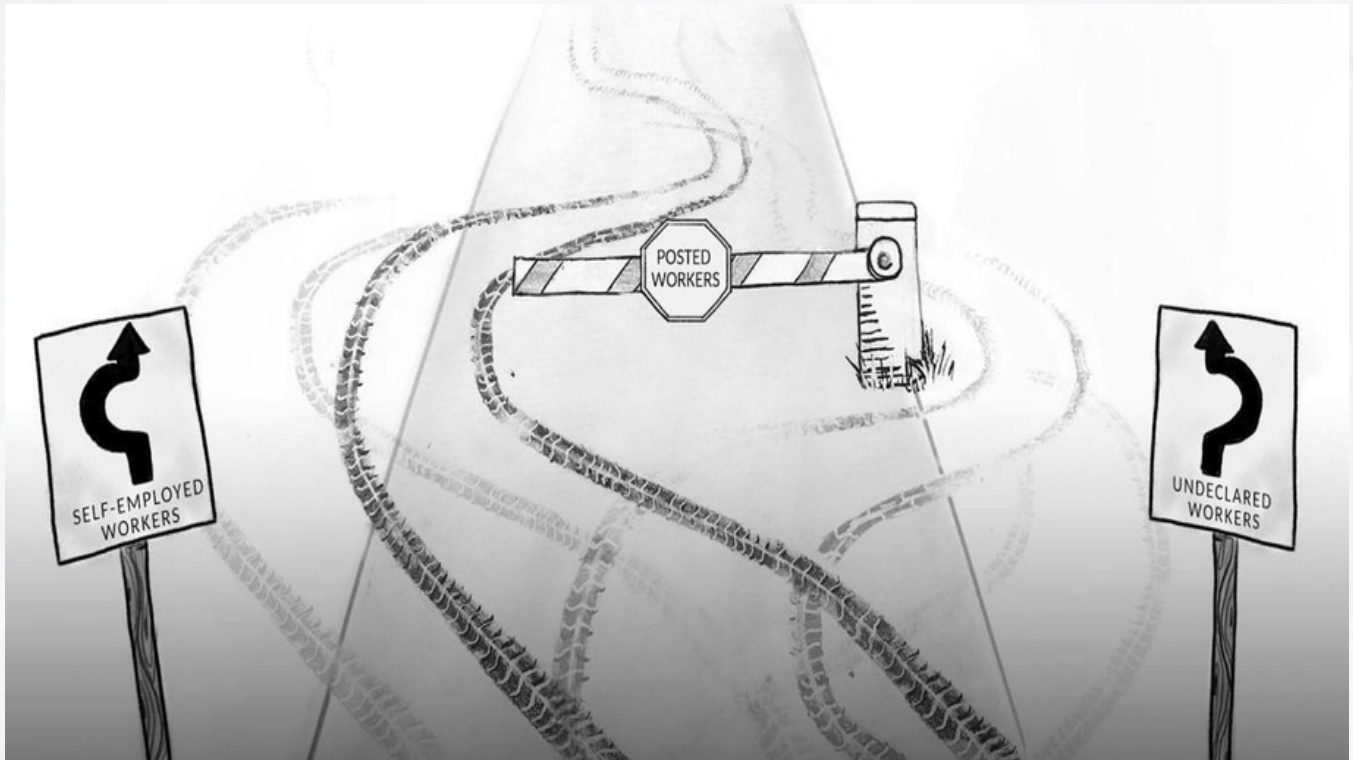
„pojam poslovnog nastanjivanja, u smislu odredaba Ugovora koje se tiču slobode poslovnog nastanjivanja, podrazumeva **stvarno ostvarivanje privredne delatnosti preko stalne poslovne jedinice u toj državi članici tokom neodređenog vremenskog perioda**“.

SPEU, u kontekstu slobode poslovnog nastanjivanja, naveo je da je „cilj da se omogući građaninu EU da učestvuje, stabilno i kontinuirano, u privrednom životu države članice koja nije njegova matična država i da ima koristi od istog stvarnim obavljanjem privredne delatnosti u državi članici koja je domaćin tokom neodređenog vremenskog perioda pomoću trajne infrastrukture“.



### RAZLIKA IZMEĐU SLOBODNOG KRETANJA USLUGA I SLOBODE POSLOVNOG NASTANJIVANJA

„sloboda pružanja usluga naročito podrazumeva eliminaciju svake diskriminacije prema pružaocu usluga po osnovu njegove nacionalnosti ili činjenice da je poslovno nastanjen u državi članici drugačijoj od države članice u kojoj se pružaju usluge. Uslov da preduzeće mora osnovati stalnu poslovnu jedinicu ili podružnicu u državi članici u kojoj pruža usluge **u direktnoj je suprotnosti sa suštinom slobodnog pružanja usluga** jer sprečava pružaoce usluga koji su poslovno nastanjeni u drugoj državi članici da pružaju usluge u toj državi članici.“



# Deo šest

## *Izazovi i rešenja*

### Izazovi koji su zajednički svim oblastima:

- **Stvaranje administrativnih prepreka** od strane **država članica koje su domaćini** za strane kompanije koje upućuju radnike
- **Neusaglašenost** kompanija koje sprovode upućivanje **sa uslovima upućivanja**

### Izazovi koji su zajednički svim oblastima :

- Upućivanje državljana trećih zemalja i okvir istog
- Takozvane „vize Vander Elst”
- Rat u Ukrajini

### Izazovi koji su zajednički svim oblastima:

- Problemi koji se tiču pružanja informacija („zlatni metak zakonodavstva EU”?\*)

*\*Termin skovali F. De Wispelaere i L. De Smedt u „Pristup informacijama o upućivanju radnika: Da li smo zaslepljeni značajem koji zakonodavstvo EU daje jedinstvenom zvaničnom nacionalnom veb-sajtu?” Policy Brief 2023/5. Beč: Evropski centar.*

### Izazovi u sektoru građevinarstva

- Više od **3 miliona preduzeća**, sa godišnjim prometom većim od **1 500 milijardi EUR**
- Sektor građevinarstva EU direktno zapošljava i između 2020. i 2021. godine imao je **prosečnu stopu rasta zaposlenja od oko 3%** [Strateška analiza Evropskog nadzornog organa za rad (engl. ELA) iz 2023]

### Izazovi u sektoru građevinarstva

- „Letter-box” kompanije\* u sektoru građevinarstva
- Lažno obavljanje samostalnih delatnosti
- Obrasci PD A1 pribavljeni na prevaran način
- Prekovremeni rad i nedovoljno plaćanje kao nepoštovanje uslova rada
- Digitalizacija u okviru sektora (ili nedostatak iste?)



## Takozvana viza Vander Elst?



Annalena Baerbock  
Federalna ministarka spoljnih poslova, Nemačka

## Rat u Ukrajini (iz perspektive Poljske)

1,35 miliona ukrajinskih državljana pre 24. februara 2022.

1,55 miliona ukrajinskih državljana koji su došli nakon 24. februara 2022.

### Izazovi u sektoru nege

- **Evropska strategija za negu**
- **Preporuka Saveta**  
o pristupu cenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj dugoročnoj nezi [engl. LTC]

### Evropska strategija za negu



### Evropska strategija za negu

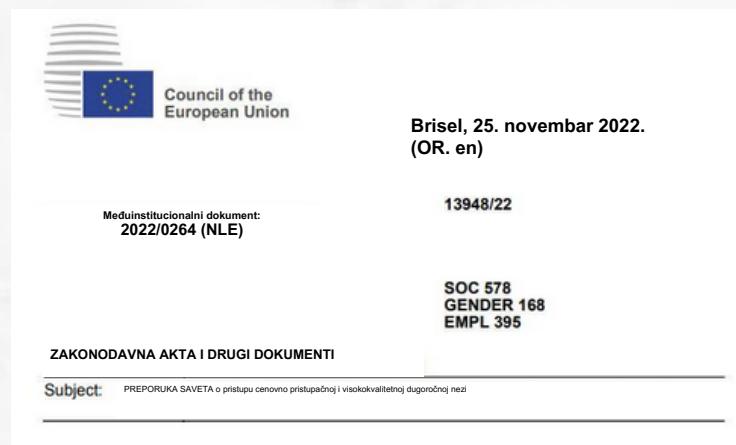
- atipični oblici zaposlenja i razvoj rada preko platformi imaju sve veću ulogu u nezi, što za ishod ima da **negovatelji imaju ograničen pristup socijalnoj zaštiti, pravima radnika i zdravlju i bezbednosti na radu**
- **Komisija poziva države članice da primenjuju Konvenciju MOR 189 na domaće radnike**  
U tom pogledu, Komisija poziva države članice da „*preduzmu korake kako bi se formalizovala i regulisala specifična situacija domaćih radnika i negovatelja koji žive kod osoba kojima se pružaju usluge*“.

## Evropska strategija za negu

### Ciljevi Evropske strategije za negu po pitanju nege sa životom u domaćinstvu:

- korišćenje postojećih sredstava EU za omogućavanje građanima da imaju jednak pristup visokokvalitetnoj dugoročnoj nezi, naročito nezi na nivou zajednice i kućnoj nezi
- omogućavanje starijim licima da ostanu u svojim domovima što je duže moguće – unapređivanje uslova rada i pristupa obukama u cilju poboljšanja stručnih kompetencija negovatelja
- preispitivanje, u saradnji sa agencijama EU, usaglašenosti sa standardima EU po pitanju uslova rada, uključujući i kućnu negu

### Preporuka Saveta o pristupu cenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj dugoročnoj nezi



## **Preporuka Saveta o pristupu cenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj dugoročnoj nezi**

(25) Ova Preporuka se zasniva na pravu Unije o transparentnim i predvidivim uslovima rada, kao što su **Direktiva 96/71/EZ Evropskog parlamenta i Saveta**, Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskog parlamenta i Saveta i Direktiva (EU) 2022/2041 Evropskog parlamenta i Saveta, o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, kao što je Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Saveta, i o zdravlju i bezbednosti na radu (...)

## **Preporuka Saveta o pristupu cenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj dugoročnoj nezi**

3. Za potrebe ove Preporuke **primenjuju se sledeće definicije:**

(a) „dugoročna nega“ označava **niz usluga i oblika pomoći** za osobe koje zbog mentalne i/ili fizičke slabosti, bolesti i/ili invaliditeta tokom dužeg vremenskog perioda zavise od podrške u svakodnevnim životnim aktivnostima i/ili im je potrebna trajna zdravstvena nega. **Svakodnevne životne aktivnosti za koje je potrebna podrška** mogu biti aktivnosti brige o sebi koje osoba mora obavljati svakog dana, odnosno aktivnosti svakodnevnog života, kao što su kupanje, oblačenje, hranjenje, sedanje na stolicu i ustajanje sa stolice, leganje u krevet i ustajanje iz kreveta, kretanje, upotreba toaleta i kontrola mokraćne bešike i creva, ili **mogu biti povezane sa samostalnim životom**, odnosno osnovnim aktivnostima svakodnevnog života, kao što su priprema obroka, upravljanje novcem, kupovina namirnica ili ličnih predmeta, obavljanje lakših ili težih kućnih poslova i upotreba telefona;

## **Preporuka Saveta o pristupu cenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj dugoročnoj nezi**

3. Za svrhe ove Preporuke primenjuju se sledeće definicije:

[...]

(c) „kućna nega“ označava formalnu dugoročnu negu koju u privatnom domu primaoca nege pruža jedan ili više profesionalnih radnika na poslovima dugoročne nege;

[...]

(f) „neformalna nega“ označava dugoročnu negu koju pruža neformalan negovatelj, odnosno određena osoba u društvenom okruženju osobe kojoj je potrebna nega, što uključuje partnera, dete, roditelja ili drugu osobu, koja nije zaposlena kao profesionalni radnik na poslovima dugoročne nege;

### Rešenja koja su zajednička svim oblastima:

- Realizacija slobode pružanja usluga (u što većoj meri) – tome može doprineti jedna od najskorijih inicijativa po ovom pitanju – nacrt Izveštaja o budućnosti jedinstvenog tržišta čiji je autor Enrico Letta

### Rešenja koja su zajednička svim oblastima:

- Izveštaj koji je zatražio Evropski savet od 30. juna 2023. godine. U njemu se poziva „da se na sastanku u martu 2024. godine predstavi nezavisni Izveštaj na visokom nivou o budućnosti jedinstvenog tržišta i pozivaju se buduća predsedništva Saveta i Komisije da nastave ovaj postao, uz konsultacije sa državama članicama”.

### Rešenja koja su zajednička svim oblastima :

- Razvoj inicijativa digitalizacije, kako je utvrđeno u Obaveštenju Komisije od 6. septembra 2023. o digitalizaciji u koordinaciji sistema socijalne sigurnosti: olakšavanje slobodnog kretanja u okviru jedinstvenog tržišta, COM(2023) 501 final

### Rešenja koja su zajednička svim oblastima:

- Komisija je pozvala države članice da, *između ostalog*:
- ubrzaju **nacionalno sprovođenje Elektronske razmene podataka o socijalnoj sigurnosti (engl. EESSI)** kako bi bila u potpunosti funkcionalna širom Evrope do kraja 2024. godine;
- da se u potpunosti angažuju u **pilot aktivnostima vezanim za Evropsku propusnicu socijalne sigurnosti (ESSPASS)**

## Rešenja koja su zajednička svim oblastima:

- Komisija je pozvala države članice da, između ostalog (nastavak):
- **vedu više procedura za koordinaciju socijalne sigurnosti u potpunosti onlajn.** U tu svrhu, prema Komisiji, države članice mogu **da koriste Uredbu o jedinstvenom digitalnom portalu**, kojom se predviđa dostavljanje pojedinih važnih administrativnih procedura građanima i preduzećima u potpunosti onlajn najkasnije do 12. decembra 2023. godine.

## Rešenja koja su zajednička svim oblastima:

- Komisija je pozvala države članice da, između ostalog (nastavak):
- rade na uvođenju **Evropskih (EUDI) novčanika za digitalni identitet**, koji će omogućiti građanima Evropske unije da sa sobom imaju digitalne verzije ličnih dokumenata, **kao što je Evropska kartica zdravstvenog osiguranja (EHIC)**

## Privremena zaštita ukrajinskih državljana u Evropskoj uniji

**Mehanizam privremene zaštite** prvi put je aktiviran 4. marta 2022. godine – samo nekoliko dana nakon što su ruske oružane snage pokrenule veliku invaziju na Ukrajinu

## Privremena zaštita ukrajinskih državljana u Evropskoj uniji

**Savet se složio da produži privremenu zaštitu** za ljude koji beže od ruskog agresorskog rata protiv Ukrajine **do 4. marta 2025. godine.**

Države članice EU sada treba da slede taj primer.

## Privremena zaštita

Glavne zemlje Evropske unije koje su domaćini korisnicima privremene zaštite iz Ukrajine

[izvor: [Consilium.europa.eu](https://consilium.europa.eu) Saopštenje za medije od 28. septembra 2023. godine]



Nemačka – 1 194 900  
Poljska – 958 655  
Češka – 357 960

## Rat u Ukrajini - Rešenja

### Zakonodavni odgovor u Poljskoj:

Specijalni zakon od 12. marta 2022. o pomoći ukrajinskim državljanima po pitanju oružanog sukoba na području te države (Specijalni zakon o Ukrajini)



# DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 12 marca 2022 r.

Poz. 583

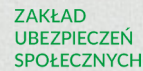
USTAWA

z dnia 12 marca 2022 r.

o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa<sup>1)</sup>



**Cooperation as a key to overcoming challenges  
in the field posting of workers from care, construction,  
transport and agriculture sectors**



- Ova kopija je besplatna -



Co-funded by  
the European Union

“Finansira Evropska unija. Izraženi stavovi i mišljenja su, međutim, samo autora(a) i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Ni Evropska unija ni tijelo koje dodjeljuje sredstva ne mogu se smatrati odgovornim za njih.”

