PRAKTIČNI VODIČ

Pomoć u razumijevanju zakonodavstva i prekograničnih poslova

16. april 2024

Ministarstvo rada, obitelji, socijalne skrbi i jednakih mogućnosti

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana, Slovenija

SADRŽAJ

[1. NASLOVNICA 2](#_Toc164158333)

[1.1. Kome je ova stranica namijenjena? 2](#_Toc164158334)

[1.2. Definicija upućenih radnika 2](#_Toc164158335)

[1.3. Dopušteni načini upućivanja 2](#_Toc164158336)

[2. UPUĆIVANJE U RS 2](#_Toc164158337)

[2.1. Obveze poslodavaca 3](#_Toc164158338)

[2.1.1. Socijalna sigurnost – ishođenje potvrde 3](#_Toc164158339)

[2.1.2. Prijava početka pružanja usluga 3](#_Toc164158340)

[2.1.3. Jamstvo prava 4](#_Toc164158341)

[2.1.4. Obveze prema nadzornim tijelima 7](#_Toc164158342)

[2.2. Obveze upućenih radnika 7](#_Toc164158343)

[2.2.1. Upućeni radnici, državljani država članica EU-a, EGP-a ili Švicarske Konfederacije 7](#_Toc164158344)

[2.2.2. Upućeni radnici, državljani trećih zemalja 7](#_Toc164158345)

[2.3. Novčane kazne i sankcije 8](#_Toc164158346)

[2.4. Dodatne informacije 9](#_Toc164158347)

[3. UPUĆIVANJE IZ RS 9](#_Toc164158348)

[3.1. Obveze poslodavaca 9](#_Toc164158349)

[3.1.1. Ugovor o radu 9](#_Toc164158350)

[3.1.2. Ishođenje potvrde A1 10](#_Toc164158351)

[3.1.3. Obavijest Zavodu za zdravstveno osiguranje Slovenije 11](#_Toc164158352)

[3.1.4. Održavanje radnog odnosa 12](#_Toc164158353)

[3.1.5. Osiguravanje prava upućenih radnika 12](#_Toc164158354)

[3.2. Obveze upućenih radnika 12](#_Toc164158355)

[3.2.1. Odbijanje upućivanja 12](#_Toc164158356)

[3.2.2. Uređenje prebivališta 13](#_Toc164158357)

[3.3. Novčane kazne i sankcije 13](#_Toc164158358)

[3.4. Dodatne informacije 13](#_Toc164158359)

[4. BREXIT 14](#_Toc164158360)

[4.1. Državljani Ujedinjenog Kraljevstva u Republici Sloveniji 14](#_Toc164158361)

[4.2. Upućivanje radnika u Ujedinjeno Kraljevstvo 14](#_Toc164158362)

[5. ZAKONODAVSTVO 14](#_Toc164158363)

[6. ČESTO POSTAVLJANA PITANJA 15](#_Toc164158364)

[6.1. Najčešći prekršaji poslodavaca 22](#_Toc164158365)

[6.2. Najčešći prekršaji radnika 22](#_Toc164158366)

[7. NADLEŽNE INSTITUCIJE I INTERESNE UDRUGE 24](#_Toc164158367)

[7.1. Nadležne institucije 24](#_Toc164158368)

[7.2. Interesne udruge 25](#_Toc164158369)

# NASLOVNICA

Sloboda pružanja usluga – koja je uz slobodnim kretanjem osoba, robe i kapitala jedna od četiri temeljne slobode na temelju kojih djeluje unutarnje tržište EU-a kako je definirano u Ugovoru o Europskoj uniji – znači da tvrtka ili samozaposlena osoba koja ispunjava uvjete za obavljanje određene djelatnosti u svojoj zemlji, obavlja ovu djelatnost bilo gdje unutar EU. Dakle, poslodavac može uputiti svog zaposlenika u drugu zemlju da za njega obavi određeni posao u okviru pružanja usluge (radnika upućuje na rad u drugu državu).

##  Kome je ova stranica namijenjena?

Kako bi se povećala transparentnost prava i obveza u situaciji upućivanja radnika, cilj internetske stranice je uključiti najširu moguću zainteresiranu publiku, a tekst je organiziran na način koji određenim skupinama (**strani pružatelji usluga, radnici, poslodavci, nadležni javni službenici**) omogućuje jednostavno pronalaženje relevantnih informacija o upućivanju u Republiku Sloveniju (dalje RS) i iz nje.

## Definicija upućenih radnika

U skladu s odredbama Zakona o prekograničnom pružanja usluga (Službeni list RS, br. 40/23) upućeni radnik je svaka fizička osoba, bez obzira na državljanstvo, koja privremeno ili uobičajeno obavlja rad u drugoj državi članici EU-a u okviru prekograničnog pružanja usluga od strane slovenskog ili stranog poslodavca kod kojeg je zaposlena.

## Dopušteni načini upućivanja

* upućivanje radnika na državno područje države članice za svoj račun i pod svojim vodstvom, na temelju ugovora sklopljenog između poduzeća koje upućuje i primatelja usluge
* upućivanje radnike u pogon ili poduzeće koje pripada skupini poduzeća na državnom području države članice na temelju usporedivog akta u slučaju upućivanja u povezano trgovačko društvo;
* kada poduzeće koje ustupa radnike ili poduzeće za privremeno zapošljavanje ustupaju radnika poduzeću korisniku koje ima sjedište na državnom području države članice

# UPUĆIVANJE U RS

Poslodavac sa sjedištem u državi članici Europske Unije, Europskom gospodarskom prostoru ili Švicarskoj Konfederaciji (dalje u tekstu strani poslodavac) može, u svrhu prekograničnog pružanja usluga, radnike koji s njim imaju radni odnos, uputiti na rad u Sloveniju, pod uvjetom da:

* za upućenog radnika posjeduje valjanu potvrdu A1, koja ispunjava definiciju prekograničnog pružanja usluga~~;~~
* poštuje odredbe radnog zakonodavstva, koje se odnose na prava upućenih radnika, i IRSD u posljednje tri godine, nije utvrdio više od jedne povrede u vezi s ometanjem ili sprečavanjem ulaska u prostorije ili sprečavanjem neometanog obavljanja zadaća inspekcijskog nadzora na temelju zakona kojim se uređuje inspekcijski nadzor, za koje mu je pravomoćnom odlukom ili nekoliko pravomoćnih odluka izrečena novčana kazna za prekršaj
* usluga se pruža u okviru djelatnosti za koje je strani poslodavac registriran u državi u kojoj ima sjedište, osim u slučaju upućivanja radnika u povezano trgovačko društvo i
* usluga se pruža na jedan od dopuštenih načina, i to
	+ usluga se pruža na trošak i pod nadzorom stranog poslodavca na temelju ugovora sklopljenog s naručiteljem usluge,
	+ usluga se pruža na temelju usporedivog akta u slučaju upućivanja u instituciju ili trgovačko društvo sa sjedištem u Republici Sloveniji s kojim je strani poslodavac povezan kapitalom;
	+ upućivanje se provodi u okviru pružanja radne snage korisniku sa sjedištem ili prebivalištem u Republici Sloveniji.

## Obveze poslodavaca

### Socijalna sigurnost – ishođenje potvrde

Poslodavac je dužan prije upućivanja radnika, za svakog upućenog radnika u državi članici gdje ima sjedište, prema propisima o socijalnom osiguranju ishoditi potvrdu koja se primjenjuje na imatelja (potvrdu A1) ili drugu odgovarajuću potvrdu izdanu u skladu s važećim međunarodnim ugovorima o socijalnom osiguranju koji obvezuju Republiku Sloveniju.

###  Prijava početka pružanja usluga

Prije početka pružanja usluge strani je poslodavac dužan ispuniti elektroničku prijavu na Zavodu za zapošljavanje Republike Slovenije (upute) ili na adresu Zavod Republike Slovenije za zapošljavanje, Rožna dolina, c. Vi/7, 1000 Ljubljana dostaviti pisanu obavijest o početku pružanja usluge koja uključuje informacije o:

* ime i sjedište stranog poslodavca,
* osobnom imenu, datumu rođenja, državljanstvu upućenog radnika i adresi privremenog boravišta u Republici Sloveniji, ako ga je upućeni radnik prijavio ili ako se obveza upisa primjenjuje na temelju zakona kojim se uređuje prijava prebivališta,
* osobnom imenu i datumu rođenja osobe koju je strani poslodavac ovlastio za kontaktiranje nadzornih tijela, uključujući slanje i primanje dokumenata i obavijesti te dostavu, u skladu s odredbama zakona kojima se uređuje opći upravni postupak
* vrsti usluge,
* nazivu radnog mjesta upućenog radnika,
* predviđenom datumu početka i završetka pružanja usluga – razdoblju upućivanja,
* adresi odnosno, ako će se usluga pružati na lokaciji bez adrese, o GPS koordinatama lokacije.

Zavod Republike Slovenije za zapošljavanje izdaje potvrdu o završenoj elektroničkoj ili pisanoj prijavi.

Ako tijekom razdoblja upućivanja nastupe okolnosti koje su onemogućile završetak pružanja prekograničnih usluga u roku od 12 mjeseci, strani poslodavac može produljiti razdoblje pružanja usluga na 18 mjeseci, uz uvjet da zavodu podnese prijavu uz obrazloženje.

Strani poslodavac, koji pruža prekogranične usluge u području međunarodnih prijevoza, dužan je prije početka prekograničnog pružanja usluge podnijeti ili na odgovarajući način ažurirati prijavu putem višejezičnog standardnog obrasca na javnom sučelju povezanom s informacijskim sustavom unutarnjeg tržišta. (IMI). Spomenuta prijava uključuje sljedeće informacije o:

* imenu i sjedištu stranog poslodavca,
* osobnom imenu i datumu rođenja osobe koju je strani poslodavac ovlastio za kontaktiranje nadzornih tijela, uključujući slanje i primanje dokumenata i obavijesti te dostavu, u skladu s odredbama zakona kojima se uređuje opći upravni postupak,
* vrsti usluge,
* predviđenom datumu početka i završetka pružanja usluga – razdoblju upućivanja,
* broju licencije Zajednice za obavljanja usluga prijevoza,
* osobnom imenu, datumu rođenja, državljanstvu, adresi stalnog prebivališta i broju vozačke dozvole upućenog vozača,
* datumu sklapanja ugovora o radu s upućenim vozačem
* registracijskoj oznaci motornog vozila.

Upućeni vozač dužan je tijekom razdoblja upućivanja u svakom trenutku nositi prijavu u papirnatom ili elektroničkom obliku .

Pružanje kabotaže i međunarodnog prijevoza, koji nije bilateralne prirode, na način definiran u direktivama 1072/2009/EZ i 1073/2009/EZ, smatra se prekograničnim pružanjem usluga u području međunarodnog prijevoza tereta i putnika.

### Jamstvo prava

Strani poslodavci dužni su svojim radnicima tijekom razdoblja upućivanja na rad u Republiku Sloveniju osigurati prava prema propisima Republike Slovenije i odredbama kolektivnog ugovora na razini djelatnosti kojima se uređuje radno vrijeme, stanke i razdoblje odmora, noćni rad, minimalni godišnji odmor, plaća, zdravlje i sigurnost na radu, posebna zaštita radnika i osiguravanje jednakosti, ako je to povoljnije za radnika.

U slučaju usluga koje se ne pružaju pa području građevinarstva dopušteno je odstupiti od:

* osiguranja minimalnog trajanja godišnjeg odmora i visine plaće u slučaju privremenih započetih radova koji su sastavni dio ugovora o isporuci robe i koje obavlja stručno osoblje dobavljača, pod uvjetom da ne traju dulje od osam radnih dana;
* jamčenja visine plaće, ako obavljanje privremenog rada upućenih radnika nije dulje od jednog mjeseca u pojedinoj kalendarskoj godini.

Osnovni opseg gore navedenih **minimalnih** **prava** **radnika**, koje su strani poslodavci dužni poštivati na području jamčenja prava upućenih radnika, određen je sljedećim propisima:

**Vezano za plaćanje rada temeljem Zakona o minimalnoj plaći i Zakona o radnim odnosima**

Zakonom o minimalnoj plaći (Službeni list RS, br. 13/18, 92/15 i 83/10) propisano je da minimalna plaća podrazumijeva mjesečnu plaću za rad u punom radnom vremenu. U minimalnu plaću ne uračunavaju se dodaci utvrđeni zakonima i drugim propisima te kolektivnim ugovorima, dio plaće za radni učinak i naknada za poslovni učinak dogovorena kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

U skladu s odredbama Zakona o radnim odnosima (Službeni list RS, br. 21/13, 78/13 – ispravak, 47/15 – ZZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 i 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 i 136/23 – ZIUZDS) radnik ima pravo na dodatak na radni staž i na dodatke za posebne uvjete rada koji proizlaze iz rasporeda radnog vremena, i to za noćni rad, prekovremeni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i slobodnim danima prema zakonu, a kolektivnim ugovorom mogu se utvrditi posebni uvjeti rada koji proizlaze iz posebnih opterećenja na radu, nepovoljnih utjecaja okoline i opasnosti na radu, a nisu sadržani u složenosti rada.

Iznos dodataka određuje se kolektivnim ugovorom na razini djelatnosti.

Iznos minimalne plaće u Sloveniji određuje se jednom godišnje, u rasponu od 120% do 140% od minimalnih troškova života, uzimajući u obzir rast potrošačkih cijena, kretanje plaća, gospodarske uvjete odnosno gospodarski rast i kretanje zaposlenosti. Iznos minimalne plaće određuje ministar nadležan za rad nakon prethodnog savjetovanja sa socijalnim partnerima.

Od 1. siječnja 2024. dalje, minimalna mjesečna plaća za rad u punom radnom vremenu iznosi 1.253,90 EUR.

**O godišnjem odmoru, radnom vremenu, posebnoj zaštiti radnika i zabrani diskriminacije Zakonom o radnim odnosima**

U skladu s odredbama Zakona o radnim odnosima, godišnji odmor u određenoj kalendarskoj godini ne smije biti kraći od četiri tjedna, bez obzira na to radi li radnik u punom radnom vremenu ili u nepunom radnom vremenu, a minimalni broj dana godišnjeg odmora radnika ovisi o raspodjeli radnih dana tjedno za pojedinog radnika. Radnik ima pravo na jedan dodatni dan godišnjeg odmora za svako dijete koje nije navršilo 15 godina, a stariji radnik, radnik s invaliditetom, radnik s najmanje 60% tjelesnog invaliditeta odnosno radnik koji čuva i brine o djetetu kojem je potrebna posebna skrb i zaštita u skladu s propisima kojima se uređuju obiteljske naknade, ima pravo na najmanje tri dodatna dana godišnjeg odmora.

Poslodavac je obvezan radniku, koji ima pravo na godišnji odmor, isplatiti naknadu za godišnji odmor barem u iznosu minimalne plaće. Radnik ima pravo na razmjeran dio naknade samo ako ima pravo koristiti samo razmjeran dio godišnjeg odmora ili ako ima sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme.

Odredbama Zakona o radnim odnosima uređuju se i pitanja radnog vremena i minimalnog vremena odmora te da se radno vrijeme sastoji od stvarnog radnog vremena (vrijeme u kojem radnik radi, na raspolaganju je poslodavcu i ispunjava svoje radne obveze iz ugovora o radu) i vremena za odmor u trajanju od 30 minuta na koje radnik s punim radnim vremenom ima pravo tijekom dnevnog rada. Zakon nadalje propisuje da puno radno vrijeme ne smije biti dulji od 40 sati tjedno, a radni tjedan ne smije biti dulji od 56 sati. Zakonom odnosno kolektivnim ugovorom može se odrediti radno vrijeme kraće od 40 sati tjedno, ali ne manje od 36 sati tjedno, osim na radnim mjestima gdje postoji veći rizik od ozljeda ili oštećenja zdravlja.

Osim odmora tijekom dnevnog rada, radnik ima pravo na odmor između uzastopnih radnih dana neprekinutog trajanja od najmanje 12 sata tijekom razdoblja od 24 sati i na tjedni odmor od najmanje 24 neprekidnih sati tijekom razdoblja od sedam dana, ako se minimalno tjedno razdoblje odmora uzima kao prosjek tijekom razdoblja od 14 uzastopnih dana.

Zakon o radnim odnosima pruža posebnu zaštitu u radnom odnosu kroz posebne uvjete rada i zapošljavanja, između ostalog za radnike koji nisu navršili 18 godina i za radnike kojima je takva zaštita pripada zbog trudnoće ili roditeljstva.

U skladu sa Zakonom o radnim odnosima zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija radnika – poslodavci imaju obvezu osigurati jednako postupanje prema radnicima bez obzira na nacionalnost, rasu ili etničko podrijetlo, nacionalno i socijalno podrijetlo, spol, boju kože, zdravstveno stanje, invaliditet, vjeru ili uvjerenje, dob, spolnu orijentaciju, obiteljski situaciju, članstvo u sindikatu, vlasništvo ili druge osobne okolnosti.

**Sigurnost i zdravlje na radu, kako je regulirano Zakonom o sigurnosti i zdravlju na radu**

Temeljni aspekti sigurnosti i zdravlja na radu uređeni su Zakonom o sigurnosti i zdravlju na radu (Službeni list RS, br. 43/11) odnosno njegovim podzakonskim aktima koji se odnose na određena područja ili postupke. Kao osnovne zadaće poslodavaca, Zakonom o sigurnosti i zdravlju na radu propisano je:

* Svaki poslodavac mora sačiniti i donijeti pisanu izjavu o sigurnosti, navodeći način i mjere za zaštitu sigurnosti i zdravlja na radu.
* Poslodavac osigurava zdravlje i sigurnost na radu uglavnom mjerama:
	+ povjerava obavljanje sigurnosnih zadaća stručnog radnika i zadaće zaštite zdravlja na radu ovlaštenog liječnika;
	+ poduzima mjere za osiguranje zaštite od požara, prve pomoći i evakuacije;
	+ obavještava radnike o uvođenju novih tehnologija i opreme;
	+ osposobljava radnike za siguran rad;
	+ radnicima osigurava sredstva i opremu za osobnu sigurnost na radu, provjere zdravstvenog stanja radnika i periodične inspekcije radnog okruženja i opreme.
* Poslodavac postavlja posebne zdravstvene uvjete za određeni posao.
* Poslodavac smije koristiti opasne tvari samo ako je uz njih priložena dokumentacija na jeziku koji radnik razumije.
* Poslodavac mora obavijestiti radnu inspekciju 15 dana prije početka rada.
* Poslodavac mora odmah izvijestiti inspektorat rada o svim smrtonosnim ozljedama, ozljedama koje su posljedica nesposobnosti radnika za rad, kolektivnoj nesreći, opasnoj pojavi ili utvrđenoj profesionalnoj bolesti.
* Poslodavac mora predstavnicima radnika omogućiti da sudjeluju u razmatranju pitanja vezanih uz sigurnost i zdravlje na radu.
* Poslodavac mora financirati sve aktivnosti i mjere koje se odnose na sigurnost i zdravlje na radu.
* Poslodavac mora voditi sve evidencije i čuvati sve dokumente u skladu sa zakonom.

**Uvjeti za ustupanje radnika korisniku na temelju Zakona o tržištu rada**

U skladu sa Zakonom o tržištu rada (Službeni list RS, br. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US i 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 – ZODPol-G, 54/22, 59/22 – odl. US i 109/23) poslodavac može započeti obavljanje djelatnosti ustupanja radnika korisniku ako:

* u posljednje dvije godine nije kažnjen zbog kršenja propisa kojima se uređuju radni odnosi, zapošljavanje i rad stranaca, sigurnost i zdravlje na radu, neprijavljeni rad i tržište rada;
* u posljednje dvije godine nije imao nepodmirene dospjele obveze po naknadi za rad;
* u posljednje dvije godine nije objavljen na popisu poreznih obveznika s neplaćenim dospjelim poreznim obvezama i na popisu obveznika koji nisu izdavali račune, a koje objavljuju Porezna uprava Republike Slovenije i Carinska uprava Republike Slovenije te na dan podnošenja podneska nema nepodmirenih dospjelih poreznih obveza;
* ispunjava kadrovske, organizacijske, prostorne i druge uvjete koje detaljnije odredi ministar nadležan za rad;
* kao glavnu djelatnost ima registriranu agenciju za privremeno zapošljavanje osoblja;
* osigura bankovno jamstvo u iznosu od najmanje 30.000 eura;
* strani poslodavac sa sjedištem u državama članicama EU, EGP-a ili Švicarske Konfederacije i želi obavljati djelatnost agencije za privremeno zapošljavanje osoblja poduzeću korisniku na području Republike Slovenije, podnosi zahtjev za izdavanje dozvole i upis u evidenciju ministarstva nadležnog za rad. Zahtjevu priloži presliku dokumenta koji nije stariji od jedne godine i na temelju kojeg poslodavac može obavljati djelatnost u državi u kojoj ima poslovni nastan te ovjereni prijevod tog dokumenta na slovenski jezik, kao i dokaze da su ispunjeni gore navedeni uvjeti koji se ne mogu pribaviti po službenoj dužnosti. Upis u evidenciju obavlja se na dan pravomoćnosti odluke izdane od strane ministarstva nadležnog za rad i o čemu ministarstvo izdaje poslodavcu potvrdu za obavljanje posla. Djelatnost može započeti na dan upisa u evidenciju.

Osiguravajući definirana prava upućenih radnika, strani poslodavac dužan je pored odredaba navedenih propisa, poštivati ​​i tim pravima povezane odredbe kolektivnog ugovora za djelatnost u kojoj se usluga obavlja ,ako je ista dogovorena za područje države. Evidencija kolektivnih ugovora sklopljenih za područje države vodi se u ministarstvu nadležnom za rad, dok podatke koje poslodavci trebaju za izračun svih primitaka od rada na temelju najvažnijih kolektivnih ugovora mogu dobiti na internetske stranici Gospodarske i industrijske komore Slovenije odabirom odgovarajućeg kolektivnog ugovora.

### Obveze prema nadzornim tijelima

Strani poslodavac osigurava da se tijekom prekograničnog pružanja usluge u Republici Sloveniji na zahtjev nadzornog tijela čuva i stavlja na raspolaganje primjerak ugovora između naručitelja usluge i stranog poslodavca odnosno usporediv akt u slučaju upućivanja povezanom društvu, potvrda o obavljenoj prijavi početka pružanja usluga, primjerci ugovora o radu, preslike isplatnih listova, evidencija o korištenju radnog vremena, dokaz o isplaćenim plaćama ili preslike jednakovrijednih dokumenata za sve upućene radnike te potvrda A1. Na zahtjev nadzornog tijela strani poslodavac dostavlja prijevode definiranih dokumenata na slovenski jezik.

Upućeni vozač mora uz sebe čuvati i na zahtjev nadzornog tijela dostaviti prijavu koja je podnesena pomoću višejezičnog standardnog obrasca na javnom sučelju povezanom s informacijskim sustavom za unutarnje tržište, elektronički tovarni list (e-CMR) ili tovarni list (CMR) odnosno druge relevantne dokaze o prijevozu koji sadrže informacije iz članka 8. stavka 3. Uredbe 1072/2009/EZ i zapise tahografa te oznake država članica EU-a u kojima je upućeni vozač pružao usluge međunarodnog prijevoza ili kabotaže.

Nadzorna tijela mogu zatražiti navedenu dokumentaciju još 24 mjeseci nakon završetka usluge.

##  Obveze upućenih radnika

Stranci koje strani poslodavac upućuje na rad, u Republici Sloveniji moraju u skladu s odredbama Zakona o strancima (Službeni list RS, br. 91/21 – službeni pročišćeni tekst, 95/21 – ispravak, 105/22 – ZZNŠPP, 48/23 i 115/23) tijekom razdoblja upućivanja imati uređeno boravište.

### Upućeni radnici, državljani država članica EU-a, EGP-a ili Švicarske Konfederacije

Ako je radnik kojeg je strani poslodavac uputio na rad u Republiku Sloveniju državljanin države članice EU-a, može na državnom području Republike Slovenije boraviti bez registracije boravišta 90 dana od datuma ulaska u državu. Ako želi boraviti na području Republike Slovenije dulje od 90 dana, mora prije isteka 90-dnevnog dopuštenog boravka prijaviti boravište u upravnoj jedinici na čijem području boravi i to iz razloga zaposlenja ili rada.

Upravna jedinica izdaje građaninu EU-a potvrdu o podnesenom zahtjevu za registraciju boravišta, što mu omogućuje boravak do donošenja konačne odluke o zamolbi. Upravna jedinica izdaje potvrdu o prijavi boravka, ako radnik ima valjanu osobnu iskaznicu ili putovnicu i dokaz o obavljanju poslova. Zahtjev za izdavanje ili obnovu potvrde o prijavi boravka za državljanina EU-a podnosi se na obrascu 1 Pravilnika o potvrdi o prijavi boravka i boravišnoj dozvoli za državljane Europske unije i članove njihovih obitelji te članove obitelji slovenskih državljana (Službeni list Republike Slovenije, broj 17/22, 98/23 i 129/23).

### Upućeni radnici, državljani trećih zemalja

Ako je radnik, kojeg je strani poslodavac uputio na rad u Republiku Sloveniju, državljanin države koja nije članica EU-a, mora za ulazak i boravak u Republici Sloveniji ishoditi jedinstvenu dozvolu za prekogranično pružanje usluga upućivanjem radnika. Zahtjev za izdavanje jedinstvene dozvole mogu podnijeti stranac ili njegov poslodavac. Zahtjev za izdavanje prve dozvole mora stranac podnijeti nadležnom diplomatsko-konzularnom predstavništvu Republike Slovenije u inozemstvu, a poslodavac može podnijeti zahtjev i upravnoj jedinici gdje će stranac boraviti, odnosno upravnoj jedinici gdje se nalazi njegovo sjedište ili gdje će se djelatnost obavljati.

Upravna jedinica izdaje jedinstvenu dozvolu, ako stranac ispunjava uvjet valjane putne isprave i dostatna sredstva za život te ima u državi iz koje je upućen uređeno socijalno osiguranje. Jedinstvena dozvola izdaje se za vrijeme trajanja radova određenih u ugovoru ili aktu o upućivanju odnosno za najviše godinu dana s mogućnošću produljenja.

Zahtjev za izdavanje ili obnovu jedinstvene dozvole za prekogranično pružanje usluga upućivanjem radnika podnosi se na obrascu 15/1, koji je prilog Pravilnika o načinu izdavanja boravišne dozvole i potvrde o pravima pograničnog radnika, načinu uzimanja otisaka prstiju, načinu označavanja prestanka t cijeni boravišne dozvole i potvrde o pravima pograničnog radnika (Službeni list RS, broj 83/21, 17/22, 98/23 i 134/23).

## Novčane kazne i sankcije

1. U skladu s člankom 29. Zakona o prekograničnom pružanju usluga:
* novčanom kaznom od 6.000 do 60.000 eura kaznit će se strani poslodavac koji prekogranično pruža uslugu unatoč neispunjenim uvjetima. Novčanom kaznom od 600 do 6.000 eura kaznit će se i odgovorna osoba.
* Novčanom kaznom od 2.000 do 20.000 eura kaznit će se strani poslodavac koji:
	+ ne prijavi uslugu prije početka izvođenja usluge, nepotpuno prijavi uslugu ili ne uslugu ne izvodi u skladu s izvršenom prijavom usluge;
	+ ne čuva dokumentaciju niti je dostavi na zahtjev nadležnog nadzornog tijela.

Novčanom kaznom od 200 do 2.000 eura kaznit će se i odgovorna osoba.

1. U skladu s člankom 145. Zakona o strancima, novčanom kaznom od 800 do 1.200 eura kaznit će se stranac koji nezakonito boravi u Republici Sloveniji ili boravi protivno svrsi za koju mu je izdano odobrenje boravka.
2. Poslodavac će se u skladu s člankom 217. Zakona o radnim odnosima kazniti novčanom kaznom od 3.000 do 20.000 eura. ako upućenim radnicima na privremenom radu u Republici Sloveniji ne omogući prava koja se odnose na: radno vrijeme, stanke i odmore, noćni rad, minimalni godišnji odmor, plaću, sigurnost i zdravlje na radu, posebnu zaštitu radnika i osiguranje jednakosti, ako je to za radnika povoljnije.
3. U skladu s člankom 177. Zakona o tržištu rada, novčanom će se kaznom od 10.000 do 30.000 eura kazniti poslodavac koji obavlja djelatnost poduzeća koje ustupa radnike poduzeću korisniku, ako:
	* upućenom radniku za vrijeme trajanja radnog odnosa ne ostvaruje sva prava iz radnog odnosa,
	* upućenom radniku ograničava sklapanje radnog odnosa s poduzećem korisnikom nakon isteka razdoblja jamčenja zaposlenja,
	* od upućenog radnika traži obavljanje poslova u okviru drugih djelatnosti za koje je registriran ili upućivanjem radnika obavlja poslove dobivene na temelju ugovora sklopljenih u skladu s propisima građanskog prava, ili
	* od upućenog radnika ili kandidata za zapošljavanje traži plaćanje ili drugu vrstu naknade za upućivanje poduzeću korisniku ili za sklapanje ugovora o radu s poduzećem korisnikom.

Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 5.000 do 10.000 eura poslodavac za privremeno zapošljavanje koji zapošljava deset ili manje radnika, a novčanom kaznom od 4.000 eura i odgovorna osoba poslodavca za privremeno zapošljavanje.

1. U skladu s člankom 178. Zakona o tržištu rada, novčanom će se kaznom od 10.000 do 30.000 eura kazniti poduzeće korisnik kome se upućuju radnici, ako:
	* tijekom razdoblja upućivanja ne poštuje propise kojima se uređuju radni odnosi,
	* upućenom radniku ne omogućava upoznavanje sa slobodnim radnim mjestima ili vrstama poslova kod korisnika,
	* upućenim radnicima ne pruža jednake mogućnosti za ugovaranje stalnog zaposlenja s korisnikom, kao što je to omogućeno zaposlenicima koji su već zaposleni kod korisnika, ili
	* prihvaća upućenog radnika od poslodavca koji obavlja djelatnost i nema dozvolu za obavljanje djelatnosti te nije upisan u registar ili evidenciju.

Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 5.000 do 10.000 eura poduzeće korisnik koji zapošljava deset ili manje radnika, a novčanom kaznom od 4.000 eura i odgovorna osoba korisnika.

## Dodatne informacije

**Informacije o ulasku i boravku**

**Informacije o nadzoru poštivanja zakonodavstva**

**Sve ostale informacije**

# UPUĆIVANJE IZ RS

Slovenski poslodavac koji uobičajeno obavlja djelatnost u Republici Sloveniji i ne krši važnije odredbe radnog zakonodavstva koje se odnose na prava radnika, smije u svrhu pružanja usluge uputiti radnika na rad u drugu državu članicu EU-a, EGP-a ili Švicarsku Konfederaciju na jedan od dopuštenih načina i to:

* usluga se obavlja na račun i kod našeg poslodavca, koji upućuje iz Slovenije,
* usluga se pruža na temelju akta o upućivanju u povezano trgovačko društvo u drugoj državi članici,
* upućivanje se provodi u okviru pružanja radne snage korisniku sa sjedištem u drugoj državi članici.

## Obveze poslodavaca

### Ugovor o radu

Poslodavac može privremeno uputiti radnika na rad u drugu državu članicu EU-a sukladno ugovoru o radu. Ako ugovorom o radu nije predviđena mogućnost rada u inozemstvu, poslodavac i radnik moraju sklopiti novi ugovor o radu, ali ako je mogućnost rada u inozemstvu već predviđena ugovorom o radu, dopušteno je točnije definirati uvjete rada u inozemstvu uz aneks ugovora.

Ugovor o radu, odnosno aneks na temelju kojeg će radnik biti upućen mora, pored obveznih sastojaka u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi, sadržavati i odredbe o:

* trajanju rada u inozemstvu,
* praznicima i neradnim danima,
* minimalnom godišnjem odmoru,
* iznosu plaće i valuti u kojoj se isplaćuje,
* dodatnom osiguranju za medicinske usluge u inozemstvu,
* drugim primanjima u gotovini ili u naravi, na koje radnik ima pravo za vrijeme rada u inozemstvu;
* načinu jamčenja i ostvarivanja prava u svezi s plaćanjem obavljanja radova i o drugim primanjima koja se sukladno propisima države u kojoj se rad obavlja, jamče na drugačiji način, ali najmanje u opsegu određenom ovim zakonom ili povoljnije,
* uvjetima za povratak u Sloveniju.

### Ishođenje potvrde A1

Prije upućivanja radnika na rad, poslodavac je dužan ishoditi potvrdu A1 kojom se potvrđuje da su uvjeti ispunjeni, da se za upućenog radnika tijekom rada u drugoj državi mogu i dalje primjenjuju propisi o socijalnoj sigurnosti Republike Slovenije i time je izuzet od obveze odgovarajućeg osiguranja u državi u koju je upućen.

O izdavanju A1 certifikata odlučuje Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije, a postupak se razlikuje ovisno o specifičnostima rada pojedinog radnika.

Ako poslodavac želi uputiti na rad radnika koji je državljanin treće zemlje, u postupku izdavanja potvrde A1 treba voditi računa o određenim posebnostima koje se primjenjuju u određenim drugim državama (Ujedinjeno Kraljevstvo, Danska, Norveška, Island, Lihtenštajn i Švicarska Konfederacija). Detaljnije informacije možete pronaći u rubrici »najčešća pitanja«.

#### Povremeni rad u drugoj državi članici EU-a, EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji (čl. 12 Uredbe (EZ) br. 883/2004)

Poslodavac podnosi zahtjev za izdavanje potvrde putem SPOT sustava najviše 30 dana prije planiranog početka upućivanja, uz zahtjevu priloženu presliku ugovora o radu sklopljenog s radnikom kojeg planira uputiti i ugovorom o pružanju usluge ili aktom o upućivanju.

Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije izdaje potvrdu A1 najkasnije u roku od 5 radnih dana ako su ispunjeni sljedeći uvjeti:

* radnik za kojeg je podnesen zahtjev za izdavanje potvrde A1 nema već izdanu potvrdu A1 valjanu za isto razdoblje,
* poslodavac je u Poslovni registar Slovenije upisan već najmanje dva mjeseca,
* poslodavac ima otvoren transakcijski račun prijavljen u poreznom registru u skladu sa zakonom kojim se uređuje financijska uprava i nije blokiran
* poslodavac koji zapošljava od 5 do 10 radnika ima najmanje jednog radnika koji je na toj osnovi neprekidno uključen u obvezno mirovinsko i invalidsko osiguranje, obvezno zdravstveno osiguranje, osiguranje za roditeljsku skrb i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljnjem tekstu: obvezno socijalno osiguranje) u Republici Sloveniji već najmanje šest mjeseci odnosno, ako je razdoblje od osnivanja kraće, od osnivanja dalje ili da poslodavac, koji zapošljava više od 10 radnika, ima najmanje tri zaposlena radnika koji su na toj osnovi neprekidno uključeni u obvezno socijalno osiguranje u Republici Slovenija najmanje šest mjeseci odnosno, ako je razdoblje od osnivanja kraće, od osnivanja dalje
* poslodavac pod kaznenom i materijalnom odgovornošću izjavljuje da uistinu uobičajeno obavlja djelatnost u Republici Sloveniji,
* u posljednje tri godine poslodavcu nadležno tijelo Republike Slovenije nije otkrilo više od jednog prekršaja koji se odnosi na plaće za rad, radno vrijeme, zapošljavanje na crno, procjenu rizika za sigurnost i zdravlje na radu, osposobljavanje radnika za siguran rad ili osiguranje sigurnog radnog okruženja i korištenje sigurne opreme za rad za koje mu je pravomoćnom odlukom ili više pravomoćnih odluka izrečena novčana kazna za prekršaj,
* za posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je podnesen zahtjev za izdavanje potvrde A1 odnosno za razdoblje od osnivanja, ako je ono kraće od šest mjeseci, predložio je povrat poreza po odbitku za dohodak od rada i nema dospjele nepodmirene porezne obveze, koje naplaćuje FURS, u iznosu većem od 50 EUR,
* radnik koji će biti upućen najmanje trideset dana neprekidno je uključen u obvezna socijalna osiguranja u Republici Sloveniji na temelju zaposlenja s punim radnim vremenom ili u odgovarajuće socijalno osiguranje po drugoj pravnoj osnovi. Uvjet zaposlenja s punim radnim vremenom ne odnosi se na radnika uključenog u obvezno socijalno osiguranje Republike Slovenije na temelju zaposlenja s nepunim radnim vremenom, ako mu je radno vrijeme skraćeno u skladu s propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju ili roditeljske skrbi, odnosno ako je kod poslodavca koji ga namjerava uputiti zaposlen s nepunim radnim vremenom već barem šest mjeseci.

#### Uobičajeni rad u dvije ili više država članica EU-a, EGP-u ili Švicarskoj Konfederaciji

Ako u okviru radnog odnosa kod slovenskog poslodavca radnik za njega inače obavlja posao u dvije ili više država, moguće je ishoditi potvrdu A1 koja vrijedi za rad u više država. Podnesak i postupak razlikuju se ovisno o prirodi posla koji će radnik obavljati u okviru upućivanja.

Za ishođenje potvrde A1 poslodavac ili samozaposlena osoba sa sjedištem u Republici Sloveniji u slučaju izvođenja montažne, servisne ili prijevozničke djelatnosti u cestovnom prometu može zahtjev podnijeti putem državnog portala za potporu poslovnim subjektima SPOT najviše 30 dana prije početka pružanja usluge. Uz zahtjev mora biti priložen ugovor o radu s eventualnim aneksima koji se odnose na rad u inozemstvu.

Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije izdaje potvrdu A1 najkasnije u roku od 5 radnih dana ako su ispunjeni sljedeći uvjeti:

* osoba za koju je podnesen zahtjev za izdavanje potvrde A1 ima stalno ili privremeno boravište u Republici Sloveniji, ako ga je upućeni radnik prijavio u skladu sa zakonom kojim se uređuje prijava boravišta ili ako se primjenjuje obveza prijave u skladu sa zakonom kojim se uređuje prijava boravišta ili ima uređeno zakonit boravak u Republici Sloveniji u skladu s člankom 6. stavkom 8. ovoga Zakona, ako je osoba državljanin treće zemlje,
* osoba za koju je podnesen zahtjev za izdavanje potvrde A1 još nema valjanu potvrdu A1 koja se djelomično ili potpuno preklapa s razdobljem na zahtjevu za izdavanje potvrde A1,
* poslodavac pod kaznenom i materijalnom odgovornošću izjavljuje da će osoba za koju je podnesen zahtjev za izdavanje potvrde A1, u razdoblju za koje se izdaje potvrda A1, uobičajeno obavljati rad ili samostalnu djelatnost u najmanje dvije države članice EU,
* poslodavac obavlja djelatnost u Republici Sloveniji,
* poslodavac poštuje najvažnije odredbe propisa o radu koji se odnose na prava radnika,
* ako u posljednjih 12 mjeseci poslodavcu nije ukinuta potvrda A1 na temelju članka 12. stavka 2. točaka 1., 2., 3. i 4. odnosno poništena na temelju članka 12. stavka 3. točke 3. ovoga zakona.

### Obavijest Zavodu za zdravstveno osiguranje Slovenije

Nakon ishođenja potvrde A1, poslodavac je dužan obavijestiti Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije o svim promjenama koje se dogode tijekom razdoblja upućivanja, posebno ako upućivanje nije provedeno ili je prijevremeno prekinuto.

Tijekom razdoblja valjanosti potvrde A1, podnositelj zahtjeva mora u roku od pet radnih dana ZZZZS obavijestiti o svim promjenama koje se dogode tijekom razdoblja upućivanja i odnose se na informacije iz potvrde A1, posebno ako upućivanje nije provedeno ili je dovršeno prije predviđenog datuma.

U roku od šest mjeseci nakon isteka potvrde A1, podnositelj zahtjeva može obavijestiti ZZZS da je upućivanje započelo kasnije od datuma kada je izdana potvrda A1 stupila na snagu, da je upućivanje prijevremeno prekinuto ili da upućivanje uopće nije provedeno. Na temelju obavijesti podnositelja zahtjeva ZZZS mijenja razdoblje valjanosti potvrde A1.

### Održavanje radnog odnosa

Cijelo razdoblje trajanja upućivanja mora između poslodavca i upućenog radnika postojati radni odnos, s posebnim naglaskom na radu radnika u okviru organiziranog procesa rada poslodavca te prema njegovim uputama i pod njegovim nadzorom. Iznimka od uključivanja u organizirani proces poslodavca, prema njegovim uputama i pod njegovim nadzorom ~~u tom procesu~~ je upućivanje od strane poslodavaca kako bi se osigurao rad radnika drugom korisniku (tzv. agencije za privremeno zapošljavanje), u skladu s odredbama zakona kojim se uređuju radni odnosi.

### Osiguravanje prava upućenih radnika

Ako je povoljnije za radnika, poslodavci su dužni poštovati odredbe važećih propisa i relevantnih kolektivnih ugovora koji su proglašeni univerzalno primjenjivima u državi u koju se radnici trebaju uputiti, osiguravajući prava upućenih radnika u odnosu na:

* iznos plaće, uključujući radni učinak i dodatke,
* trajanje godišnjeg odmora i iznos regresa za odmor,
* radno vrijeme, stanke i odmor,
* zaštitu radnika zbog trudnoće i roditeljstva te zaštitu radnika koji nisu navršili 18 godina,
* zabranu diskriminacije,
* sigurnost i zdravlje na radnom mjestu te
* uvjete za pružanje rada radnika korisniku.

Za informacije o tome u kojoj su mjeri i na koji način ta prava uređena nacionalnim propisima drugih države te o drugim obvezama koje su u tim okolnostima nametnule države, poslodavci mogu kontaktirati nadležna tijela države u koju će radnici biti upućeni.

##  Obveze upućenih radnika

### Odbijanje upućivanja

Ako je važećim ugovorom o radu predviđen rad u inozemstvu, radnik može odbiti upućivanje samo, ako za to postoje opravdani razlozi, kao što su:

* trudnoća,
* skrb o djetetu koje nije navršilo sedam godina,
* odgoj i skrb za dijete koje nije navršilo 15 godina, ako radnik živi sam s djetetom i brine se o njegovu odgoju i skrbi,
* invaliditet,
* zdravstveni razlozi,
* ostali razlozi određeni ugovorom o radu odnosno kolektivnim ugovorom koji je izravno obvezujući za poslodavca.

### Uređenje prebivališta

Upućeni radnici moraju u državi članici EU-a, u koju će biti upućeni, urediti svoj boravak u skladu s nacionalnim propisima države članice EU-a u kojoj će se obavljati rad. Za informacije o postupcima određenim u tu svrhu treba kontaktirati nadležna tijela države u koju će radnici biti upućeni.

##  Novčane kazne i sankcije

Poslodavac će se u skladu s člankom 217.a Zakona o radnim odnosima kazniti novčanom kaznom od 1.500 do 4.000 EUR, koji nakon prestanka rada u inozemstvu radniku ne osigura povratak u Sloveniju. Za isti prekršaj novčanom kaznom od 300 do 2.000 eura kaznit će se i mali poslodavac - pravna osoba, samostalni poduzetnik pojedinac odnosno pojedinac koji samostalno obavlja djelatnost.

U skladu s člankom 177. Zakona o tržištu rada, novčanom će se kaznom od 10.000 do 30.000 eura kazniti poslodavac koji obavlja djelatnost poduzeća koje ustupa radnike poduzeću korisniku, ako:

* upućenom radniku za vrijeme trajanja radnog odnosa ne ostvaruje sva prava iz radnog odnosa,
* upućenom radniku ograničava sklapanje radnog odnosa s poduzećem korisnikom nakon isteka razdoblja jamčenja zaposlenja,
* od upućenog radnika traži obavljanje poslova u okviru drugih djelatnosti za koje je registriran ili upućivanjem radnika obavlja poslove dobivene na temelju ugovora sklopljenih u skladu s propisima građanskog prava, ili
* od upućenog radnika ili kandidata za zapošljavanje traži plaćanje ili drugu vrstu naknade za upućivanje poduzeću korisniku ili za sklapanje ugovora o radu s poduzećem korisnikom.

Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 5.000 do 10.000 eura poslodavac za privremeno zapošljavanje koji zapošljava deset ili manje radnika, a novčanom kaznom od 4.000 eura i odgovorna osoba poslodavca za privremeno zapošljavanje.

##  Dodatne informacije

**Kontakti nadležnih tijela za pružanje informacija o obvezama koje važe u pojedinim državama članicama**

**Porezni tretman prihoda upućenih radnika**

**Dodatne informacije o socijalnoj sigurnosti upućenih radnika**

**Dodatne informacije o postupku ishođenja potvrde A1**

**Dodatne informacije o izračunu plaća**

**Provjera valjanosti potvrde A1**

# BREXIT

## Državljani Ujedinjenog Kraljevstva u Republici Sloveniji

Državljani Ujedinjenog Kraljevstva i članovi njihovih obitelji, koji zakonito borave i rade u Republici Sloveniji na dan 31.12.2020., a namjeravaju boraviti i raditi u Republici Sloveniji i nakon 1.1.2021., zadržavaju isti status na slovenskom tržištu rada kao što je zajamčeno Sporazumom o povlačenju Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske iz Europske unije i Europske zajednice za atomsku energiju. To znači da prava radnika i članova njihovih obitelji ostaju nepromijenjena i mogu, pod istim uvjetima, boraviti i raditi u Republici Sloveniji, kako je predviđeno Zakonom o strancima.

Pravo na slobodan pristup slovenskom tržištu rada za državljane Ujedinjenog Kraljevstva utvrđeno je u članku 5. Zakon o zapošljavanju, samozapošljavanju i radu stranaca

## Upućivanje radnika u Ujedinjeno Kraljevstvo

Sporazum o trgovini i suradnji između Europske unije i Europske zajednice za atomsku energiju, s jedne strane, te Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske, s druge strane, objavljen je u Službenom listu EU L 444 od 31. 12. 2020. (u daljnjem tekstu: Sporazum). Sporazum se privremeno primjenjuje, na temelju uzajamnosti, od 1. siječnja 2021. dalje. Više na poveznici.

Na temelju sporazuma podnositelj zahtjeva može ishoditi potvrdu o održavanju socijalnog osiguranja za vrijeme obavljanja rada upućenog radnika u inozemstvu (tzv. potvrdu A1) u odnosu na Ujedinjeno Kraljevstvo. Protokol određuje uvjete za ishođenje te potvrde. U odnosu na Ujedinjeno Kraljevstvo, europska se pravila više ne primjenjuju u ovom dijelu (Uredba (EZ) 883/2004, Uredba (EZ) 987/2009). Radnici upućeni u Ujedinjeno Kraljevstvo također ne podliježu Zakonu o prekograničnom pružanju usluga. Dokument »potvrda A1« može se koristiti dok u odnosu na Ujedinjeno Kraljevstvo nije propisan novi obrazac.

Podnositelji zahtjeva koji su nakon 1.1.2021. ispunili upitnik za rad u trećoj zemlji (Ujedinjeno Kraljevstvo) i predali ga ZZZS-u, mogu podnijeti zahtjev za izdavanje »potvrde A1« retroaktivno (znači za razdoblje upućivanja od 1.1.2021. nadalje), a ZZZS može izdati takvu potvrdu A1. Podnositelj zahtjeva dužan je organizirati prijavu i odjavu osiguranja osobe pod ispravnom osnovicom osiguranja. Dodatne informacije o izdavanju potvrde A1 možete pronaći ovdje.

# ZAKONODAVSTVO

Prekogranično pružanje usluga upućenim radnicima između država članica EU-a / EGP-a povezano je s međunarodnim i nacionalnim pravnim osnovama koje uređuju temeljna prava i dužnosti uključenih strana.

Međunarodno zakonodavstvo EU-a / EGP-a može se podijeliti u dva skupa pravnih osnova kojima se uređuje upućivanje radnika.

* **Prvim skupom pravila** uređuje se postupak pružanja usluga, osiguravanje minimalnih standarda koje pružatelji usluga moraju pružiti svojim upućenim radnicima, nadzor i suradnja između nadzornih tijela i pristup ključnim informacijama. Za prvi skup uglavnom su važna četiri dokumenta:
	+ Direktiva 96/71/EZ - određuje popis osnovnih uvjeta rada koji se radnicima upućenim na rad u inozemstvo trebaju osigurati u zemlji u koju su upućeni (zemlja domaćin). Njome se nastoji osigurati zaštita radnika i jednaki uvjeti za pružatelje usluga.
	+ Direktivom 2014/67/EU rješavaju se pitanja kao što su zlouporaba i izbjegavanje pravila o upućivanju, suodgovornost u lancima podugovaranja te razmjena informacija između država članica EU-a.
	+ Direktivom 2018/957/EU određuju se pravila o radnim uvjetima te zdravlju i sigurnosti upućenih radnika te se nastoji osigurati pravedne plaće i jednake uvjete za poduzeća koja upućuju radnike i lokalna poduzeća u zemlji domaćinu, uz zadržavanje načela slobodnog kretanja usluga).
	+ Direktivom 2020/1057/EU utvrđuju se posebna pravila za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa i za učinkovitu provedbu tih pravila. Njome se utvrđuju pravila koja su bolje prilagođena vrlo mobilnoj prirodi rada u sektoru cestovnog prometa. svrha joj je ukloniti razlike između tumačenja, primjene i provedbe pravila o upućivanju radnika u sektoru cestovnog prometa u državama EU-a.
* **U drugom skupu pravila** određena su pravila za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti u skladu s kojima se stečena prava koja se odnose na socijalnu sigurnosti održavaju čak i kada rade ili se sele u drugu državu članicu. Ova pravila također vremenski ograničavaju rad upućenog radnika. Sljedeće je relevantno u ovom području:
	+ Uredba 883/2004/EZ,
	+ Uredba 987/2009/EZ i
	+ Uredba 1231/2010/EU (odnosi se na državljane trećih zemalja).

Osnovni nacionalni propis u području prekograničnog pružanja usluga i u tom kontekstu upućivanje radnika na rad predstavlja Zakon o prekograničnom pružanju usluga ~~(Službeni list Republike Slovenije, broj 10/17)~~, kojim se utvrđuju uvjeti pod kojima pravne i fizičke osobe registrirane za obavljanje svojih djelatnosti, sa sjedištem u Republici Sloveniji, privremeno pružaju usluge u drugoj državi članici Europske unije (dalje: država članica EU-a) i uvjete pod kojima pravne i fizičke osobe registrirane za obavljanje djelatnosti, sa sjedištem u drugoj državi članici EU-a, privremeno pružaju usluge u Republici Sloveniji. Odredbe ovog Zakona primjenjuju se i na prekogranično pružanje usluga u države članice Europskog udruženja slobodne trgovine (Island, Norveška, Lihtenštajn, Švicarska) odnosno iz njih.

# ČESTO POSTAVLJANA PITANJA

**Slovensko trgovačko društvo unajmi drugo slovensko društvo za rad u Austriji. Koga bismo kao naručitelja trebali navesti na zahtjevu za izdavanje potvrde A1, s obzirom na to da oba društva imaju sjedište u Sloveniji?**

Kao naručitelja trebate na zahtjevu za izdavanje potvrde A1, navesti slovensko društvo koje vas je angažiralo za obavljanje poslova.

**Slovenski serviser u jednom danu posjeti tri klijenta u Austriji. Je li moguće za ovaj dan ishoditi potvrdu A1, navodeći sve posjećene klijente (bilo u skladu s člankom 12. ili u skladu s člankom 13. Uredbe 883/2004)? Naime, Austrijanci to traže.**

Na temelju članka 9. Zakona o prekograničnom pružanju usluga možete podnijeti zahtjev za izdavanje potvrde A1 u svrhu prekograničnog pružanja usluga u najmanje dvije države članice EU-~~a.~~

**Imamo li ikakvo jamstvo da će države domaćini prihvatiti A1?**

Prihvaćanje ili odbijanje obrazaca A1 koje izdaje slovensko nadležno tijelo nije u nadležnosti stranih nadzornih tijela. U slučaju sumnje mogu o tome obavijestiti ZZZZS, koji će u ovakvom slučaju ponovno ispitati uvjete pod kojima je izdana potvrda A1.

**Osoba je upućena na rad u povezano društvo u Švicarskoj na razdoblje od godinu dana, za što je na temelju članka 12. Uredbe 883/2004 ishodila obrazac A1. Osoba tamo radi u regionalnom centru za unutarnju reviziju društva unutar grupe, gdje uči internu reviziju - u tom kontekstu on i njegov kolega iz Švicarske također idu na teren u povezana društva koja se nalaze u SAD-u, Švicarskoj, Austriji, Italiji. Usluga provedbe unutarnja reviziju povezanim se društvima naplaćuje. Je li na temelju dosadašnjeg objašnjenja to uopće moguće i ako da, koji obrazac A1 treba osoba ishoditi?**

Na temelju potvrde A1 izdane na temelju Zakona o prekograničnom pružanju usluga, rad se može izvoditi isključivo na jednoj lokaciji.

Na temelju vašeg opisa, u dotičnom slučaju predlažem u svrhu rada radnika u povezanim društvima u Švicarskoj, Austriji i Italiji razmatranje mogućnosti ishođenja potvrde A1 prema članku 13. Uredbe (EZ) br. 883/2004, dok bi se za rad radnika u Americi trebala sklopiti odgovarajuće komercijalno osiguranje prema američkim propisima.

**Budući da se Zakon o prekograničnom pružanju usluga ne odnosi na treće zemlje, gdje je granica između službenog putovanja i upućivanja?**

Prilikom razlikovanja službenog putovanja od upućivanja, mjesto rada u inozemstvu (EU, treće zemlje) nije relevantna okolnost.

**Osoba zaposlena u slovenskom trgovačkom društvu odlazi u Austriju, gdje dogovara prodaju proizvoda društvu X u Austriji. Na sastanku se dogovaraju ugovorna cijena i uvjeti kupoprodajnog ugovora, a sam kupoprodajni ugovor se potpisuje naknadno i šalje poštom. Proizvodi se isporučuju naknadno na temelju narudžbe društva X. Smatra li se ovaj sastanak poslovnim putovanjem ili upućivanjem? Naime, MDDSZ je objasnio, da se održavanje sastanka neće naplatiti društvu X, nema naručitelja usluge, a pitanje konkurencije na tržištu ostaje otvoreno.**

Obrazloženje MDDSZ-a o razliki između instituta poslovnog putovanja i upućivanja ima orijentacijsku prirodu, a pri čemu ističemo da se u praksi trebaju cjelovito ispitati okolnosti pojedinih slučajeva.

Dodatno želimo objasniti da smo temeljem opisanih okolnosti zaključili kako se u dotičnom slučaju radi o službenom putovanju – rad radnika u konkretnom slučaju ne spada u registriranu djelatnost tvrtke, a tvrtka koja upućuje krajnji je korisnik obavljenog rada i za obavljeni rad neće primati izravno plaćanje, a rad koji obavlja radnik ne predstavlja konkurenciju drugim tvrtkama na tržištu.

**Ima li radnik pravo na nadoknadu nastalih putnih troškova (na primjer: avionska karte, javni prijevoz, gorivo za vlastito vozilo) koji se odnose na upućivanje u inozemstvo i na koji se način ispravno obračunaju troškovi ?**

U slučaju upućivanja na poslovni putovanje i upućivanja u inozemstvo, radnik ima pravo na naknadu troškova nastalih prilikom obavljanja određenih zadataka iz radnog odnosa , jer se u oba slučaja radi o ostvarivanju prava i obveza koje proizlaze iz radnog odnosa.

Člankom 130. Zakona o radnim odnosima utvrđeno je opće pravo radnika na naknadu troškova vezanih za rad, a način ostvarivanja i detaljniji uvjeti za ostvarivanje tog prava uređuju se kolektivnim ugovorima i općim aktima poslodavca. U ovom se slučaju, osim općih propisa o radu, trebaju provjeriti i odredbe kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca. Sva pitanja vezana uz tumačenje kolektivnih ugovora mogu se uputiti nadležnom povjerenstvu za tumačenje kolektivnog ugovora, koje je osnovano u svrhu tumačenja kolektivnog ugovora. Tumačenja kolektivnih ugovora koje su već donijela povjerenstva za tumačenje i prihvaćena su, objavljuju se u Službenom listu.

**Radi li se u konkretnom slučaju o uputnici ili službenom putovanju?**

Prilikom procjene treba li se u konkretnom slučaju koristiti institucija upućivanja ili institucija službenog putovanja, naglašavamo da se korištenje pojedinog instituta treba odrediti u svakom slučaju pojedinačno na temelju sveobuhvatne procjene okolnosti svakog pojedinog slučaja. S obzirom na zakonsku regulativu i relevantnu sudsku praksu, smatramo da s aspekta radnog prava vremenska komponenta nije relevantan razlikovni kriterij, već se mora uzeti u obzir samo sadržaj radnih zadataka. Pritom se mogu u obzir uzeti sljedeći kriteriji, pri čemu ističemo da su navedeni kriteriji samo primjer i nisu zatvoren krug okolnosti.

S obzirom da rad radnika u inozemstvu podliježe nadzoru države u kojoj se rad izvodi, predlažemo da ako se dvojite koji institut primijeniti, za pouzdan se odgovor obratite nadležnim tijelima zemlje domaćina.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KRITERIJ** | **UPUĆIVANJE** | **SLUŽBENO PUTOVANJE** |
| Vrsta rada radnika | Rad se obavlja kao prekogranično pružanje usluge u okviru djelatnosti predviđene statutom ili društvenim ugovorom društva | Rad je nužan za postojanje i obavljanje djelatnosti društva, ali ne predstavlja izravno pružanje usluga društva u okviru djelatnosti utvrđene statutom društva ili društvenim ugovorom, |
| Krajnji korisnik usluge | Naručitelj usluge | Poslodavac |
| Prihod poslodavca | Poslodavac očekuje izravnu ugovorenu naknadu za rad koji obavlja radnik | Poslodavac ne očekuje izravnu naknadu za rad koji obavlja radnik |
| Tržište druge države | Društvo izravno ulazi na tržište druge države i natječe se s drugim društvima na tom tržištu | Društvo izravno ne ulazi na tržište druge države i ne natječe se s drugim društvima na tom tržištu |

*PRIMJER:*

UPUĆIVANJE: Društvo registrirano u Republici Sloveniji za građevinsku djelatnost sklapa ugovor o izvođenju završnih građevinskih radova za izgradnju objekta u Austriji. U tu svrhu, radnik zaposlen u dotičnom društvu, u Austriji radi kao izrađivač peći.

* Radnik obavlja posao u okviru registrirane djelatnosti poslodavca.
* Radnik obavlja posao u okviru ugovorene usluge, za čije obavljanje njegov poslodavac očekuje naknadu.
* Društvo za koje radnik obavlja poslove, ulazi na tržište rada u Austriji i drugim tvrtkama u toj djelatnosti predstavlja konkurenciju.

SLUŽBENO PUTOVANJE: Društvo registrirano za građevinsku djelatnost želi sklopiti ugovor o izvođenju završnih građevinskih radova za izgradnju objekta. U tu svrhu, radnik zaposlen u dotičnom društvu, u Austriji pregovara o sklapanju ugovora.

* Radnik obavlja poslove potrebne za obavljanje djelatnosti društva, ali ne predstavlja izravnog obavljanja djelatnosti.
* Krajnji korisnik poslova koje obavlja radnik njegov je poslodavac, koji za poslove koje obavlja radnik neće dobiti naknadu.
* Društvo za koje radnik obavlja poslove, ne ulazi na tržište rada u Austriji i drugim tvrtkama u toj djelatnosti ne predstavlja konkurenciju.

**U kojem je slučaju između jednog i drugog upućivanja potreban privremeni prekid?**

Odlukom A2 Upravnog povjerenstva za koordinaciju sustava socijalne sigurnosti u točki 3(c) određeno je da se, nakon završetka razdoblja upućivanja, novo razdoblje upućivanja istog radnika u istu odredišnu državu ne može odobriti dok nisu prošla barem dva mjeseca. To znači da, u pravilu, nakon završetka 24-mjesečnog razdoblja upućivanja u jednu državu članicu, isto poduzeće može odmah uputiti istog radnika u drugu državu članicu, a u istu državu članicu tek nakon isteka roka pod dva mjeseca .

**Mora li se mjesto rada točno navesti u ugovoru o radu ili se može odrediti aneksom uz ugovor o radu?**

Osnovni uvjet upućivanja radnika na rad u inozemstvo prema Zakonu o radnim odnosima je ugovorom o radu ugovorena obveza odnosno mogućnost privremenog rada u inozemstvu. Ako u ugovoru nema takve odredbe, sukladno članku 208. stavku 3. mora se za privremeni rad u inozemstvu sklopiti novi ugovor o radu.

Mjesto rada može se odrediti u ili proizlaziti iz ugovora o radu, koji predviđa mogućnost rada u inozemstvu (primjerice: određivanje regije, države i sl.). Zatim se prije stvarnog upućivanja radnika na rad u inozemstvo, zajedno s ostalim odredbama iz članka 209. ZDR-1 detaljno definira aneksom ugovora o radu .

**Kada je riječ o dugoročnom upućivanju radnika u inozemstvo?**

Radno zakonodavstvo ne razlikuje kratko od duljeg upućivanja, odnosno ne razlikuje upućivanje prema vremenskoj komponenti.

**Treba li radnik, koji je upućen na rad u inozemstvo, za vrijeme rada u inozemstvu dobiti slobodan dan na slovenski praznik koji je neradni dan?**

Radnik i poslodavac imaju mogućnost dogovora o praznicima i neradnim danima, bilo za blagdane zemlje domaćina ili blagdane zemlje iz koje radnik dolazi, a naravno mogu se također dogovoriti za oboje.

**U slučaju upućivanja u inozemstvo, računa li se vrijeme putovanja u inozemstvo kao radno vrijeme?**

Stvarnim radnim vremenom, s skladu s nacionalnim zakonodavstvom odnosno člankom 142. stavkom 2. Zakona o radnim odnosima, smatra se ne samo stvarno obavljanje posla, već i svako drugo vremensko razdoblje tijekom kojeg radnik poslodavcu stoji na raspolaganju i ispunjava svoje obveze iz ugovora o radu. Što su ta razdoblja, ZDR-1 ne definira konkretno.

**Propisi koje se države moraju uzeti u obzir pri određivanju trajanja radnog vremena upućenog radnika?**

Uz obvezne sastojke iz članka 31. Zakona o radnim odnosima, ugovor o radu u inozemstvu mora sadržavati i prava i obveze specifične za rad izvan matične zemlje.

Minimalni standardi o ​​maksimalnom radnom vremenu u državama članicama usklađeni su na temelju direktiva koje se odnose na svako pojedino područje. Međutim, na koji se način određena direktiva prenosi u pravni poredak pojedine države članice stvar je te države članice i njezinog unutarnjeg poretka.

Primjerice navodimo da je ZDR-1 Direktivu 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16.12.1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (SL L, br. 18 od 21.1.1997.) iz perspektive reguliranja prava radnika upućenih u Republiku Sloveniju prenio u članak 210. ZDR-1. Ovim se člankom utvrđuje opseg prava koje poslodavac mora prema slovenskom pravu osigurati radnicima upućenim na rad u Republiku Sloveniju, ako je to za njih povoljnije. Riječ je o pravima prema propisima i odredbama kolektivnog ugovora na razini djelatnosti kojima se uređuje radno vrijeme, stanke i odmori, noćni rad, minimalni godišnji odmor, plaća, sigurnost i zdravlje na radu, posebna zaštita radnika i osiguranje ravnopravnosti. Članak također definira određene iznimke (vidi članak 210. stavak 3., 4. i 5. ZDR-1).

Kako već navedeno, način na koji je ova vrsta prijenosa regulirana u drugim državama članicama treba provjeriti u zakonodavstvu države članice u koju se radnici upućuju.

**Treba li tijekom razdoblja upućivanja poštovati kolektivne ugovore države u kojoj upućeni radnici privremeno rade?**

Iz članka 6. stavka 3. Zakona o prekograničnom pružanju usluga proizlazi da poslodavac tijekom razdoblja upućivanja radniku osigurava prava u skladu s odredbama zakona ili drugih propisa i kolektivnih ugovora ili drugih akata opće valjanosti ili valjanosti na razini djelatnosti, kojima su u državi upućivanja utvrđeni radno vrijeme, stanke i odmori, noćni rad, minimalni godišnji odmor, plaća, sigurnost i zdravlje na radu, posebna zaštita radnika i osiguranje jednakosti, ako je to za radnika povoljnije.

Uvjeti koje poslodavac mora osigurati ovise o zemlji u koju su radnici upućeni. Ako su u zemlji upućivanja gore opisani uvjeti manje povoljni za radnika, primjenjuju se uvjeti utvrđeni zakonodavstvom Republike Slovenije.

**Može li poslodavac radnika, s kojim ima sklopljen ugovor o uslugama, uputiti na pružanje prekograničnih usluga?**

Poduzeće može uputiti samo radnika s kojima ima sklopljen ugovor o radu i koji je najmanje 30 dana neprekidno uključen u obvezno socijalno osiguranje u Republici Sloveniji.

**Mogu li radnici biti upućeni u drugu državu članicu EU-a kako bi opremom naručitelja i pod njegovim vodstvom pružili uslugu za koju smo registrirani kao poduzeće?**

U skladu s člankom 4. Zakona o radnim odnosima, radni odnos između radnika i poslodavca, u kojem radnik dobrovoljno sudjeluje u organiziranom radnom procesu poslodavca i u njemu, uz naknadu, osobno i kontinuirano radi prema uputama i pod nadzorom poslodavca. Iz članka 1(4). Zakona o prekograničnom pružanju usluga također proizlazi da u okviru upućivanja na temelju ugovora s naručiteljem usluge, radnik može obavljati poslove isključivo pod vodstvom poslodavca.

S obzirom na prethodno navedeno, temeljem obavljanje poslova u opisanim okolnostima, moglo bi se zaključiti da radni odnos više ne postoji i da je radnik prepušten naručitelju, a što je nezakonito.

PRIMJER: Poduzeće ima registriranu djelatnost montaže, ugradnje prozora ili zavarivanja, ali nema vlastitu opremu, već svoje radnike upućuje poduzećima s kojima ima sklopljen ugovor o poslovnoj suradnji. Time se izbjegava ne samo primjenjivo radno zakonodavstvo, već i direktiva EU-a prema kojoj svaki radnik dok radi kod poslodavca mora imati pravo na istu plaću i iste naknade.

**Koja se pravila primjenjuju na radnike u međunarodnom cestovnom prometu?**

Za radnike u međunarodnom cestovnom prometu europsko zakonodavstvo upućuje na ishođenje potvrde A1 u skladu s člankom 13. Uredbe 883/2004. Zahtjev za izdavanje potvrde A1 podnosi poslodavac putem državnog portala za poduzeća i poduzetnike SPOT. Prije početka pružanja usluga strani poslodavac ili strani vozač dostavlja ili na odgovarajući način ažurira izjavu o upućivanju putem višejezičnog obrasca na javnom sučelju povezanom sa sustavom IMI i dostavlja ju upućenom vozaču. tijekom pružanja usluge mora osim izjave, vozač imati i važeću potvrdu A1, elektronički tovarni list (eCRM) ili tovarni list (CRM) te tahografske zapise s naznakom država članica u kojima je vozač obavljao kabotažu ili međunarodni prijevoz.

**Mora li poslodavac prilikom upućivanja radnika u inozemstvo obavijestiti ZZZS o promjeni osnovice osiguranja?**

Od 1. 1. 2024. godine ukinuta je posebna osnovica osiguranja (002) za upućene radnike, slijedom čega ZZZS ne vrši izmjene osnovica osiguranja po službenoj dužnosti.

**Može li se u postupku ishođenja potvrde A1 ugovor o pružanju usluga dostaviti na stranom jeziku?**

Da. Prijevod na slovenski jezik prilaže se ako to zatraži nadzorno tijelo.

**U Njemačku planiramo uputiti radnike od kojih su neki državljani Bosne i Hercegovine, koji imaju važeće boravišne i radne dozvole u Sloveniji. Treba li za te radnike dodatno urediti još nešto, osim onoga što moramo urediti za radnike koji su slovenski državljani?**

S gledišta rada u drugoj državi članici EU-a, državljanstvo upućenog radnika nije relevantna okolnost, već je važno s gledišta ulaska i boravka u drugoj državi članici EU-a. Budući da su uvjeti za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u nadležnosti svake pojedine zemlje, o uvjetima treba pitati nadležnih tijela države domaćina.

Konkretno, za ulazak i boravak državljanina treće zemlje u okviru prekograničnog pružanja usluga slovenskog poduzeća, treba ishoditi takozvanu vizu "Vander Elst", a detaljne informacije o ishođenju iste možete pročitati na internetskoj stranici njemačkog veleposlanstva u Ljubljani.

**Samostalni sam poduzetnik i zanima me mogu li kao podizvođač nekog drugog slovenskog poduzeća raditi zajedno s njima u Austriji?**

Da, pri čemu savjetujemo dosljedno razgraničenje rada između vas ili vaših radnika i radnika glavnog izvođača, uključujući korištenje opreme.

**Trebaju li moji radnici biti zaposleni na puno radno vrijeme kako bih za njih mogao dobiti potvrdu A1?**

Poduzeće može uputiti radnika i na kraće vrijeme od punog radnog vremena, znači na temelju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, ali radnik prethodno mora najmanje 30 dana biti neprekidno uključen u obvezna socijalna osiguranja na temelju punog radnog vremena ili u odgovarajuća socijalna osiguranja po drugoj pravnoj osnovi. Uvjet prethodnog zaposlenja na puno radno vrijeme ne primjenjuje se na radnike čije je radno vrijeme skraćeno u skladu s propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju ili roditeljskoj skrbi te na radnike koji su kod poslodavca koji ih namjerava uputiti, zaposleni na nepuno radno vrijeme već barem šest mjeseci.

**Koje odredbe treba sadržavati akt o upućivanju (odnosno usporedivi akt za slučajeve upućivanja), na temelju kojeg se radnik upućuje u povezano društvo?**

Primjenjuje se članak 209. Zakona o radnim odnosima, kojim se propisuje da ugovor o radu mora, osim obveznih elemenata po zakonu, sadržavati i odredbe o:

* trajanju rada u inozemstvu,
* praznicima i neradnim danima,
* minimalnom godišnjem odmoru,
* naknadi za rad na koju radnik ima pravo u skladu s propisima zemlje u kojoj radi i valuti u kojoj se isplaćuje naknada za rad,
* dodatnom osiguranju za medicinske usluge u inozemstvu,
* drugim primanjima u gotovini ili u naravi, na koje radnik ima pravo za vrijeme rada u inozemstvu;
* načinu jamčenja i ostvarivanja prava u svezi s plaćanjem obavljanja radova i o drugim primanjima koja se sukladno propisima države u kojoj se rad obavlja, jamče na drugačiji način, ali najmanje u opsegu određenom ovim zakonom ili povoljnije,
* uvjetima za povratak u Sloveniju.

**Podliježemo li svim pravilima upućivanja radnika na rad čak i ako naši upućeni radnici u drugoj državi članici EU-a samo obavljaju posao i svakodnevno se vraćaju u Sloveniju?**

Da.

**Na rad želimo uputiti naše radnike koji su državljani trećih zemalja. Postoji li u ovom slučaju neka posebnost vezana uz potvrdu A1?**

Uredbom (EU) br. 1231/2010 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. o proširenju primjene Uredbe (EZ) br. 883/2004 i Uredbe (EZ) br. 987/2009 na državljane trećih zemalja koji tim uredbama još nisu obuhvaćeni isključivo na temelju svog državljanstva, propisano je da je uredba u cijelosti obvezujuća te se sukladno Ugovorima izravno primjenjuje u svim državama članicama EU-a. Pritom ističemo da se u skladu s uvodnim izjavama 18. i 19. Uredbe 1231/2010. ova pravila ne primjenjuju u Ujedinjenom Kraljevstvu i Danskoj.

U skladu s tim ističemo da Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije za upućivanje državljana trećih zemalja u Ujedinjeno Kraljevstvo, Dansku, Norvešku, Lihtenštajn, Island i Švicarsku Konfederaciju ne izdaje potvrdu A1, već drugu odgovarajuću potvrdu koja pokazuje uključenost u sustav obveznog socijalnog osiguranja u Sloveniji, ako za to postoji pravna osnova (npr. Konvencija između Republike Slovenije i Švicarske Konfederacije o socijalnoj sigurnosti).

**Slovensko trgovačko društvo s nepodmirenim poreznim obvezama ne može dobiti potvrdu A1 čak i ako nakon plaćanja obveze FURS-u dostavi potvrdu da nema poreznog duga. Kako postupiti u ovom slučaju, budući da su ispunjeni uvjeti za ishođenje potvrde A1?**

Nakon što je podmirio razlog za odbijanje podnošenja zahtjeva, poslodavac može ponovno podnijeti zahtjev putem e-VEM portala. Ako podaci u sustavu ZZZS nisu ažurirani na dan podnošenja zahtjeva, poslodavac zatraži izdavanje potvrde kojom dokazuje da je uklonio razloge za odbijanje zahtjeva od nadležnog financijskog ureda. Za izdavanje potvrde A1, FURS automatski šalje izdanu potvrdu sustavu ZZZS-a . Više o tome možete pročitati na internetskim stranicama FURS-a.

Plaćanje dospjelih poreznih obveza iz radnog odnosa ne ispunjava nužno sve uvjete za ishođenje potvrde A1 iz članka 4. Zakona o prekograničnom pružanju usluga. Osim uvjeta o podmirenim poreznim obvezama, u postupku izdavanja potvrde A1 provjerava se i je li poslodavac u posljednjih šest mjeseci prije podnošenja zahtjeva za izdavanje potvrde predložio obračune poreza po odbitku za dohodak iz radnog odnosa. Ako je razdoblje od osnivanja poduzeća kraće od šest mjeseci, ovaj uvjet se provjerava za razdoblje od osnivanja nadalje. Isto tako, nepodnošenje poreza po odbitku na dohodak od radnog odnosa i obračuna doprinosa za dohodak od radnog odnosa smatra se prekršajem prema ZDavP-2, za koji je propisana novčana kazna. Ako je poslodavac u posljednje tri godine zbog kršenja odredaba o naknadi za rad kažnjen više od jedan puta, uvjeti iz članka 4. Zakona o prekograničnom pružanju usluga nisu ispunjeni, pa se odbija izdavanje potvrde A1 u skladu s člankom 4. stavkom 13. tog zakona.

**Što se u smislu Zdoh-2 smatra prekidom ili kratkim prekidom, posebno u slučaju kratkih upućivanja u svrhu pružanja usluga (na primjer: radnik tjedan dana prodaje proizvode na sajmu u Austriji, zatim ih dva tjedna prodaje u Sloveniji , a zatim odlazi u Njemačku na dva tjedna)?**

U određivanju razdoblja upućivanja ključan je dogovor između radnika i poslodavca o trajanju upućivanja na rad u inozemstvo, a s gledišta procjene prekida upućivanja dotični se dogovor treba razmatrati u smislu sadržaja i u neformalnom smislu, a prije svega u obzir uzeti činjenično stanje i ekonomski sadržaj. U slučaju dogovora između radnika i poslodavca, prema kojem radnik naizmjenično radi u inozemstvu i Sloveniji (primjer: ugovorom o radu je određeno je da je radno mjesto radnika 1 tjedan u Austriji, zatim 2 tjedna u Sloveniji, a zatim 2 tjedna u Njemačkoj), prilikom procjene trajanja razdoblja upućivanja dani kada radi u Sloveniji smatraju se prekidom upućivanja. Detaljno objašnjenje o određivanju razdoblja upućivanja objavljeno je na internetskim stranicama FURS-a.

**U slučaju inspekcijskog nadzora, što mora IRSD-u podnijeti poduzeće sa sjedištem u Ujedinjenom Kraljevstvu, koje želi pružati prekogranične usluge u Republici Sloveniji upućenih radnika?**

Od 1. 1. 2021. odredbe Uredbe 883/2004, Uredbe 987/2009, Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU ne primjenjuju se na Ujedinjeno Kraljevstvo. Strani poslodavac mora nadzornim tijelima Republike Slovenije za svakog radnika dostaviti informativni list, potvrdu o uključenosti u sustav socijalnog osiguranja u Ujedinjenom Kraljevstvu na temelju Sporazuma o trgovini i suradnji između Europske unije i Europske zajednice za atomsku energiju s jedne strane te Ujedinjenog Kraljevstva Velike Britanije i Sjeverne Irske s druge strane (do utvrđivanja oblika tog obrasca i dalje se koristi potvrda A1), ugovor o radu za radnika, prijavu početka pružanja usluge, potvrdu o obavljenoj prijavi pružanja usluga te ugovor između naručitelja i pružatelja usluge.

**Često postavljana pitanja o postupku ishođenja potvrde A1 temeljem Zakona o prekograničnom pružanju usluga**

## Najčešći prekršaji poslodavaca

**Što mogu učiniti ako mi poslodavac nije osigurao naknadu za rad?**

Ako vaš poslodavac nije isplatio plaću, imate nekoliko mogućnosti. Isplatu plaće možete zatražiti tužbom protiv poslodavca na sudu za radne sporove, pri čemu se pisana izjava o plaći koju je izdao poslodavac smatra vjerodostojnom ispravom, na temelju koje radnik može predložiti i sudsku ovrhu. Tražbine koje proizlaze iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od pet godina.

Ako vam poslodavac:

* nije isplatio plaću najmanje dva mjeseca (ili je plaća znatno smanjena) ili
* dva puta uzastopno ili u razdoblju od šest mjeseci u zakonskom ili ugovorenom roku nije isplatio plaću ili
* dulje od dva mjeseca nije pružio posao, a istodobno nije isplatio zakonom propisanu naknadu plaće ili
* u tri uzastopna mjeseca ili u razdoblju od šest mjeseci nije u cijelosti uplatio doprinose za socijalno osiguranje;

onda u svim gore navedenim slučajevima, imate mogućnost izvanredno otkazati ugovor o radu (bez otkaznog roka) pod uvjetima utvrđenima u ZDR-1. U tom slučaju, osim zaostalih plaća i doprinosa, poslodavac će vam morati isplatiti i otpremninu određenu za slučaj redovitog otkaza ugovora o radu iz poslovnih razloga, te naknadu najmanje u visini izgubljene plaće za vrijeme trajanja otkaznog roka.

Prekršaj vezan uz neisplaćenu plaću možete prijaviti i Inspektoratu za rad Republike Slovenije, a pritom je važno da inspektor rada, ako utvrdi prekršaje vezan uz neisplaćenu plaću, može za prekršaj sankcionirati samo poslodavca, ali ne može ostvariti stvarnu isplatu plaće. To može učiniti samo sud za radne sporove.

**Što mogu učiniti ako me poslodavac otpustio bez razloga ili bez ikakvih dokumenata?**

Ako je vaš poslodavac neopravdano raskinuo ugovor o radu ili je to učinio usmeno, bez posebnog postupka ili dokumenata, možete u roku od 30 dana od dostave otkaza ili od kada ste saznali za povredu svog prava tužbom pred sudom za radne sporove tražiti utvrđenje nezakonitosti otkaza. U svakom slučaju, otkaz ugovora o radu mora biti sačinjen u pisanom obliku i uredno dostavljen radniku, a prije toga poslodavac mora provesti odgovarajući zakonom predviđeni postupak. Ako poslodavac to nije učinio, takvo ponašanje možete prijaviti Inspektoratu rada Republike Slovenije. Ako inspektor utvrdi povredu postupka ili povredu same dostave otkaza, može poslodavca kazniti za prekršaj, ali svojim postupcima neće moći postići raskid. Ove je u isključivoj nadležnosti radnog suda.

**Što mogu učiniti ako mi poslodavac nije osigurao povratak u domovinu?**

Ako poslodavac radniku ne osigura povratak u Sloveniju nakon što je prestao raditi u inozemstvu, takvo postupanje predstavlja prekršaj, tako da radnik može tu povredu Inspektoratu rada Republike Slovenije. Nakon povratka kući, radnik može poslodavca tužiti za povrat troškova vezanih uz povrat i za naknadu štete prouzročene pretrpljenim neugodnostima.

Ako se radnik nađe u inozemstvu sam, bez mogućnosti ili sredstava za povratak u domovinu, može se obratiti i diplomatskom predstavništvu Republike Slovenije (npr. veleposlanstvu ili konzulatu). Diplomatsko predstavništvo može izdati dokument za povratak u Sloveniju (npr. putovnica ili osobna iskaznica za povratak) i povezati se s radnikovom rodbinom ili s nadležnim centrom za socijalnu skrb, ako radnik nema druge mogućnosti ili ne može platiti svoj povratak u domovinu. Ako u zemlji u kojoj se radnik nalazi ne postoji slovensko predstavništvo, može se obratiti diplomatskom predstavništvu druge države članice EU-a, koje može izdati takozvani »emergency travel document«.

## Najčešći prekršaji radnika

**Što mogu učiniti ako radnik ne dođe na posao?**

Ako radnik ne dođe na posao, a svoj izostanak ne opravda, takvo ponašanje predstavlja povredu ugovornih obveza na ispunjavanje kojih se radnik obvezao potpisivanjem ugovora o radu. Ovisno o tome kako je poslodavac svojim općim aktima utvrdio povrede obveza iz radnog odnosa, u slučaju utvrđene disciplinske odgovornosti može sukladno pravilima disciplinskog postupka (ako je poslodavac prethodno definirao disciplinsku odgovornost) radniku izreći disciplinsku sankciju, ali to ne može trajno promijeniti pravni položaj radnika. Ako je poslodavac zbog neopravdanog izostanka radnika pretrpio štetu, radnik mu je dužan ovu štetu nadoknaditi – naravno, nakon prethodno provedenog postupka u kojem se utvrđuje visina prouzročene štete, odgovornost za nju i počinitelj.

Neopravdani izostanak s posla također je razlog za izvanredni raskid ugovora o radu, znači poslodavac može izvanredno (bez otkaznog roka) raskinuti ugovor o radu s radnikom koji ne dolazi na posao najmanje pet uzastopnih dana, a poslodavca ne obavijesti o razlozima svojeg nedolaska, iako je to trebao i mogao učiniti. Prije raskida ugovora o radu poslodavac mora provesti poseban postupak i obratiti pažnju na rokove koji su u slučaju izvanrednog otkaza relativno kratki. U tom slučaju radniku prestaje ugovor o radu prvim danom neopravdanog izostanka s rada, ako se do dostave izvanrednog otkaza ne vrati na rad.

**Što mogu učiniti ako radnik svoj posao obavlja neprofesionalno, nepravodobno i s pogreškama?**

Odgovor na ovo pitanje ovisi o razlozima zbog kojih radnik obavlja svoj posao na prije opisani način. U slučaju disciplinskih prekršaja poslodavac može protiv radnika pokrenuti disciplinski postupak. Ako je ponašanjem (ili propustom) radnika poslodavcu prouzročena šteta, od njega može (u posebnom postupku) također tražiti i naknadu štete.

Ako su razlozi za neprofesionalni ili nepravovremeni rad radnika zdravstvene naravi, poslodavac može radnika uputiti na ciljani preventivni zdravstveni pregled, i to:

* u slučaju smanjene radne sposobnosti;
* nakon bolesti ili ozljede izvan rada koja zahtijeva dulje liječenje i kada postoji sumnja u sposobnost radnika za dosadašnje obavljanje poslova,
* ako postoji sumnja na bolesti ovisnosti koje mogu utjecati na radnu sposobnost radnika,
* ako se radi o radnicima koji su bili na bolovanju zbog bolesti ili ozljede pet ili više puta u razdoblju od jedne godine.

Ovlašteni liječnik mora poslodavcu u roku od deset dana dostaviti ocjenu da li radnik ispunjava posebne zdravstvene uvjete za određeno radno mjesto u radnoj okolini. Na njegov prijedlog (u dogovoru s osobnim liječnikom radnika) može se za radnika pokrenuti i postupak za ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja. Zatim mora poslodavac poštovati rezultate liječničkog pregleda i radniku osigurati rad koji neće pogoršati njegovo zdravstveno stanje. Ako mu takav rad ne može ponuditi i radi se o radniku sa statusom osobe s invaliditetom, može pokrenuti postupak raskida ugovora o radu na temelju nesposobnosti ili invaliditeta. U ovakvom slučaju poslodavac mora prije otkaza pribaviti i mišljenje posebne komisije.

Nepostizanje očekivanih rezultata rada, jer radnik ne obavlja posao na vrijeme, profesionalno i kvalitativno, također je razlog za redoviti raskid ugovora o radu zbog nesposobnosti. Prije takvog raskida poslodavac mora provesti poseban postupak utvrđen u ZDR-1.

**Što mogu učiniti ako se radnik ne slijedi upute poslodavca?**

Kao što smo naveli u prethodnom pitanju, poslodavac može i u ovom slučaju protiv radnika pokrenuti disciplinski postupak i postupak za naknadu štete. Osim toga, postupak može provesti prije otkaza i podnijeti otkaz zbog nesposobnosti ili zbog krivnje (povreda ugovornih obveza ili drugih obveza koje proizlaze iz radnog odnosa). Nepridržavanje uputa poslodavca može tijekom određenih radova i u nekim okolnostima ugroziti i zdravlje odnosno život radnika i njegovih suradnika ili drugih osoba. Stoga, u slučaju težih povreda radnih obveza, poslodavac također ma mogućnost s radnikom raskinuti ugovor o radu po postupku predviđenom u ZDR-1. Prilikom pokretanja postupka izvanrednog otkaza ugovora o radu, poslodavac može radniku izreći i zabranu obavljanja poslova za vrijeme trajanja postupka. Za vrijeme zabrane obavljanja poslova radnik ima pravo na naknadu plaće jednaku polovici njegove prosječne plaće u posljednja tri mjeseca.

# NADLEŽNE INSTITUCIJE I INTERESNE UDRUGE

## Nadležne institucije

**Zavod Republike Slovenije za zapošljavanje**

Zavod Republike Slovenije za zapošljavanje (ZRSZ) je tijelo odgovorno za zaprimanje zahtjeva za pružanje usluga u Republici Sloveniji upućivanjem radnika i za izdavanje suglasnosti za jedinstvenu dozvolu za upućene radnike.

Prijava pružanja usluga može se izvesti i elektroničkim putem, a ZRSZ daje suglasnost za jedinstvenu dozvolu upućenim radnicima na zahtjev upravne jedinice u okviru postupka izdavanja jedinstvene boravišne i radne dozvole u svrhu prekograničnog pružanja usluga.

**Inspektorati rada Republike Slovenije**

Prekršaje može pojedinac podnijeti Inspektoratu rada Republike Slovenije, koji je osnovan kao tijelo unutar Ministarstva za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti. Inspektorat, između ostalog, izvodi inspekcijski nadzor nad provedbom zakona i drugih propisa, kolektivnih ugovora i općih akata kojima se uređuju radni odnosi, plaće i druge naknade koje proizlaze iz radnog odnosa

**Financijska uprava Republike Slovenije**

Financijska uprava Republike Slovenije (FURS) pruža informacije o poreznim obvezama upućenih radnika koje poslodavac upućuje na rad u inozemstvo ili stranaca koji rade u Sloveniji na temelju upućivanja, a također poslodavcima pruža informacije u području oporezivanja dohodaka radnika. FURS je odgovoran i za procjenu poreza ii izračun obveznih davanja i financijski nadzor.

**Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije**

U skladu s europskim zakonodavstvom u područja socijalne sigurnosti, u slučaju upućivanja radnika, ZZZS je imenovan nadležnim tijelom za provedbu kako odredaba koje se odnose na zdravstvenu zaštitu, tako i odredaba koje se odnose na ​​područje utvrđivanja primjenjivih zakonima, što uključuje i izdavanje potvrda A1.

Potvrda A1 službeni je dokument izdan u skladu s pravilima EU-a kojom jedna zemlja potvrđuje da su za određenog radnika ispunjeni uvjeti kako bi se za određenog radnika tijekom određenog razdoblja rada u drugoj zemlji i dalje isključivo primjenjivalo njezino zakonodavstvo o socijalnoj sigurnosti. Prilikom podnošenja ovog dokumenta, država u kojoj upućeni radnik obavlja poslove ne smije tražiti da radnik bude uključen u njezin sustav socijalnog osiguranja i ne smije obračunavati i naplaćivati ​​doprinose za socijalno osiguranje prema njezinom zakonodavstvu.

**Ministarstvo rada, obitelji, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti Republike Slovenije**

U području radnih migracija, Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Republike Slovenije (MDDSZ) blisko surađuje sa Zavodom Republike Slovenije za zapošljavanje i drugim resornim ministarstvima, posebice s Ministarstvom za unutarnje poslove Republike Slovenije. Sektor za migracije priprema prijedloge zakonskih i podzakonskih akata u području zapošljavanja i rada stranaca u Sloveniji, prati provedbu propisa i rješava pritužbe protiv odluka Zavoda RS za zapošljavanje o odbijanju izdavanja radnih dozvola za sezonski rad za strance. Sudjeluje i u pripremi zakonodavnih prijedloga EU-a o slobodnom kretanju radnika i usluga te ulasku, boravku i zapošljavanju državljana trećih zemalja, a njezini predstavnici sudjeluju i u različitim radnim skupinama Europske unije u području migracija i koordinacije socijalne sigurnosti.

**Ministarstvo unutarnjih poslova**

Ministarstvo unutarnjih poslova nadležno je za pitanja ulaska i boravka radnika upućenih u Republiku Sloveniju u skladu sa Zakonom o strancima (Službeni list Republike Slovenije, broj 91/21 – službeni pročišćeni tekst, 95/21 – ispravak. 105/22. – ZZNŠPP, 48/23 i 115/23).

## Interesne udruge

**Savez slobodnih sindikata Slovenije**

Aktivnosti i nadležnosti Saveza slobodnih sindikata Slovenije u odnosu na upućene radnike:

* odgovarajuće informiranje upućenih radnika o postupcima upućivanja i stalna provjera poslodavaca;
* jačanje suradnje s nadzornim tijelima i nadležnim institucijama u području upućivanja radnika (primjer: IRSD, ZZZS);
* jačanje međunarodne suradnje između institucija putem uzajamnih informacija i suradnje;
* poticanje upućenih radnika na suradnju s nadzornim tijelima i tijelima nadležnim za provedbu zakona;
* informiranje upućenih radnika pružanjem stručne pomoći te pravnih informacija i savjeta;
* Jačanje suradnje s njemačkim sindikatima i službenim tijelima iz Njemačke i Austrije;
* suradnja sa zemljama u koje slovenska poduzeća upućuju strane radnike;
* posjete nadležnim institucijama ili organizacijama u zemljama u kojima je problem povreda prava upućenih radnika češći;
* priprema i distribucija odgovarajućih informativnih savjetodavnih materijala i pomagala za upućene radnike;
* jačanje već uspostavljene suradnje s nadzornim tijelima i tijelima za provedbu zakonodavstva i na međunarodnoj razini brzim prijavljivanjem otkrivenih prekršaja i redovitom obavješćivanjem o njima.

**Obrtničko-poduzetnička komora Slovenije**

Obrtničko-poduzetnička komora Slovenije štiti i zastupa interese poslodavaca. Već nekoliko godina intenzivno se bavi savjetovanjem i pružanjem stručne pomoći svojim članovima u području upućivanja u inozemstvo i o povezanim postupcima. Također pruža savjete i pravnu pomoć vezanu uz ugovore u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo. Obrtničko-poduzetnička komora surađuje na međunarodnoj razini s institucijama poslodavaca i jača međusobnu suradnju s nadzornim tijelima, kako u EU-u, tako i s trećim zemljama. Kao institucija poslodavca surađuje i s drugim gospodarskim komorama diljem svijeta te svojim članovima pruža stručnu podršku razmjenom dobrih praksi i različitih oblika izgradnje institucionalnih kapaciteta (npr. studijski posjeti stručnjaka u različitim državama članicama EU-a), koji se uglavnom sufinanciraju iz različitih programa EU-a.

**Udruga poslodavaca Slovenije**

Udruga poslodavaca Slovenije (ZDS) prva je dobrovoljna udruga gospodarskog interesa u Sloveniji koja već od 1994. dalje zastupa i štiti interese poslodavaca.

Već dugi niz godina ZDS aktivno sudjeluje u temi ili problemu upućivanja radnika u inozemstvo. Objavili su dvije brošure pod nazivom „postupci upućivanja slovenskih radnika na rad u države članice EU-a” i „upućivanje rukovoditelja i stručnjaka na rad u inozemstvo”.

U okviru članstva u ZDS-u poslodavcima pružaju informacije o postupcima upućivanja na rad u inozemstvo. Također savjetuju o obveznom sadržaju ugovora koji se treba sklopiti s radnikom u slučaju upućivanja na rad u inozemstvo.

**Gospodarska komora Slovenije**

Gospodarska komora Slovenije najveće je, najjače i najutjecajnije povezivanje slovenskog gospodarstva u Sloveniji. Osnovna joj je misija unaprijediti poslovno okruženje, što zauzvrat omogućuje veći gospodarski rast. GZS organizirana je u mrežu i obuhvaća sve regije Slovenije, kao i grane djelatnosti. Osim svojih lobističkih aktivnosti, nudi širok spektar usluga za podršku poslovanju poduzeća u zemlji i inozemstvu te je iznimno aktivna u području upućivanja radnika.

**Ured za davanje pravnog savjeta zaposlenicima**

[Ured za davanje pravnog savjeta zaposlenicima](http://www.delavskasvetovalnica.si/) je organizacija koja se bavi zagovaranjem, zaštitom, promicanjem i razvojem radničkih, socijalnih i statusnih prava i drugih ranjivih skupina, s posebnim naglaskom na poštovanje prava upućenih radnika.