

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules

POSTCARE 2.0

Marek Benio – Transkript 8 video blogova

KLIP 1 (0:59)

Kada želite da pružite uslugu preko granica na unutrašnjem tržištu Evropske unije, to je lakše nego što mislite. Samo treba da pošaljete svoje radnike u drugu Zemlju članicu da tamo privremeno obavljaju svoj posao dok se usluga ne izvrši. Ali da biste to uradili, morate da utvrdite koje je radno pravo primenjivo na njihove uslove zapošljavanja. Takođe morate da odredite gde će oni plaćati doprinose za socijalno osiguranje. I najzad, ali ne i manje važno, jeste da odredite koji je zakon merodavan kada su u pitanju porezi da biste izbegli dvostruko oporezivanje. Dozvolite mi da detaljno objasnim razlike u ove tri pravne oblasti.

Klip 2 (2:04)

Kada je u pitanju radno pravo, strane su slobodne da izaberu pravo koje će biti primenljivo na njihov ugovor. One čak mogu da izaberu da jedan deo ugovora podleže jednom zakonodavstvu, a drugi deo ugovora drugom zakonodavstvu. Ali slobodan izbor nije potpuno slobodan. Ograničen je zaštitom radnika, zar ne? Dakle, takav izbor ne može da ograniči zaštitu niti da liši radnika zaštite koja mu je zagantovana normama koje se ne mogu izbeći ugovorom. Norme koje su propisane zakonima, koje bi bile primenljive da oni nisu izabrali primenu određenog zakonodavstva. Obično bi to bilo zakonodavstvo redovnog radnog mesta. Drugo, ograničenje je u tome što postoje samonametnute norme iz Zemlja članica koje primaju radnike, a koje imaju za cilj da zaštite radnike te Zemlje članice u odnosu na eventualne radnike koji bi bili zaposleni pod manje povoljnim uslovima rada u osnovnim oblastima radnog prava kao što su zarada, radno vreme, vreme odmora i pravo na plaćeni godišnji odmor, ali i zdravlje i bezbednost. Takođe tu su i jednak tretman, nediskriminatorna pravila, zapošljavanje maloletnih lica kao i zaštita žena koje su rodile dete.

Klip 3 (2:19)

Kada me pitaju šta je najvažnije u Direktivi o upućivanju radnika, na šta moramo da obratimo pažnju, ja obično kažem da je to princip povoljnosti. Član 3, odeljak 7. obavezuje poslodavca na stalno poređenje. Koje odredbe iz kog pravnog sistema radnog prava su povoljnije za rad, jer Direktiva navodi da primena samonametnutih normi Zemlje članice u koju radnici odlaze ne mora biti. Ili ne mora biti u suprotnosti sa primenom povoljnijih odredbi iz Zemlje članice iz koje radnici dolaze. Pa, da bi se to razumelo, vrlo je lako objasniti na osnovu naknade. Kada je lice iz zemlje sa niskim platama upućeno u zemlju sa visokim platama da obavlja posao, on ili ona mora da prima najmanje naknadu koja je zagantovana u Zemljama članicama u koju radnici dolaze kolektivnim ugovorima o radu, ili najmanje minimalnu naknadu. Ova naknada se takođe može sastojati od svih obaveznih elemenata prema zakonu Zemlje članice u koju radnici dolaze. Ali kada je osoba poslata iz zemlje sa



Co-funded by the
European Union

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules

visokim platama u zemlju sa niskim platama, princip povoljnosti kaže da ne može dobiti manje nego što bi dobila kod kuće za obavljanje istog posla. Na ovaj način ova odredba izjednačava naknadu, tako da je to mehanizam konvergencije.

Klip 4 (2:05)

Kao što vidite, u slučaju radnog prava imamo mehanizam harmonizacije zakonodavstva, tako da je polazna tačka sledeće, Zemlje članice su slobodne da samostalno kreiraju sopstveno radno zakonodavstvo. One mogu da imaju zakonike o radu, one mogu da imaju kolektivne ugovore. One mogu da primenjuju druge alate kao što je sudska praksa kako bi utvrdile osnovne uslove rada i prava zaposlenih. Ali kada je u pitanju harmonizacija, svaki od ovih sistema mora da bude u skladu sa minimalnim standardima, a minimalni standardi se obično određuju putem direktiva na evropskom nivou. U slučaju upućenih radnika, međutim, ne postoji direktiva kojom se utvrđuju minimalni standardi za sve upućene radnike u Evropskoj uniji? O ne! Mnogo je pametnije od ovoga. Zamislite da Direktiva o upućivanju radnika primorava Zemlje članice u koje radnici dolaze da nametnu svoje standarde radnicima koji su privremeno upućeni na njihovu teritoriju. Ali oni moraju biti sprovedeni od strane poslodavaca koji kao pružaoci usluga iz druge zemlje, nemaju sedište u Zemlji članici u koju radnici dolaze. Problem primene ovih minimalnih standarda koji su viši kod Zemalja članica u koje radnici dolaze je veoma složen.

Klip 5 (3:45)

U slučaju socijalnog osiguranja, moramo da utvrdimo nadležno zakonodavstvo, jer u socijalnom osiguranju u evropskom zakonu nema harmonizacije, nema minimalnih standarda koje zahteva evropski zakon. Naravno, postoje minimalni standardi koje zahteva međunarodno pravo: Međunarodna organizacija rada je forum na kom su međunarodnim ugovorima određeni minimalni standardi uslova rada, ali kada je u pitanju Evropska unija, mi imamo mehanizam koordinacije veoma različitih sistema socijalnog osiguranja. Polazište je potpuno isto kao i u slučaju radnog prava. Zemlje članice imaju punu autonomiju u određivanju, u strukturiranju svojih sistema socijalnog osiguranja, tako da ste, kao Zemlja članica, slobodni da imate niske doprinose ili visoke doprinose, niske beneficije ili visoke beneficije. Možete da ograničite pristup beneficijama, možete da dajete beneficije kako želite. Kada radnik pređe granicu, veoma je važno da on ili ona ne izgubi zaštitu socijalnog osiguranja samim prelaskom granice. Šta bi se desilo sa slobodnim kretanjem ljudi, slobodnim kretanjem osoba ili slobodnim kretanjem radnika ako biste prelaskom granice ugrozili sopstvenu zaštitu socijalnog osiguranja. U slučaju evropskog zakona, imamo zlatno pravilo. Merodavno je samo jedno zakonodavstvo, ali je primenljivo u celini. Dakle, za razliku od radnog prava, ne možete da pravite mešavinu. U oblasti socijalnog osiguranja primenjujete samo jedno zakonodavstvo. Sada je veliko pitanje koje je to zakonodavstvo? Da li je to zakonodavstvo Zemlje članice koja upućuje radnike ili zakonodavstvo Zemlje članice koja prima radnike? I kao poslodavac, trebalo bi da plaćate doprinose za socijalno osiguranje gde god da radite. A to je poznato kao princip zakona mesta rada (Lex Loci laboris). U slučajevima kada znate da ćete nakon obavljanja posla zagantovano da se vratite u svoj prethodni sistem socijalnog osiguranja, nema smisla da se istorija



Co-funded by the
European Union

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules

doprinosu za socijalno osiguranje deli između dva sistema, ili čak više sistema. Dakle, u ovakvim situacijama privremenog upućivanja, moramo da se odmaknemo ili odstupimo od principa zakona mesta rada. Zakon mesta rada postaje izuzetak u takvim situacijama. Dok bi pravilo trebalo da bude da ste i dalje predmet istog sistema socijalnog osiguranja čak i kada prelazite granice.

Klip 6 (3:20)

Neke radnike njihov poslodavac šalje da obavljaju posao u drugoj Zemlji članici na ograničen vremenski period. Ako ovaj vremenski period ne prelazi 24 meseca i osoba nije poslata da zameni drugog upućenog radnika, on ili ona treba da ostanu u sistemu socijalnog osiguranja Zemlje članice iz koje dolaze. Na ovaj način izbegavamo veoma složenu situaciju u kojoj biste morali da potražujete naknade iz socijalnog osiguranja delimično iz mnogih sistema. Ali šta je sa osobama koje stalno a ne privremeno obavljaju svoj posao u mnogim Zemljama članicama, ili u više od jedne Zemlje članice? Pa, u tom slučaju je još važnije držati ih u jednom sistemu i ne menjati sisteme kad god pređu granice. Zamislite kamiondžije koji bi dnevno prelazili 3 granice. One su granice između sistema socijalnog osiguranja. Dakle, za visoko mobilne radnike čiji posao nije da privremeno, već stalno budu u različitim Zemljama članicama, kreirali smo normu koja ih vezuje za jedno zakonodavstvo. Dakle, ponavljam, princip jedinstvenog zakonodavstva je ovde veoma važan. A sada, koje je to zakonodavstvo? Obično je to zakonodavstvo mesta boravka, ali pod jednim uslovom, da se značajni deo posla obavlja u toj Zemlji članici. Pod značajnim delom podrazumevamo više od 25% radnog vremena. Ako je taj deo manji, to bi obično bila Zemlja članica u kojoj je poslodavac ima registrovano sedište – Zemlja članica poslodavca. Osim ako je posao obavljen u mestu prebivališta u zemlji prebivališta manji od 5% radnog vremena i donosi manje od 5% naknade. U tom slučaju ovo nazivamo marginalnim radom i zanemarujemo rad koji je obavljen u ovoj Zemlji članici kada je u pitanju utvrđivanje merodavnog zakonodavstva. Dakle, za visoko mobilne radnike, to bi bila ili Zemlja članica prebivališta ili Zemlja članica registrovanog sedišta njihovog poslodavca.

Klip 7 (3:26)

Da li možemo da uputimo državljane trećih zemalja kao deo našeg tima u okviru privremenih usluga? Pa, kratak odgovor je, da, naravno. Ako su pravovaljano zaposleni i legalno borave u Zemljama članicama iz kojih dolaze, da. Njihov poslodavac ima pravo da koristi osoblje, zaposlene, za obavljanje poslova u okviru pružanja usluga. Međutim, osim radnog prava, socijalnog osiguranja i poreskih pitanja, imamo četvrtu oblast koja je veoma osetljiva a to je pravo boravka, pravo na ulazak i boravak u datoj Zemlji članici. Srećom, imamo šengensku zonu. A logika šengenske zone je da ako je jedna Zemlja članica proverila sa bezbednosne tačke gledišta da li državljanin treće zemlje može da uđe ili ne, druge Zemlje članice to priznaju. Međutim, kada je reč o obavljanju poslova, to nije slobodno kretanje radnika. Državljanima trećih zemalja nisu potpuno slobodni da ostvare slobodno kretanje radnika. Upućeni radnici ne ostvaruju slobodno kretanje radnika. To znači da oni ne traže posao u Zemlji članici koja prima radnike. Zemlje članice u koje radnici dolaze ne bi trebalo da nameću nikakve dodatne prepreke državljanima trećih zemalja. Svakako, one ne mogu da zahtevaju posebnu



Co-funded by the
European Union

postcare 2.0

Informing the Care Services Workers on Posting Rules

radnu dozvolu za privremeno obavljanje posla na njihovoj teritoriji, ako državljanin treće zemlje ima radnu dozvolu ili je na drugi način zakonito zaposlen u Zemlji članici iz koje dolazi. Ali da li mogu da zahtevaju radnu vizu? Pa, ista logika kaže drugačije. Ista logika kaže: oni ne ostvaruju pravo na slobodno kretanje. Ne, oni su deo prava njihovog poslodavca da pruži uslugu drugoj Zemlji članici. Dakle, prema ovoj logici, moraće im se, naravno, dozvoliti da uđu i da obavljaju posao na teritoriji Zemlje članice u koju dolaze. Kada posao, međutim, traje duže od perioda bezvizne mobilnosti, onda biste morali da aplicirate po pojednostavljenoj proceduri za boravišnu vizu, ali ne i vizu sa radnom dozvolom.

Klip 8 (5:05)

U Evropskoj uniji problemi se razlikuju u Zemljama članicama. Oni nisu svuda isti kada je u pitanju upućivanje državljana trećih zemalja na rad u sektoru kućne nege. Iz poljske perspektive otkrili smo da je najveći problem pitanje boravka. Pravo na ulazak i boravak u Zemlji članici u koju radnici dolaze. Ovo posebno predstavlja problem kada je u pitanju Nemačka, gde nemačke vlasti zahtevaju posebnu nacionalnu vizu od prvog dana kada pređu granicu. I bilo je slučajeva deportacije pravovaljano upućenih negovatelja. Ovo je nerešen problem između državljana trećih zemalja koji su upućeni u Nemačku i Nemačke. Još jedan problem koji smo otkrili u okviru ovog projekta je da se delokrug obaveza negovatelja vremenom proširuje. Dakle, negovatelj se angažuje kao negovatelj. On odlazi u domaćinstvo primaoca nege. A onda se posle kraćeg ili dužeg vremena njegove obaveze proširuju na obaveze u domaćinstvu. Dakle, radi u bašti, obavlja male popravke u kući, kuva večeru za celu porodicu, a ne samo za primaoca nege. Ovo je čudno jer kada je u pitanju Španija, problem je sasvim suprotan. Državljanima trećih zemalja uglavnom su zaposleni u privatnim domaćinstvima kao pomoć u održavanju domaćinstva. A kad rade kao pomoć u kući, kad su čistili kuću čuli su sledeće: O, da! Inače, tamo u uglu je baka. Molim te, očisti i nju. I proširivanjem njihovih kućnih obaveza, oni postaju i negovatelji. Ovo je potpuno drugačiji pristup jer u slučaju srpskih ili ukrajinskih negovatelja upućenih iz jedne od Zemalja članica, Hrvatske ili Slovenije ili Poljske u Austriju ili Nemačku, oni su zaposleni kao negovatelji, pa je njihov skup veština apriori određen potrebom za negom. Dok u slučaju Španije oni postaju negovatelji dok rade kao pomoć u kući. U Holandiji se pojavio potpuno drugačiji problem. Naši Partneri navode da imamo neverovatne probleme sa utvrđivanjem pravnog statusa državljana trećih zemalja. Kada vidite radnika koji je očigledno iz zemalja van EU, veoma je teško utvrditi da li je ta osoba direktno zaposlena u Holandiji u holandskoj kompaniji. Da li je pozajmljeni radnik? I ako jeste, da li je ovu osobu pozajmila agencija za privremeni rad iz druge Zemlje članice ili možda agencija za privremeni rad osnovana čak i van Evropske unije? Da li je ova osoba upućena ili je direktno zaposlena u Holandiji? Problem sa utvrđivanjem njihovog pravnog statusa je što sami radnici ne znaju ko su, da tako kažem. Nepotrebno je reći da takva situacija izuzetno otežava kontrolu uslova rada.



Co-funded by the
European Union