



UPUĆIVANJE RADNIKA NA RAD U NJEMAČKOJ

Republika Hrvatska je od 1. srpnja 2013. članica Europske unije. Tijekom početnog prijelaznog razdoblja od dvije godine, čak i nakon pristupanja, hrvatskim će građanima biti potrebna radna dozvola EU-a za zaposlenje na teritoriju Savezne Republike Njemačke. Radnu dozvolu EU-a za hrvatske državljane izdaje Središnji ured za međunarodno posredovanje u međunarodnom i stručnom zapošljavanju u Bonnu ili Stuttgartu (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung - ZAV) Savezne agencije za rad. Hrvatski državljani mogu od 01. srpnja 2013. god. dobiti radnu dozvolu za EU za obavljanje kako kvalificiranih poslova tako i za pomoćne poslove kod njemačkog poslodavca. Radna dozvola za EU dodjeljuje se osobama za poslove koji zahtijevaju kvalificiranu (minimalno dvogodišnju) strukovnu izobrazbu te njihovim članovima obitelji koji imaju pravo na slobodu kretanja bez provjere prava prednosti na tržištu rada. Prema pristupnom ugovoru Njemačka može stupnjevito uvoditi slobodu kretanja radne snage za hrvatske građane i poduzeća kao što je to bilo pri dosadašnjim pristupanjima drugih zemalja po „modelu 2+3+2“. Analogno tom postupku njemačka savezna vlada će na proljeće 2015. odlučiti hoće li se prijelazna ograničenja od srpnja 2015. produljiti za još 3 godine ili će biti u potpunosti ukinuta. Da li će radne dozvole biti potrebne ovisi o tome kako će se razvijati EU tržište. Ograničenja koja je Hrvatska dobila mogu potrajati i do 2020. godine.

Omogućen je neograničen boravak hrvatskih državljana unutar EU. Ograničeno je samo izaslanje s hrvatskim osiguranjem i to na 24 mjeseca. Za novo izaslanje potrebna je pauza od 2 mjeseca. Problem nastupa kad se radnik pojavi kod istog investitora s istim opisom posla ili ukoliko investitor ima potrebu za nenjemačkim radnicima duže vrijeme, te je potrebno prijeći na osiguranje države u kojoj se radi. Na izaslanu osobu nadalje će se primjenjivati zakonodavstvo države iz koje je izaslana – matične države – pod uvjetom da:

1. izaslanje ne traje dulje od 24 mjeseca
2. osoba nije izaslana da zamijeni drugu izaslanu osobu



3. se na osobu primjenjivalo zakonodavstvo matične države najmanje jedan mjesec neposredno prije izaslanja
4. poslodavac redovito obavlja svoju djelatnost u matičnoj državi
5. postoji neposredna veza radnika s poslodavcem za vrijeme trajanja izaslanja (mogućnost raskida ugovora o radu ostaje u nadležnosti poslodavca u državi iz koje je radnik izaslan, poslodavac odlučuje o prirodi posla koji će radnik obavljati u državi rada, primjena disciplinskih mjera ostaje u nadležnosti poslodavca u državi iz koje je radnik izaslan, isplata plaća i plaćanje doprinosa i dalje je obveza poslodavca koji je radnika izaslao).

Evidentiran je porast broja izdanih radnih dozvola u Njemačkoj. U drugoj polovici 2013. godine ukupan broj podnijetih zahtjeva iznosio je 7.475, od kojih je odobreno 5.943. Također postoji veliki porast u 2014. godini: ukupna brojka od 22.732 podnijetih zahtjeva u razdoblju od siječnja do studenoga 2014. godine, od kojih je odobreno i izdano 18.221 radnih dozvola. To potvrđuju brojke Središnjeg ureda za posredovanje s inozemstvom i posredovanje stručnih radnika Savezne agencije za rad.

Kako bi društvo obavljalo djelatnost na njemačkom području, potrebno je ostvariti pretpostavke postojanja nesamostalne podružnice, ishoditi potvrdu da ne postoji porezni dug, njemački porezni broj te obvezno osiguranje u sektoru građevine. Na području Njemačke društva mogu djelovati kao nesamostalne podružnice te kao samostalni ogranci. Poslodavac radnika sa sjedištem u Republici Hrvatskoj i društvo sa sjedištem u inozemstvu koje je s poslodavcem "povezano društvo" u smislu Zakona o trgovačkim društvima moraju sklopiti sporazum kojim bi regulirali razdoblje privremenog upućivanja, naznačili radnika kojega se upućuje i radnika kojega ovaj treba zamijeniti, razdoblje na koje se upućuje, način na koji će društvo sa sjedištem u inozemstvu (povezano društvo) naknaditi poslodavcu iz RH troškove plaće, obveznih doprinosa, putnih troškova radnika kojega se privremeno upućuje (s obzirom da ostaje u radnom odnosu sa svojim poslodavcem) itd.

Druga pretpostavka koja mora biti ispunjena prije privremenog upućivanja radnika je postojanje radnikove pisane suglasnosti za takvo upućivanje. Dakle, radnik

www.vaic.hr



bi trebao poslodavcu prethodno dati svoju suglasnost na prijedlog sporazuma koji poslodavac sklapa sa svojim povezanim društvom (to može biti i supotpis radnika na samom ugovoru uz rečenicu da je "suglasan s upućivanjem kako je dogovoreno ovim sporazumom").

Za vrijeme trajanja zaposlenja u inozemstvu hrvatskim se zaposlenicima jamče jednaki uvjeti zapošljavanja onima koji su na snazi – na temelju zakona ili kolektivnog ugovora – u zemlji domaćinu obzirom na:

- minimalno vrijeme odmora
- maksimalno radno vrijeme
- minimalni plaćeni godišnji odmor
- minimalnu plaću - dodaci koji su specifični za upućene radnike (kao što su dnevnice) su uračunati u minimalnu plaću, osim ako te dodatke isplaćujete kao nadoknadu troškova upućenih radnika (kao što su smještaj i putni troškovi)
- mjere zaštite za trudnice i žene s dojenčadi
- ravnopravnost muškaraca i žena.

Kod minimalne nadnice postoji jedinstvena odredba i plaćanje 8,50 eura po satu za sve posloprimce. No vrijede sljedeće iznimke:

- strukovna izobrazba u dvojnog sustavu
- obvezna praksa kao dio (visoko-) školskog obrazovanja
- ostala praksa do 3 mjeseca, npr. uz studij, tj. minimalna plaća od 4. mjeseca
- mladi ispod 18 godina bez završenog strukovnog obrazovanja
- naučnici i volonteri
- osobe koje se kvalificiraju za početak strukovnog obrazovanja ili koje su u pripremi za strukovno obrazovanje.

I osobe koje rade mini poslove s redovitim naknadama do 450 eura mjesečno moraju primiti minimalnu nadnicu. Radnik na mini poslovima ne smije raditi više od 52,94 sati mjesečno (450 : 8,50).

Naručitelji kod ugovora o izvršenju radova ili pružanju usluga na određeno vrijeme jamče da će podizvođač svojim zaposlenicima isplatiti minimalnu plaću.



Ovdje se preporučuje da se naručitelj ugovorom uz plaćanje ugovorne kazne osigura da će minimalna plaća biti isplaćena.

Posljedice kod nepridržavanja minimalne plaća su:

- Radnik kojemu nije isplaćena minimalna plaća u cijelosti može tužbom zahtijevati isplatu razlike plaće.

- Nositelji socijalnog osiguranja zahtijevaju isplatu ukupnog doprinosa za socijalno osiguranje i doprinosa za osiguranje od nezgoda.

- Novčane kazne za poslodavce koji ne isplaćuju minimalnu plaću ili koji ne plaćaju redovito; te za naručitelje znaju za propuste svojih podizvođača, do 500.000 eura (od novčane kazne 200 eura se plaća obavještanje Središnjeg registra obrta; i 2.500 eura isključenje od javnih naloga)

- Mogućnost kažnjavanja poslodavca zbog lihvarjenja, zadržavanja i pronevjere naknade za rad (mogućnost kažnjavanja naručitelja zbog sudjelovanja u tim kaznenim djelima).

Predviđeno je da države članice EU mogu same odlučiti koji način nadzora će koristiti za suzbijanje zlouporabe nastale izbjegavanjem i zaobilaženjem radnog prava ili minimalnih plaća izaslanih radnika u druge države Europske unije, a također je propisano da naručitelj i podizvođač snose „zajedničku i pojedinačnu“ odgovornost za zlouporabu. Kontrola plaćanja minimalne nadnice u Njemačkoj slijedi od strane Carinske uprave uz primjenu zakona o sprečavanju rada na crno.

Postoje određena pravila o upućivanju na rad u inozemstvo:

- ishodovanje radne dozvole pri nadležnoj Policijskoj upravi/postaji
- u pravilu nije potrebno priznavanje stručnih kvalifikacija, no moguća je provjera, odnosno zastupanje pred obrtničkim ili industrijsko-trgovinskim komorama u pitanjima majstorskog ispita, nositelja koncesija i priznavanja inozemnih diploma
- doprinosi se plaćaju nadležnim tijelima matične države
- obuhvaćenost sustavom socijalne sigurnosti matične države (u matičnoj državi vrijede nacionalni zakoni, pa postoji mogućnost plaćanja usluga koje se ondje besplatno pružaju)



- pri odlasku u mirovinu, ne postoji obveza obraćanja ustanovama socijalne sigurnosti iz različitih država jer ustanove iz države domaćina neće biti uključene u slučaj upućivanja.

Za izaslanja u države Europske unije više nije nadležan Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, nego područne službe i područni uredi Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje prema mjestu registriranog sjedišta ili mjesta poslovanja poslodavca. Potrebno je da se poslodavci, radi takvih izaslanja, obrate Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje radi izdavanja potvrde A1 na kojemu mora pisati mjesto zapošljenja.

Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje će, temeljem potvrde A1, izdati za takve radnike Europske kartice zdravstvenog osiguranja. Ista kartica izdat će se za razdoblje izaslanja, a temeljem nje će radnik u državi izaslanja imati pravo koristiti neodgodivu zdravstvenu zaštitu na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Potvrda A1 vrijedi na čitavom području Europske unije kao dokaz o zakonodavstvu koje se na osobu primjenjuje, primjerice da se doprinosi plaćaju u navedenoj državi članici i da ne postoji obveza plaćanja doprinosa u drugim državama članicama u kojima se obavlja djelatnost u svojstvu zaposlene ili samozaposlene osobe.

Potvrda A1 se ne može izdati na period duži od dvije godine, osim iznimno na najviše pet godina, ako je u pitanju opravdani razlog (npr. ugovoreni posao koji traži duži rok), taj se period može produžiti temeljem zahtjeva, koji se predaje unaprijed (prije isteka postojećeg izaslanja). Za vrijeme trajanja razdoblja izaslanja, osoba je dužna obavještavati HZMO o svim promjenama, a pogotovo onima vezanima za rokove.



POSTUPAK IZDAVANJA RADNE DOZVOLE

Bitno je spomenuti radnu dozvolu koja osigurava neograničen pristup njemačkom tržištu tzv. Arbeitsberechtigung-EU koja se može izdati i pri neprekidnom obavljanju djelatnosti u trajanju od 12 mj. u saveznoj pokrajini – dok su ipak za temu upućivanja radnika bitne radne dozvole ograničene rokom i područjem valjanosti.

Arbeitsberechtigung-EU izdaje se pri stalnom zaposlenju u Njemačkoj, u kojem se slučaju svi doprinosi plaćaju u državi domaćinu. U slučaju trajnog iseljenja ne zadržava se osobna iskaznica, a također je potrebno službeno odjaviti prebivalište u Hrvatskoj. Potrebna je Potvrda o adresi stanovanja u Njemačkoj (njem. Meldebestätigung), ispunjeni „Obrazac br. 1“ koji se može dobiti u konzulatu ili naći online, i pristojba od 20 eura.

Ako se planira živjeti i raditi u Njemačkoj, prvi je korak prijava u Nacionalnom registarskom uredu (Einwohnermeldeamt) i to tjedan dana nakon pronalaska stana ili kuće za stanovanje. Za prijavu je potrebna putovnica, ugovor o najmu stana ili kuće i obrazac koji se dobiva u samom uredu za prijavu. Na temelju prijave se izdaje boravišna potvrda (njem. Anmeldung bei der Meldebehörde - Anmeldebestätigung). Na temelju boravišne potvrde moguće je otvoriti račun u banci, plaćati režije ili priključak telefona i televizije. Lokalna općina (njem. Rathaus) poštom šalje osobni identifikacijski broj pod kojim se svaka osoba vodi pri rješavanju daljnje birokracije (npr. obračun plaće) i kartica s brojem mirovinskog osiguranja (njem. Sozialversicherungsausweis). Brojevi su potrebni za registraciju zaposlenja kod određenog poslodavca, kao i za prijavu pri ustanovi zdravstvenog osiguranja kako bi se stekla kartica zdravstvenog osiguranja s jedinstvenim brojem. Nadalje postupak za dobivanje radne dozvole Arbeitsberechtigung-EU jednak je postupku naknadno opisanom u postupku izdavanja radne dozvole Arbeiterlaubnis-EU ograničenog trajanja.

Kod postupka izdavanja radnih dozvola pri upućivanju radnika potrebno je obraditi područje radnih dozvola ograničenog trajanja (Arbeiterlaubnis-EU) te sezonski rad. Arbeitsgenehmigung-EU izdaje nadležno tijelo kao potvrdu da je izdana radna dozvola.



Uvjet za dobivanje radne dozvole za izaslanog radnika je da postoji ugovor o radu za to radno mjesto, pravo prednosti domaćih nezaposlenih osoba, te se primjenjuju njemački uvjeti rada zajamčeni pozitivnim propisima.

Razlika pri prijavi boravišta u Njemačkoj ograničenog trajanja (dužeg od 3 mj.) je prijava boravka u Ausländeramt, također tjedan dana nakon pronalaska stana ili kuće za stanovanje. Procedura za ishodovanje radne dozvole započinje javljanjem poslodavca Arbeitsamt, a ukoliko se radnik već nalazi u Njemačkoj može i sam otići do ureda. Arbeitsamt na zahtjev izdaje dva službena formulara koja zajedno ispunjavaju poslodavac i radnik. Radnik treba ispuniti "Zahtjev za radnu dozvolu", a potpisuju ga oboje. Drugi formular "Opis radnog mjesta" (plaća, radno vrijeme..) ispunjava i potpisuje samo poslodavac. Uz to je potrebno priložiti:

- kopiju osobne iskaznice ili putovnice
- kopiju ugovora o radu
- kopiju prijave boravišta u općini
- obrazloženje poslovača o svrsi upućivanju radnika.

Navedenu je dokumentaciju potrebno poslati jednoj od 4 Arbeitsamta koje su zadužene za dijeljenje dozvole: Duisburg, München, Frankfurt, Bonn. Kod postupka ishodovanja rane dozvole Arbeiterlaubnis-EU potrebna su 4 do 6 tjedna za odobravanje ugovora, a zatim još cca. tjedan dana za radnu dozvolu. Izdavanje radne dozvole je besplatno.

U slučaju nekvalificirane ili polukvalificirane djelatnosti, za koje nije potrebna minimalna dvogodišnja stručna obuka, ako postoji stalno prebivalište ili uobičajeno boravište u inozemstvu i traži se ponovni ulazak u Njemačku radi zaposlenja, radna dozvola EU-a može se izdati samo u slučaju ako se dotično zanimanje nalazi na popisu Uredbe o sklapanju ugovora o radu (Beschäftigungsverordnung).

Radi provjere mogućnosti izdavanja radne dozvole EU-a za nekvalificirana ili polukvalificirana zanimanja potrebno je da dostavite sljedeće dokumente:

- u potpunosti ispunjen zahtjev za izdavanjem radne dozvole EU-a
- opis posla ili ugovor o posredovanju
- nacrt ugovora o radu.



Sezonska radna dozvola može se odmah ishodovati. Poslovi koji se nude radnicima u okviru sezonskog rada u Njemačkoj su poljoprivreda, ratarstvo, vrtlarstvo, sadnja, šumsko gospodarstvo, prerada voća i povrća, drvna industrija, hotelijerstvo i ugostiteljstvo, područje zabavnih djelatnosti... Sezonski rad traje najduže 6 mjeseci (moguće je produžiti rad i na 8 mjeseci), za vrijeme kojeg postoji odgovornost poslodavca za smještaj, radnu dozvolu i socijalna prava. Posebno se navodi znanje njemačkog jezika kao poželjna pretpostavka sezonskog rada. Ostali uvjeti koji se navode su: radnik treba biti Hrvatski državljanin s prebivalištem u Republici Hrvatskoj, ne smije biti mlađi od 18 godina, a poželjno je i da ne bude stariji od 45 godina, mora biti zdrav i sposoban za rad, a vrlo često poslodavac zahtijeva i iskustvo u djelatnosti (najčešće u poljoprivredi i ugostiteljstvu).

Radna dozvola nije potrebna:

- Osobama sa visokom stručnom spremom (VSS) ukoliko rade u struci
- Naučnicima za naukovanje u kvalificiranom zanatu
- Sezonskoj radnoj snazi (do 6 mjeseci u godini)
- Poslovođe
- Ukoliko hrvatski radnik u sektoru usluga je privremeno upućen na rad u Njemačku od strane poslodavca koji ima sjedište van Njemačke ali unutar Eu i Švicarske
- Hrvati koji neprekidno već više od 3 godine borave u Njemačkoj



SEKTOR GRADITELJSTVA & IT SEKTOR

Izaslani radnici u sektoru graditeljstva, uključujući povezane grane gospodarstva, čišćenje zgrada, inventar, prijevozna sredstva i djelatnosti vezane za uređenje interijera, mogu se zapošljavati u dotičnom sektoru samo u okviru međuvladinog sporazuma s Republikom Hrvatskom, gdje su između ostaloga uvedeni i kontingentni koliko je dozvoljeno radnika izaslati u pojedinu njemačku firmu. Direktiva o izaslanim radnicima često se kršila, posebno u građevinskom sektoru s najvećim brojem izaslanih radnika u EU, u kojem ih je više od 25%. Građevinske su tvrtke radnike često plaćale ispod razine najniže propisane plaće, čime su stvarali nelojalnu konkurenciju domaćim građevinarima.

Postoje velike administrativne prepreke pri poslovanju malih i srednjih hrvatskih poduzetnika na području Njemačke. Posebno se uređuje oblik poslovne suradnje građevinskih tvrtki dviju država u kojem tvrtka iz jedne države izvodi radove u drugoj. Jedan od preduvjeta za takav oblik poslovanja je ostvarivanje minimalnog prihoda u iznosu od 25% u matičnom poduzeću.

Ograničenja za tvrtke iz RH vezana su za područja: građevinarstva, unutarnje dekoracije prostora i čišćenja zgrada. Građevinske tvrtke u Njemačkoj su uglavnom specijalizirane za određeni dio građevinskog posla tj. razdvaja se registracija građevinskih djelatnosti na: radove u kući, radove izvan kuće i na kući. Radi navedenog, moguće su zablude između potrebe ishodovanja dozvole (građevinskih radova na „kući“, npr. električari, zidari, soboslikari, tesari) i slobodnih djelatnosti (priprema cijevi ili drugih metalnih konstrukcija u tvrtci poslodavca, izrada metalnih konstrukcija od čelika ili aluminija (varenje, bušenje...) u tvrtci poslodavca). Radi sumnje o svrstavanju rada u slobodnu djelatnost potrebno je podnijeti zahtjev za atestaciju slobodne djelatnosti njemačkoj agenciji za zapošljavanje (Bundesagentur für Arbeit). Zahtjev se nadalje podnosi obrtničkoj komori. Takav dokument tj „atest BAA ZAV o slobodnoj djelatnosti“ ima snagu dokaza o slobodnoj djelatnosti na sudu. Moguće je razdvajanje ugovora ukoliko se radi o ugovorima sa slobodnim i neslobodnim djelatnostima.



Za tvrtke koje ne obavljaju slobodnu djelatnost, procedura i cijena za odobravanje ugovora i EU radne dozvole (Arbeitsgenehmigung-EU) ostaje ista. Radnike je potrebno prijaviti u Nacionalnom registarskom uredu („Einwohnermeldeamt“ – gdje se dobiva Anmeldebestätigung, a ne više na „Ausländeramt“), a također otpada i „elektronischer Aufenthaltstitel“ i prijava gradilišta po AnEntG - prema zakonu o obveznim uvjetima rada za inozemne i tuzemne radnike (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AnEntG) treba prijaviti i gradilište. Radnici moraju imati putovnicu, radnu dozvolu i dokaz o socijalnom osiguranju. Svaki zavod za zaposljavanje (ZAV) ima mogućnost zatražiti drugu papirologiju što ovisi o struci.

Važno je napomenuti da je potrebno zadovoljavati uvjete minimalne plaće („Mindestlohn“) te plaćati godišnje odmore. To posebice vrijedi za tvrtke koje su dio Nezavisnog građevinskog fonda „SOKA-BAU“ s ulogom plaćanja naknade za godišnji odmor građevinskim radnicima i isplatu plaća. Radove je potrebno obavljati u skladu sa zakonskim normama o radnom vremenu i sigurnosti na radu (obavezno voditi evidenciju radnog vremena, opravdanih i neopravdanih izostanaka, bolovanja, godišnjih odmora i sl).

Poduzetnik za kojega se izvode građevinski radovi (naručitelj) obavezan je platiti porez na promet (PDV) ako radove izvodi domaće poduzeće (podizvođač) za neko drugo poduzeće (naručitelj) koje isto izvodi građevinske radove. Gradnja na zemljištu u stranom vlasništvu označava tipične građevinske radove koje izvodi nositelj gradnje i za koje je on obavezan platiti porez na promet; potrebno je izdati račun bez poreza na promet prema članku 13b njemačkog Zakona o porezu na promet (Umsatzsteuergesetz – UstG).

Jedna od najtraženijih skupina stručnjaka koji u Njemačkoj mogu pronaći posao upravo su certificirani IT profesionalci i to ponajviše iz područja programiranja, ali traže se i IT konzultanti, stručnjaci za podršku u prodaji IT rješenja, sistemski i mrežni administratori, projektni menadžeri i stručnjaci za sigurnost računalnih sustava. Osim IT stručnjaka, tražena su zanimanja prije svega u području matematike, medicine te prirodnih i tehničkih znanosti.



Ključni elementi uspjeha prilikom traženja posla u njemačkom IT sektoru su prvostupanjska ili magistarska diploma, položeni IT certifikati, dobro poznavanje svakodnevnog stručnog engleskog jezika, ali i sposobnost komuniciranja na njemačkom jeziku, barem na razini A2 ili višoj, budući su i sami klijenti te zaposlenici kompanija orijentirani na komunikaciju na vlastitom jeziku.

Kod zaposlenika IT sektora javlja se po uzoru na američku zelenu kartu institut „Plave EU karte“ koja se po ubrzanoj proceduri izdaje visokoobrazovanim ljudima iz drugih zemalja koji mogu predočiti ugovor o radu s njemačkim poslodavcima. Tko je u Njemačkoj ili u inozemstvu završio fakultet i ako mu njemačke vlasti priznaju diplomu, uz dokaz da će godišnje u prosjeku zaraditi 44.800,00 eura, može do četiri godine boraviti u Njemačkoj. Ako je ugovorom o radu utvrđena plaća preko 66.000,00 eura (bruto godišnje), stalna boravišna dozvola se dobija automatski i odmah po dolasku.

‘Blue Card’ je bitna za dvije skupine osoba. Prvu čine osobe koje su završile studij te s visokoškolskom diplomom mogu boraviti šest mjeseci u Njemakoj ako traže posao. Drugu skupinu čine osobe koje žele studirati u Njemačkoj. Tko želi ostati u Njemačkoj nakon studiranja ima na raspolaganju 18 mjeseci za pronalazak posla za koji je kvalificiran.

Tko ima Plavu kartu i važeći ugovor o radu, nakon tri godine može dobiti neograničenu dozvolu boravka u Njemačkoj. Ipak, „Blue card“ nosi sa sobom i određene rizike. U slučaju otkaza dozvola za rad i boravak može se oduzeti ako se u roku od tri mjeseca ne pronađe novi posao.