Praktični vodič

Pomoč pri razumevanju zakonodaje in čezmejne napotitve

16. april 2024

ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

VSEBINA

[1. DOMOV 2](#_Toc164161101)

[1.1. Komu je stran namenjena? 2](#_Toc164161102)

[1.2. Definicija napotenih delavcev 2](#_Toc164161103)

[1.3. Dovoljeni načini napotitev 2](#_Toc164161104)

[2. NAPOTITVE V RS 2](#_Toc164161105)

[2.1. Obveznosti delodajalcev 3](#_Toc164161106)

[2.1.1. Socialna varnost – pridobitev potrdila 3](#_Toc164161107)

[2.1.2. Prijava začetka izvajanja storitev 3](#_Toc164161108)

[2.1.3. Zagotavljanje pravic 4](#_Toc164161109)

[2.1.4. Obveznosti do nadzornih organov 7](#_Toc164161110)

[2.2. Obveznosti napotenih delavcev 7](#_Toc164161111)

[2.2.1. Napoteni delavci, državljani držav članic EU, EGP ali Švicarske konfederacije 7](#_Toc164161112)

[2.2.2. Napoteni delavci, državljani tretjih držav 7](#_Toc164161113)

[2.3. Globe in sankcije 8](#_Toc164161114)

[2.4. Dodatne informacije 9](#_Toc164161115)

[3. NAPOTITVE IZ RS 9](#_Toc164161116)

[3.1. Obveznosti delodajalcev 9](#_Toc164161117)

[3.1.1. Pogodba o zaposlitvi 9](#_Toc164161118)

[3.1.2. Pridobitev potrdila A1 9](#_Toc164161119)

[3.1.3. Obveščanje Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije 11](#_Toc164161120)

[3.1.4. Ohranitev delovnega razmerja 11](#_Toc164161121)

[3.1.5. Zagotavljanje pravic napotenih delavcev 12](#_Toc164161122)

[3.2. Obveznosti napotenih delavcev 12](#_Toc164161123)

[3.2.1. Odklonitev napotitve 12](#_Toc164161124)

[3.2.2. Ureditev prebivanja 12](#_Toc164161125)

[3.3. Globe in sankcije 12](#_Toc164161126)

[3.4. Dodatne informacije 13](#_Toc164161127)

[4. BREXIT 13](#_Toc164161128)

[4.1. Državljani Združenega kraljestva v Republiki Sloveniji 13](#_Toc164161129)

[4.2. Napotitev delavcev v Združeno Kraljestvo 14](#_Toc164161130)

[5. ZAKONODAJA 14](#_Toc164161131)

[6. POGOSTA VPRAŠANJA 15](#_Toc164161132)

[6.1. Najpogostejše kršitve delodajalcev 21](#_Toc164161133)

[6.2. Najpogostejše kršitve delavcev 22](#_Toc164161134)

[7. PRISTOJNE INSTITUCIJE IN INTERESNA ZDRUŽENJA 23](#_Toc164161135)

[7.1. Pristojne institucije 23](#_Toc164161136)

[7.2. Interesna združenja 24](#_Toc164161137)

# DOMOV

Prost pretok storitev – ki je ob prostem pretoku oseb, blaga in kapitala ena od štirih temeljnih svoboščin, na podlagi katerih deluje notranji trg EU, opredeljenem v Pogodbi o Evropski uniji – pomeni, da lahko podjetje ali samozaposleni posameznik, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje določene dejavnosti v svoji državi, opravlja to dejavnost kjer koli znotraj EU. Delodajalec lahko tako svojega zaposlenega pošlje v drugo državo, da tam zanj v okviru opravljanja neke storitve opravlja določeno delo (delavca napoti na delo v drugo državo).

## Komu je stran namenjena?

Z namenom večje preglednosti pravic in dolžnosti v situaciji napotitve delavcev želi spletna stran zajeti kar najširšo zainteresirano publiko, pri tem pa je besedilo organizirano na način, da lahko specifične skupine (**tuji ponudniki storitev, delavci, delodajalci, pristojni javni uslužbenci**) enostavno poiščejo relevantne informacije o napotitvi v Republiko Slovenijo (RS v nadaljevanju) in iz nje.

## Definicija napotenih delavcev

Skladno z določbami Zakona o čezmejnem izvajanju storitev (Uradni list RS, št. 40/23) je napoteni delavec vsaka fizična oseba, ne glede na njeno državljanstvo, ki v okviru čezmejnega opravljanja storitev slovenskega oziroma tujega delodajalca, pri katerem je zaposlena, začasno ali običajno opravlja delo v drugi državi članici EU.

## Dovoljeni načini napotitev

* napotitev delavcev na ozemlje katere od držav članic na lasten račun in pod lastnim vodstvom na podlagi pogodbe, sklenjene med podjetjem, ki je delavce napotilo, in pogodbenico, ki so ji storitve namenjene
* napotitev delavcev v ustanovo ali podjetje, ki je v lasti skupine na ozemlju katere od držav članic na podlagi primerljivega akta v primeru napotitve v povezano gospodarsko družbo;
* ko podjetje ali agencija za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku posreduje delo delavca podjetju uporabniku, s sedežem na ozemlju katere od držav članic.

# NAPOTITVE V RS

Delodajalec s sedežem v državi članici Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora ali Švicarske konfederacije (v nadaljevanju tuji delodajalec) lahko za namen čezmejnega izvajanja storitve delavcev, ki so pri njem v delovnem razmerju, napoti na delo v Slovenijo, pod pogojem, da:

* ~~r~~azpolaga z veljavnim potrdilom A1 za napotenega delavca, ki ustreza opredelitvi čezmejnega izvajanja storitve~~,~~
* ne krši določb delovnopravne zakonodaje, ki se nanašajo na pravice napotenih delavcev in IRSD v zadnjih treh letih ni ugotovil več kot ene kršitve v zvezi z oviranjem ali onemogočanjem vstopa v prostore ali z onemogočanjem nemotenega opravljanja nalog inšpekcijskega nadzora na podlagi zakona, ki ureja inšpekcijski nadzor, za katero mu je bila s pravnomočno odločbo ali več pravnomočnimi odločbami izrečena globa za prekršek
* se storitev izvaja v okviru dejavnosti, za katere je tuji delodajalce registriran v državi, v kateri ima sedež, razen v primeru napotitve delavca v povezano gospodarsko družbo in
* se storitev izvaja na enega izmed dovoljenih načinov, in sicer
  + storitev se izvaja na račun in pod nadzorom tujega delodajalca na podlagi sklenjene pogodbe z naročnikom storitve,
  + storitev se izvaja na podlagi primerljivega akta v primeru napotitve v ustanovo ali gospodarsko družbo s sedežem v RS, s katero je tuji delodajalec kapitalsko povezan;
  + napotitev se izvaja v okviru zagotavljanja dela delavcev uporabniku s sedežem oziroma prebivališčem v RS.

## Obveznosti delodajalcev

### Socialna varnost – pridobitev potrdila

Pred napotitvijo delavcev na delo je delodajalec za vsakega napotenega delavca v državi članici, kjer ima sedež, dolžan pridobiti potrdilo o predpisih o socialni varnosti, ki se uporablja za imetnika (potrdilo A1) oziroma drugo ustrezno potrdilo, izdano v skladu z veljavnimi mednarodnimi pogodbami o socialnem zavarovanju, ki zavezujejo Republiko Slovenijo.

### Prijava začetka izvajanja storitev

Pred začetkom opravljanja storitve je tuji delodajalec dolžan opraviti spletno prijavo pri Zavodu RS za zaposlovanje (navodila) ali na naslov Zavod RS za zaposlovanje, Rožna dolina, c. VI/7, 1000 Ljubljana posredovati pisno obvestilo o začetku opravljanja storitve, ki vključuje podatke o:

* nazivu in sedežu tujega delodajalca,
* osebnem imenu, datumu rojstva, državljanstvu napotenega delavca ter naslovu začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji, če ga je napoteni delavec prijavil ali če velja obveznost prijave na podlagi zakona, ki ureja prijavo prebivališča,
* osebnem imenu in datumu rojstva osebe, ki je s strani tujega delodajalca pooblaščena za stike z nadzornimi organi, vključno s pošiljanjem in prejemanjem dokumentov in obvestil ter vročanjem, v skladu z določbami zakona, ki ureja splošni upravni postopek
* vrsti storitve,
* naziv delovnega mesta napotenega delavca,
* predvidenem datumu začetka in konca izvajanja storitve – obdobju napotitve,
* naslovu oziroma, če se bo storitev izvajala na lokaciji brez naslova, o GPS-koordinatah lokacije.

O opravljeni spletni ali pisni prijavi Zavod RS za zaposlovanje izda potrdilo.

Če v obdobju napotitve nastopijo okoliščine zaradi katerih čezmejne storitve ni bilo možno izvesti v 12 mesecih, lahko tuji delodajalec izvajanje storitev podaljša na 18 mesecev, pod pogojem, da opravi prijavo z obrazloženim obvestilom pri zavodu.

Tuji delodajalec, ki čezmejno izvaja storitve v dejavnosti mednarodnih prevozov, pred začetkom čezmejnega izvajanja storitve poda ali ustrezno posodobi prijavo z uporabo večjezičnega standardnega obrazca na javnem vmesniku, povezanem z informacijskim sistemom za notranji trg (IMI). Omenjena prijava vključuje naslednje podatke:

* nazivu in sedežu tujega delodajalca,
* osebnemu imenu in datumu rojstva osebe, ki jo je tuji delodajalec pooblastil za stike z nadzornimi organi, vključno s pošiljanjem in prejemanjem dokumentov in obvestil ter vročanjem, v skladu z določbami zakona, ki ureja splošni upravni postopek,
* vrsti storitve,
* predvidenemu datumu začetka in konca izvajanja storitve – obdobju napotitve,
* številki licence Skupnosti za opravljanje prevozov,
* osebnemu imenu, datumu rojstva, državljanstvu, naslovu stalnega prebivališča in številki vozniškega dovoljenja napotenega voznika,
* datumu sklenitve pogodbe o zaposlitvi z napotenim voznikom
* registrski oznaki motornega vozila.

Prijavo v papirni ali elektronski obliki mora imeti napoteni voznik s seboj ves čas napotitve.

Kot čezmejno izvajanje storitev v sektorju mednarodnega tovornega in potniškega prometa se šteje opravljanje kabotaže in mednarodnega prevoza, ki ni dvostranske narave, na način ki je opredeljen v direktivah 1072/2009/ES in 1073/2009/ES.

### Zagotavljanje pravic

Tuji delodajalci so svojim delavcem v času oziroma za čas njihove napotitve na delo v RS dolžni zagotoviti pravice po predpisih RS in določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev ter zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.

V primeru storitev, ki se ne izvajajo v dejavnosti gradbeništva, je dovoljen odstop:

* glede zagotavljanja minimalnega letnega dopusta in višine plače v primeru začasnih začetih del, ki so sestavni del pogodbe o dobavi blaga in jih opravijo strokovni delavci dobavitelja, če ne trajajo več kot osem delovnih dni;
* glede zagotavljanja višine plače, če opravljanje začasnega dela napotenih delavcev ni daljše od enega meseca v posameznem koledarskem letu.

Osnovni obseg zgoraj navedenih **minimalnih** **pravic** **delavcev**, ki so jih tuji delodajalci dolžni spoštovati pri zagotavljanju pravic svojim napotenim delavcem, je določen z naslednjimi predpisi:

**Glede plačila za delo na podlagi Zakona o minimalni plači in Zakona o delovnih razmerjih**

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18) določa, da je minimalna plača mesečna plača za delo, opravljeno v polnem delovnem času. V minimalno plačo se ne vštevajo dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Skladno z določbami Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS) delavcu pripadajo dodatek za delovno dobo ter dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu, s kolektivno pogodbo pa se lahko določijo posebni pogoji dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu ter niso vsebovani v zahtevnosti dela.

Višina dodatkov se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Znesek minimalne plače v RS se določi enkrat letno, in sicer v razponu med 120 % in 140 % minimalnih življenjskih stroškov ob upoštevanju rasti cen življenjskih potrebščin, gibanja plač, gospodarskih razmer oziroma gospodarske rasti in gibanja zaposlenosti. Znesek minimalne plače določi minister, pristojen za delo po predhodnem posvetovanju s socialnimi partnerji.

Od 1. januarja 2024 dalje znaša minimalna mesečna plača za delo s polnim delovnim časom 1253, 90 eura .

**Glede letnega dopusta, delovnega časa, posebnega varstva delavcev in prepovedi diskriminacije z Zakonom o delovnih razmerjih**

Skladno z določbami Zakona o delovnih razmerjih letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega, minimalno število dni letnega dopusta delavca pa je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let, starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro oz. delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, pa ima pravico še do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

Delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, je delodajalec dolžan izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. Delavec ima pravico le do sorazmernega dela regresa, če ima pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta oziroma, če ima sklenjeno pogodbo za zaposlitev s krajšim delovnim časom.

Določbe Zakona o delovnih razmerjih urejajo tudi vprašanja delovnega časa in minimalnega počitka, in sicer določajo, da je delovni čas sestavljen iz efektivnega delovnega časa (čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu ter izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi) in časa za odmor, do katerega je delavec, ki dela poln delovni čas, med dnevnim delom upravičen v trajanju 30 minut. Zakon nadalje določa, da poln delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden, delovni teden pa je lahko dolg največ 56 ur. Z zakonom oziroma kolektivno pogodbo se lahko kot polni delovni čas določi delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden, razen za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare.

Poleg odmora med dnevnim delom ima delavec pravico do počitka med zaporednima delovnima dnevoma, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur v obdobju 24 ur, ter do tedenskega počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur v obdobju sedmih dni, pri čemer se minimalno trajanje tedenskega počitka upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.

Z Zakonom o delovnih razmerjih se preko posebnih pogojev dela in zaposlitve zagotavlja posebno varstvo v delovnem razmerju med drugim tudi delavcem, ki še niso dopolnili 18 let, ter delavcem, ki jim takšno varstvo pripada iz razloga nosečnosti ali starševstva.

Skladno z Zakonom o delovnih razmerjih je prepovedana tako neposredna kot posredna diskriminacija delavcev – delodajalci imajo obveznost zagotavljanja enake obravnave delavcev ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino.

**Glede varnosti in zdravja pri delu, kot ju ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu**

Temeljni vidiki varnosti in zdravja pri delu so urejeni z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11) oziroma njegovimi podzakonskimi akti, ki obravnavajo posamična specifična področja ali postopke. Kot temeljne naloge delodajalcev Zakon o varnosti in zdravju pri delu določa:

* Vsak delodajalec mora izdelati in sprejeti pisno izjavo o varnosti, s katero določi način in ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.
* Delodajalec zagotavlja varnost in zdravje pri delu predvsem z ukrepi:
  + poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, naloge varovanja zdravja pri delu pa pooblaščenemu zdravniku;
  + sprejme ukrepe za zagotavljanje požarnega varstva, prve pomoči in evakuacije;
  + obvešča delavce o uvajanju novih tehnologij in opreme;
  + usposablja delavce za varno delo;
  + zagotavlja delavcem sredstva in opremo za osebno varnost pri delu, zdravstvene preglede delavcev in periodične preglede delovnega okolja in opreme.
* Delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve za določeno delo.
* Delodajalec sme dati nevarne snovi v uporabo delavcem samo pod pogojem, da so opremljene z dokumentacijo v jeziku delavca.
* Delodajalec mora o začetku del obvestiti inšpekcijo za delo 15 dni pred začetkom del.
* Delodajalec mora inšpekciji za delo takoj prijaviti vsako smrtno poškodbo, poškodbo, ki povzroči nezmožnost delavca za delo, kolektivno nezgodo, nevaren pojav ali ugotovljeno poklicno bolezen.
* Delodajalec mora predstavnikom delavcev omogočiti sodelovanje pri obravnavi vprašanj, povezanih z varnim in zdravim delom.
* Delodajalec mora financirati vsa dejanja in ukrepe v zvezi z varnim in zdravim delom.
* Delodajalec mora voditi vse evidence in hraniti vso dokumentacijo po zakonu.

**Glede pogojev za zagotavljanje delavcev uporabniku z Zakonom o urejanju trga dela**

Skladno z Zakonom o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 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 in 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 – ZODPol-G, 54/22, 59/22 – odl. US in 109/23) lahko delodajalec za zagotavljanje dela delavcem uporabniku začne z opravljanjem dejavnosti, če:

* mu v obdobju zadnjih dveh let ni bila pravnomočno izrečena globa zaradi kršitve predpisov, ki urejajo delovna razmerja, zaposlovanje in delo tujcev, varnost in zdravje pri delu, zaposlovanje na črno ter trg dela;
* v obdobju zadnjih dveh let ni imel neporavnanih zapadlih obveznosti iz naslova plačila za delo;
* v obdobju zadnjih dveh letih ni bil objavljen na seznamu davčnih zavezancev z zapadlimi neplačanimi davčnimi obveznostmi in na seznamu nepredlagateljev obračunov, ki ju objavljata Davčna uprava Republike Slovenije in Carinska uprava Republike Slovenije, in na dan vložitve vloge nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti;
* izpolnjuje kadrovske, organizacijske, prostorske in druge pogoje, ki jih podrobneje predpiše minister, pristojen za delo;
* ima kot svojo glavno dejavnost registrirano posredovanje začasne delovne sile;
* predloži bančno garancijo najmanj v višini 30.000 evrov;
* tuji delodajalec, ki ima sedež v državah članicah EU, EGP ali Švicarski konfederaciji in želi na območju RS opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavca uporabniku, vloži vlogo za izdajo dovoljenja in vpis v evidenco na ministrstvo, pristojno za delo. Vlogi priloži kopijo listine, ki ni starejša od enega leta, na podlagi katere lahko delodajalec v državi, kjer ima sedež, opravlja dejavnost, in overjen prevod te listine v slovenskem jeziku ter dokazila o izpolnjevanju zgoraj navedenih pogojev, ki jih ni mogoče pridobiti po uradni dolžnosti. Vpis v evidenco se opravi z dnem dokončnosti odločbe, ki jo izda ministrstvo, pristojno za delo, o čemer slednje delodajalcu za zagotavljanje dela izda potrdilo. Dejavnost se lahko začne opravljati z dnem vpisa v evidenco.

Pri zagotavljanju opredeljenih pravic napotenim delavcem je tuji delodajalec poleg določb navedenih predpisov dolžan spoštovati tudi s temi pravicami povezane določbe kolektivne pogodbe za dejavnost, v kateri se storitev izvaja, če je ta sklenjena za območje države. Evidenca kolektivnih pogodb, sklenjenih za območje države, vodi ministrstvo, pristojno za delo, podatke, ki jih delodajalci potrebujejo za obračun vseh prejemkov iz dela na podlagi najpomembnejših kolektivnih pogodb, pa je z izbiro ustrezne kolektivne pogodbe mogoče pridobiti na spletni strani Gospodarske zbornice Slovenije.

### Obveznosti do nadzornih organov

Tuji delodajalec zagotovi, da se v času čezmejnega izvajanja storitve v Republiki Sloveniji na kraju opravljanja storitve hranijo in na zahtevo nadzornega organa dajo na razpolago kopijo pogodbe med naročnikom storitve in tujim delodajalcem oziroma primerljiv akt v primeru napotitve v povezano gospodarsko družbo, potrdilo o opravljeni prijavi začetka izvajanja storitev, izvodi pogodb o zaposlitvi, izvodi plačilnih list, evidenca o izrabi delovnega časa, dokazila o izplačanih plačah ali izvode enakovrednih dokumentov za vse napotene delavce ter potrdilo A1. Tuji delodajalec na zahtevo nadzornega organa zagotovi prevode opredeljenih dokumentov v slovenski jezik.

Napoteni voznik mora hraniti pri sebi in na zahtevo nadzornega organa predložiti prijavo, ki je bila podana z uporabo večjezičnega standardnega obrazca na javnem vmesniku, povezanem z informacijskim sistemom za notranji trg, elektronski tovorni list (e-CMR), ali tovorni list (CMR) oziroma druga ustrezna dokazila o prevozih, ki vsebujejo podatke iz tretjega odstavka 8. člena Uredbe 1072/2009/ES in tahografske zapise in oznake držav članic EU, v katerih je napoteni voznik opravljal storitev mednarodnega prevoza ali kabotaže.

Nadzorni organi lahko navedeno dokumentacijo zahtevajo še 24 mesecev po zaključku izvajanja storitev.

## Obveznosti napotenih delavcev

Tujci, ki so v RS napoteni na delo s strani tujega delodajalca, morajo imeti v času napotitve urejeno prebivanje skladno z določbami Zakona o tujcih (Uradni list RS, št. 91/21 – uradno prečiščeno besedilo, 95/21 – popr., 105/22 – ZZNŠPP, 48/23 in 115/23).

### Napoteni delavci, državljani držav članic EU, EGP ali Švicarske konfederacije

Če je delavec, ki ga tuji delodajalec napoti na delo v RS, državljan države članice EU, lahko prebiva na območju RS brez prijave prebivanja 90 dni od dneva vstopa v državo. Če želi na območju RS prebivati dlje kot 90 dni, mora pred pretekom 90-dnevnega dovoljenega prebivanja pri upravni enoti, na območju katere prebiva, prijaviti prebivanje, in sicer iz razloga zaposlitve ali dela.

O vloženi prošnji za izdajo potrdila o prijavi prebivanja upravna enota državljanu EU izda potrdilo, ki mu dovoljuje prebivanje do dokončne odločitve o prošnji. Upravna enota izda potrdilo o prijavi prebivanja, če ima delavec veljavno osebno izkaznico ali potni list ter dokazilo o opravljanju dela. Prošnja za izdajo ali podaljšanje potrdila o prijavi prebivanja za državljana EU se vloži na obrazcu 1 Pravilnika o potrdilu o prijavi prebivanja in dovoljenju za prebivanje za državljane Evropske unije ter njihove družinske člane in družinske člane slovenskih državljanov (Uradni list RS, št. 17/22, 98/23 in 129/23).

### Napoteni delavci, državljani tretjih držav

Če je delavec, ki ga tuji delodajalec napoti na delo v RS, državljan države, ki ni članica EU, mora za vstop in prebivanje v RS predhodno pridobiti enotno dovoljenje zaradi čezmejnega opravljanja storitev z napotenimi delavci. Prošnjo za izdajo enotnega dovoljenja lahko vložita tujec ali njegov delodajalec. Tujec mora prošnjo za izdajo prvega dovoljenja vložiti pri pristojnem diplomatsko-konzularnem predstavništvu RS v tujini, delodajalec pa lahko prošnjo vloži tudi pri upravni enoti, kjer bo tujec prebival, ali pri upravni enoti, kjer je njegov sedež ali se bo opravljala dejavnost.

Upravna enota izda enotno dovoljenje, če tujec izpolnjuje pogoj veljavne potne listine in zadostnih sredstev za preživljanje ter je v državi, iz katere je napoten, socialno zavarovan. Enotno dovoljenje se izda za čas trajanja v pogodbi ali aktu o napotitvi določenih del oziroma najdalj za obdobje enega leta z možnostjo podaljšanja.

Prošnja za izdajo oziroma podaljšanje enotnega dovoljenja za čezmejno opravljanje storitev z napotenimi delavci se vloži na obrazcu št. 15/1, ki je priloga Pravilnika o načinu izdaje dovoljenja za prebivanje in potrdila o pravicah obmejnega delavca, načinu zajemanja prstnih odtisov, načinu označitve prenehanja ter ceni izkaznice dovoljenja za prebivanje in potrdila o pravicah obmejnega delavca (Uradni list RS, št. 83/21, 17/22, 98/23 in 134/23).

## Globe in sankcije

1. V skladu s. 29. členom Zakona o čezmejnem izvajanju storitev se:

* z globo od 6.000 do 60.000 eurov kaznuje tuji delodajalec, ki čezmejno izvaja storitev kljub neizpolnjenim pogojem. Z globo od 600 do 6.000 eurov kaznuje tudi odgovorna oseba.
* z globo od 2.000 do 20.000 eurov kaznuje tuji delodajalec, ki:
  + pred začetkom izvajanja storitve ne opravi prijave storitve, nepopolno opravi prijavo storitve ali storitve ne izvaja v skladu z opravljeno prijavo storitve;
  + ne hrani dokumentacije oziroma je ne predloži na poziv pristojnega nadzornega organa.

Z globo od 200 do 2.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba.

1. V skladu s 145. členom Zakona o tujcih se z globo od 800 do 1.200 eurov kaznuje tujec, ki v Republiki Sloveniji prebiva nezakonito ali pa prebiva v nasprotju z namenom, za katerega mu je bilo izdano dovoljenje za prebivanje.
2. V skladu z 217. členom Zakona o delovnih razmerjih se z globo od 3.000 do 20.000 eurov kaznuje delodajalec, če napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, ne zagotovi pravic, ki urejajo: delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.
3. V skladu s 177. členom Zakona o urejanju trga dela ~~(~~se z globo od 10.000 eurov do 30.000 eurov kaznuje delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, če:
   * v času trajanja zaposlitve napotenemu delavcu ne zagotovi vseh pravic iz delovnega razmerja,
   * napotenemu delavcu omejuje možnost sklenitve delovnega razmerja pri uporabniku po izteku časa zagotavljanja dela,
   * od napotenega delavca zahteva, da opravlja delo v okviru drugih dejavnosti, za katere je registriran, ali z napotenimi delavci opravlja dela, ki jih je pridobil na podlagi pogodb, sklenjenih po predpisih civilnega prava, ali
   * od napotenega delavca ali kandidata za zaposlitev zahteva plačilo ali drugo povračilo zaradi napotitve k uporabniku ali zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi z uporabnikom.

Za isti prekršek se z globo od 5.000 eurov do 10.000 eurov kaznuje delodajalec za zagotavljanje dela, ki zaposluje deset ali manj delavcev, z globo 4.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca za zagotavljanje dela.

1. V skladu s 178. členom Zakona o urejanju trga dela se z globo od 10.000 eurov do 30.000 eurov kaznuje uporabnik dela delavcev, če:
   * v času napotitve ne ravna v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja,
   * napotenemu delavcu ne omogoči seznanitve s prostimi delovnimi mesti ali vrstami dela pri uporabniku,
   * napotenemu delavcu ne zagotovi enakih možnosti za zaposlitev za nedoločen čas pri uporabniku, kot je to omogočeno že zaposlenim delavcem pri uporabniku, ali
   * sprejme napotenega delavca od delodajalca, ki opravlja dejavnost in nima dovoljenja za opravljanje dejavnosti ter ni vpisan v register ali evidenco.

Za isti prekršek se z globo od 5.000 eurov do 10.000 eurov kaznuje uporabnik, ki zaposluje deset ali manj delavcev, z globo 4.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba uporabnika.

## Dodatne informacije

**Informacije v povezavi z vstopom in prebivanjem**

**Informacije v zvezi z nadzorom nad spoštovanjem zakonodaje**

**Vse ostale informacije**

# NAPOTITVE IZ RS

Slovenski delodajalec, ki običajno opravlja dejavnost v Republiki Sloveniji in ne krši pomembnejših določb delovnopravne zakonodaje, ki se nanašajo na pravice delavca, lahko z namenom izvedbe storitve napoti delavca na delo v drugo državo članico EU, EGP ali Švicarsko konfederacijo, na enega izmed dovoljenih načinov, in sicer:

* storitev se izvaja na račun in pri našem delodajalcu, ki napotuje iz Slovenije,
* storitev se izvaja na podlagi akta o napotitvi v povezano gospodarsko družbo v drugi državi članici,
* napotitev se izvaja v okviru zagotavljanja dela delavcev uporabniku s sedežem s sedežem v drugi državi članici.

## Obveznosti delodajalcev

### Pogodba o zaposlitvi

Delodajalec lahko začasno napoti delavca na delo v drugo državo članico EU v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Če pogodba o zaposlitvi ne predvideva možnosti dela v tujini, morata delodajalec in delavec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, če pa je možnost dela v tujini že predvidena v pogodbi o zaposlitvi pa je dopustno pogoje dela v tujini natančneje opredeliti z aneksom k pogodbi.

Pogodba o zaposlitvi oziroma aneks, na podlagi katerega bo delavec napoten, mora poleg obveznih sestavin po zakonu, ki ureja delovna razmerja, vsebovati še določila o:

* trajanju dela v tujini,
* praznikih in dela prostih dnevih,
* minimalnem letnem dopustu,
* višini plače in valuti, v kateri se ta izplačuje,
* dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,
* drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini,
* načinu zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja ta zakon oziroma ugodneje,
* pogojih vrnitve v Slovenijo.

### Pridobitev potrdila A1

Pred napotitvijo delavca na delo je delodajalec dolžan zanj pridobiti potrdilo A1, ki potrjuje, da so izpolnjeni pogoji, da se lahko za napotenega delavca v času opravljanja dela v drugi državi še naprej uporabljajo predpisi o socialni varnosti Republike Slovenije in je s tem izvzet iz obveznosti ureditve ustreznega zavarovanja v državi, kamor je napoten.

O izdaji potrdila A1 odloča Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, postopek pa se razlikuje glede na specifike opravljanja dela posameznega delavca.

Če želi delodajalec na delo napotiti delavca, ki je državljan tretje države je potrebno v postopku izdaje potrdila A1 upoštevati določene posebnosti, ki veljajo v posameznih drugih državah (Združeno kraljestvo, Danska, Norveška, Islandija, Lihtenštajn in Švicarska konfederacija). Podrobnejše informacije se nahajajo pod zavihkom »Pogosta vprašanja«.

#### Občasno opravljanje dela v drugi državi članici EU, EGP ali Švicarski konfederaciji (12. člen Uredbe (ES) št. 883/2004)

Vlogo za izdajo potrdila delodajalec vloži preko sistema SPOT največ 30 dni pred predvidenim začetkom napotitve, vlogi pa priloži kopijo pogodbe o zaposlitvi, sklenjene z delavcem, ki ga namerava napotiti ter pogodbo o izvedbi storitve oziroma akt o napotitvi.

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije potrdilo A1 izda najkasneje v 5-ih delovnih dneh, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

* delavec, za katerega je bila vložena vloga za izdajo potrdila A1, nima že veljavnega potrdila A1, izdanega za isto obdobje,
* delodajalec je najmanj dva meseca vpisan v Poslovni register Slovenije,
* delodajalec ima odprt transakcijski račun, ki je prijavljen v davčni register v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo, in ni blokiran
* delodajalec, ki zaposluje od 5 do 10 delavcev, ima zaposlenega najmanj enega delavca, ki je na tej podlagi neprekinjeno vključen v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo in zavarovanje za primer brezposelnosti (v nadaljnjem besedilu: obvezna socialna zavarovanja) v Republiki Sloveniji že najmanj šest mesecev oziroma, če je obdobje od ustanovitve krajše, od ustanovitve dalje ali da ima delodajalec, ki zaposluje več kot 10 delavcev, zaposlene najmanj tri delavce, ki so na tej podlagi neprekinjeno vključeni v obvezna socialna zavarovanja v Republiki Sloveniji že najmanj šest mesecev oziroma, če je obdobje od ustanovitve krajše, od ustanovitve dalje,
* delodajalec pod kazensko in materialno odgovornostjo izjavi, da v Republiki Sloveniji dejansko običajno opravlja dejavnost,
* delodajalcu v zadnjih treh letih pristojni organ Republike Slovenije ni ugotovil več kot eno kršitev v zvezi s plačilom za delo, delovnim časom, zaposlovanjem na črno, ocenjevanjem tveganj za varnost in zdravje pri delu, usposabljanjem delavcev za varno delo ali zagotavljanjem varnega delovnega okolja in uporabo varne delovne opreme, za katero mu je bila s pravnomočno odločitvijo ali več pravnomočnimi odločitvami izrečena globa za prekršek,
* je za zadnjih šest mesecev pred mesecem vložitve vloge za izdajo potrdila A1 oziroma za obdobje od ustanovitve, če je to krajše od šestih mesecev, predlagal obračune davčnega odtegljaja za dohodke iz delovnega razmerja in nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti, ki jih izterjuje FURS, višjih od 50 eur,
* delavec, ki bo napoten, je najmanj trideset dni neprekinjeno vključen v obvezna socialna zavarovanja v Republiki Sloveniji na podlagi zaposlitve za polni delovni čas ali v ustrezna socialna zavarovanja na drugi zakonski podlagi. Pogoj zaposlitve za polni delovni čas ne velja za delavca, vključenega v obvezna socialna zavarovanja Republike Slovenije na podlagi zaposlitve za krajši delovni čas od polnega, če mu je delovni čas skrajšan v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali starševskem varstvu oziroma če je pri delodajalcu, ki ga namerava napotiti, zaposlen za krajši delovni čas od polnega že najmanj šest mesecev.

#### Običajno opravljanje dela v dveh ali več državah članicah EU, EGP ali Švicarski konfederaciji

Če delavec v okviru delovnega razmerja s slovenskim delodajalcem zanj običajno opravlja delo v dveh ali več državah, je mogoče pridobiti potrdilo A1, ki velja za delo v več državah. Vloga in postopek se razlikujeta glede na naravo dela, ki ga bo delavec opravljal v okviru napotitve.

Za pridobitev potrdila A1 delodajalec ali samozaposlena oseba s sedežem v Republiki Sloveniji v primeru izvajanja del dejavnosti montaže, servisiranja ali prevozov v cestnem prometu lahko vlogo poda preko državnega portala zapodporo poslovnim subjektom SPOT največ 30 dni pred pričetkom izvajanja storitve. Prošnji je potrebno priložiti pogodbo o zaposlitvi z morebitnimi aneksi, ki se nanašajo na opravljanje dela v tujini.

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije potrdilo A1 izda najkasneje v 5-ih delovnih dneh, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

* ima oseba, za katero je bila vložena vloga za izdajo potrdila A1, stalno ali začasno prebivališče v Republiki Sloveniji, če ga je napoteni delavec prijavil v skladu z zakonom, ki ureja prijavo prebivališča ali če velja obveznost prijave v skladu z zakonom, ki ureja prijavo prebivališča ali ima urejeno zakonito prebivanje v Republiki Sloveniji v skladu z osmim odstavkom 6. člena tega zakona, če gre za državljana tretje države,
* oseba, za katero je bila vložena vloga za izdajo potrdila A1, nima že veljavnega potrdila A1, ki se delno ali v celoti prekriva z obdobjem na vlogi za potrdilo A1,
* delodajalec pod kazensko in materialno odgovornostjo izjavi, da bo oseba, za katero je bila vložena vloga za izdajo potrdila A1, v obdobju, za katero se potrdilo A1 izdaja, delo oziroma samozaposlitev predvidoma običajno opravljala v najmanj dveh državah članicah EU,
* delodajalec opravlja dejavnost v Republiki Sloveniji,
* delodajalec ne krši pomembnejših določb delovnopravne zakonodaje, ki se nanašajo na pravice delavca,
* če delodajalcu v zadnjih 12 mesecih potrdilo A1 ni bilo odpravljeno na podlagi 1., 2., 3. in 4. točke drugega odstavka 12. člena oziroma razveljavljeno na podlagi 3. točke tretjega odstavka 12. člena tega zakona

### Obveščanje Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije

Po pridobitvi potrdila A1 je delodajalec dolžan Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije obvestiti o vseh spremembah, ki se pojavijo med obdobjem napotitve, še posebej pa če napotitev ni bila izvedena ali pa je predčasno prenehala.

V času veljavnosti potrdila A1 mora vlagatelj v petih delovnih dneh  obvestiti ZZZS o vseh spremembah, ki se pojavijo med obdobjem napotitve in se nanašajo na podatke iz potrdila A1, zlasti, če napotitev ni bila izvedena ali je bila zaključena pred načrtovanim datumom.

Vlagatelj lahko v obdobju šestih mesecev po poteku veljavnosti potrdila A1 ZZZS obvesti, da je bil začetek napotitve poznejši od datuma začetka veljavnosti izdanega potrdila A1, da je napotitev predčasno prenehala ali da do napotitve sploh ni prišlo. Na podlagi obvestila vlagatelja ZZZS spremeni obdobje veljavnosti potrdila A1.

### Ohranitev delovnega razmerja

Ves čas trajanja napotitve mora med delodajalcem in napotenim delavcem obstajati delovno razmerje, s posebnim poudarkom na opravljanju dela delavca v okviru organiziranega delovnega procesa delodajalca ter po njegovih navodilih in njegovim nadzorom. Izjema glede vključitve v organiziran proces delodajalca, po njegovih navodilih in njegovim nadzorom ~~pri tem~~ so napotitve s strani delodajalcev za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku (t. i. agencije za posredovanje dela delavcev), skladno z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja.

### Zagotavljanje pravic napotenih delavcev

Če je za delavca ugodneje, so delodajalci dolžni spoštovati določbe veljavnih predpisov in relevantnih kolektivnih pogodb, razglašenih za splošno veljavne, države, kamor bodo delavci napoteni, pri zagotavljanju pravic napotenim delavcem v zvezi z:

* višino plače, vključno z delovno uspešnostjo in dodatki,
* trajanjem letnega dopusta ter višino regresa,
* delovnim časom ter odmori in počitki,
* varstvom delavcev zaradi nosečnosti in starševstva ter varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 let,
* prepovedjo diskriminacije,
* varnostjo in zdravjem pri delu ter
* pogoji za zagotavljanje dela delavcev uporabniku.

Informacije o tem v kakšnem obsegu in na kakšen način so navedene pravice urejene v nacionalnih predpisih drugih držav ter o drugih obveznostih, ki jih v teh okoliščinah predpisujejo države se delodajalci lahko obrnejo na pristojne organe države, kamor bodo delavci napoteni.

## Obveznosti napotenih delavcev

### Odklonitev napotitve

Če veljavna pogodba o zaposlitvi predvideva delo v tujini, lahko delavec odkloni napotitev le, če obstajajo upravičeni razlogi, kot so:

* nosečnost,
* varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let,
* vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let, če delavec živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo,
* invalidnost,
* zdravstveni razlogi,
* drugi razlogi, določeni s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

### Ureditev prebivanja

Napoteni delavci si morajo v državi članici EU, kamor bodo napoteni, urediti prebivanje skladno z nacionalnimi predpisi države članice EU, kjer se bo delo opravljajo. Za informacije o v ta namen določenih postopkih se je potrebno obrniti na pristojne organe države, kamor bodo delavci napoteni.

## Globe in sankcije

V skladu z 217.a členom Zakona o delovnih razmerjih se z globo od 1.500 do 4.000 eurov kaznuje delodajalec, po prenehanju opravljanja dela v tujini delavcu ne zagotovi vrnitve v Slovenijo. Za isti prekršek se z globo 300 do 2.000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost.

V skladu s 177. členom Zakona o urejanju trga dela se z globo od 10.000 eurov do 30.000 eurov kaznuje delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, če:

* v času trajanja zaposlitve napotenemu delavcu ne zagotovi vseh pravic iz delovnega razmerja,
* napotenemu delavcu omejuje možnost sklenitve delovnega razmerja pri uporabniku po izteku časa zagotavljanja dela,
* od napotenega delavca zahteva, da opravlja delo v okviru drugih dejavnosti, za katere je registriran, ali z napotenimi delavci opravlja dela, ki jih je pridobil na podlagi pogodb, sklenjenih po predpisih civilnega prava, ali
* od napotenega delavca ali kandidata za zaposlitev zahteva plačilo ali drugo povračilo zaradi napotitve k uporabniku ali zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi z uporabnikom.

Za isti prekršek se z globo od 5.000 eurov do 10.000 eurov kaznuje delodajalec za zagotavljanje dela, ki zaposluje deset ali manj delavcev, z globo 4.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca za zagotavljanje dela.

## Dodatne informacije

**Kontakti pristojnih organov za zagotavljanje informacij v zvezi z obveznostmi, ki veljajo po posameznih državah**

**Davčna obravnava dohodkov napotenih delavcev**

**Dodatne informacije v zvezi s socialno varnostjo napotenih delavcev**

**Dodatne informacije v zvezi s postopkom pridobivanja potrdil A1**

**Dodatne informacije v zvezi z obračunom plač**

**Preverjanje veljavnosti potrdila A1**

# BREXIT

## Državljani Združenega kraljestva v Republiki Sloveniji

Državljani Združenega kraljestva in njihovi družinski člani, ki v Republiki Sloveniji na dan 31.12.2020 zakonito prebivajo in delajo ter nameravajo prebivati in delati v Republiki Sloveniji tudi po 1.1.2021, ohranijo isti status na slovenskem trgu dela, kot jim ga je zagotavljal Sporazumom o izstopu Združenega kraljestva Velika Britanija in Severna Irska iz Evropske unije in Evropske skupnosti za atomsko energijo. To pomeni, da pravice delavcev in njihovih družinskih članov še naprej ostajajo nespremenjene in lahko pod enakimi pogoji prebivajo in delajo v Republiki Sloveniji, kot to določa Zakon o tujcih.

Pravica do prostega dostopa na slovenski trg dela za državljane Združenega kraljestva je določena v 5. členu Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev

## Napotitev delavcev v Združeno Kraljestvo

Sporazum o trgovini in sodelovanju med Evropsko unijo in Evropsko skupnostjo za atomsko energijo na eni strani ter Združenim kraljestvom Velika Britanija in Severna Irska na drugi strani je bil objavljen v Uradnem listu EU L 444, z dne 31. 12. 2020 (v nadaljevanju: Sporazum). Sporazum se na podlagi vzajemnosti začasno uporablja od 1. januarja 2021. Več na povezavi .

Na podlagi sporazuma lahko vlagatelj tudi v razmerju z Združenim kraljestvom pridobi potrdilo o ohranitvi socialnega zavarovanja za čas opravljanja dela napotenega delavca v tujini (t.i. potrdilo A1). Protokol določa pogoje za pridobitev tega potrdila. V razmerju z Združenim kraljestvom se v tem delu ne uporabljajo več evropski predpisi (Uredba (ES) 883/2004, Uredba (ES) 987/2009). Za napotene delavce v Združeno kraljestvo prav tako ne velja Zakon o čezmejnem izvajanju storitev. Listina »potrdilo A1« se lahko uporablja, dokler ne bo predpisan nov obrazec v razmerju z Združenim kraljestvom.

Vlagatelji, ki so po 1.1.2021 izpolnili vprašalnik za delo v tretji državi (Združeno kraljestvo) in ga predložili na ZZZS, lahko vložijo vlogo za izdajo« potrdila A1« za nazaj (tj. z obdobjem napotitve od 1.1.2021 dalje), ZZZS pa jim lahko tako »potrdilo A1« izda. Vlagatelj je sam dolžan poskrbeti za prijavo in odjavo zavarovanja osebe po pravilni zavarovalni podlagi. Dodatne informacije v zvezi z izdajo potrdil A1 si lahko preberete tukaj.

# ZAKONODAJA

Področje čezmejnega izvajanja storitev z napotenimi delavci med državami članicami EU/EGP je vezano na mednarodne in nacionalne pravne podlage, ki urejajo osnovne pravice in dolžnosti vpletenih strani.

Mednarodno zakonodajo za področje EU/EGP lahko razdelimo na dva sklopa pravnih podlag, ki urejajo področje napotitev delavcev.

* **Prvi sklop pravil** ureja sam postopek izvajanja storitev, zagotavljanje minimalnih standardov, ki jih morajo izvajalci storitev zagotavljati svojim napotenim delavcem, nadzor in sodelovanje med nadzornimi organi ter dostop do ključnih informacij. Za prvi sklop so pomembni predvsem štirje dokumenti:
  + Direktiva 96/71/ES – Določa seznam temeljnih delovnih pogojev, ki jih je treba delavcem, ki jih delodajalci napotijo na delo v tujino, zagotoviti v državi, v katero so napoteni (država gostiteljica). Njen namen je zagotoviti zaščito delavcev in enake konkurenčne pogoje za ponudnike storitev.
  + Direktiva 2014/67/EU – Obravnava vprašanja, kot so zloraba pravil o napotitvi in izogibanja tem pravilom, soodgovornost v podizvajalskih verigah in izmenjavo informacij med državami članicami EU.
  + Direktiva 2018/957/EU – Določa pravila o delovnih pogojih in zdravju in varnosti napotenih delavcev ter si prizadeva zagotoviti pravične plače in enake konkurenčne pogoje za podjetja, ki napotijo delavce, in lokalna podjetja v državi gostiteljici, pri tem pa ohranjati načelo prostega pretoka storitev).
  + Direktiva 2020/1057/EU – Določa posebna pravila za napotitev voznikov v sektorju cestnega prometa in učinkovito izvrševanje teh pravil. Zagotavlja pravila, ki so bolje prilagojena visoko mobilni naravi dela v sektorju cestnega prometa. Njen namen je odpraviti neskladja med razlago, uporabo in izvrševanjem pravil o napotitvi delavcev v sektorju cestnega prometa v državah EU.
* **Drugi sklop pravil** pa določa pravila koordinacije sistemov socialne varnosti, pod katerimi se pridobljene pravice na področju socialne varnosti ohranijo tudi v primeru dela ali preselitve v drugo državo članico. Ta pravila tudi časovno omejujejo delo napotenega delavca. Na tem področju so relevantne:
  + Uredba 883/2004/ES,
  + Uredba 987/2009/ES in
  + Uredba 1231/2010/EU (se nanaša na državljane tretjih držav).

Temeljni nacionalni predpis na področju čezmejnega izvajanja storitev ter v tem okviru napotovanja delavcev na delo je Zakon o čezmejnem izvajanju storitev ~~(Uradni list RS, št. 10/17)~~, ki določa pogoje pod katerimi lahko pravne in fizične osebe, registrirane za opravljanje dejavnosti, s sedežem v Republiki Sloveniji, začasno izvajajo storitve v drugi državi članici Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: država članica EU) ter pogoje, pod katerimi lahko pravne in fizične osebe, registrirane za opravljanje dejavnosti, s sedežem v drugi državi članici EU, začasno izvajajo storitve v Republiki Sloveniji. Določbe tega zakona se uporabljajo tudi za čezmejno izvajanja storitev v države članice Evropskega združenja za prosto trgovino (Islandija, Norveška, Lihtenštajn, Švica) oziroma iz njih.

# POGOSTA VPRAŠANJA

**Slovenska družba najame drugo slovensko družbo, da za njo opravi delo v Avstriji. Koga naj navedemo kot naročnika na vlogi za izdajo potrdila A1 glede na to, da sta obe družbi s sedežem v Sloveniji?**

Kot naročnika na vlogi za izdajo potrdila A1 navedete slovensko družbo, ki vas je najela za izvedbo posla.

**Slovenski serviser v enem dnevu obišče tri stranke v Avstriji. Ali je mogoče za ta dan pridobiti A1 z navedbo vseh obiskanih stran (bodisi po 12., bodisi po 13. členu Uredbe 883/2004)? Avstrijci namreč to zahtevajo.**

Na podlagi 9. člena Zakona o čezmejnem izvajanju storitev lahko zaprosite za izdajo potrdila A1 za namen opravljanja čezmejnega dela najmanj v dveh državah članicah EU~~.~~

**Imamo kakšno zagotovilo, da bodo gostujoče države sprejele A1?**

Sprejetje ali zavračanje obrazcev A1, ki jih je izdal slovenski pristojni organ, ni v pristojnosti tujih nadzornih organov. V primeru dvoma lahko o tem obvestijo ZZZS, ki bo v tem primeru ponovno preveril pogoje pod katerimi je bilo potrdilo A1 izdano.

**Posameznik je napoten na delo v povezano družbo v Švici za eno leto, za kar pridobi A1 obrazec na podlagi 12. člena Uredbe 883/2004. Posameznik tam dela v regijskem centru za notranjo revizijo družb v skupini, kjer se uči notranje revizije – v sklopu tega hodi s kolegom iz Švice tudi na teren v povezane družbe v ZDA, Švico, Avstrijo, Italijo. Storitev notranje revizije se zaračunava povezanim družbam. Ali je na podlagi dosedanjih razlag to sploh mogoče in če da, kakšen A1 obrazec bi posameznik moral pridobiti?**

Na podlagi potrdila A1, izdanega na podlagi Zakona o čezmejnem izvajanju storitev je mogoče opravljati delo izključno na eni lokaciji.

Izhajajoč iz vašega opisa bi v predmetnem primeru predlagali preučitev možnosti pridobitev potrdila A1 na podlagi 13. člena Uredbe (ES) št. 883/2004 za opravljanje dela delavca v povezanih družbah v Švici, Avstriji in Italiji, medtem ko bi bilo za opravljanje dela delavca v Ameriki potrebno skleniti ustrezno komercialno zavarovanje, glede na predpise ZDA.

**Glede na to, da Zakon o čezmejnem izvajanju storitev ne velja za tretje države, kje je tu ločnica med službeno potjo in napotitvijo?**

Pri razlikovanju med službeno potjo in napotitvijo kraj opravljanja dela v tujini (EU, tretje države) ni relevantna okoliščina.

**Posameznik, zaposlen v slovenski družbi, gre v Avstrijo, kjer se pogaja za prodajo izdelkov družbi X v Avstriji. Na sestanku se dogovorijo za pogodbeno ceno in pogoje prodajne pogodbe, sama prodajna pogodba pa se podpiše naknadno in pošlje po pošti. Izdelki se dobavijo naknadno na podlagi naročila družbe X. Ali se omenjeni sestanek šteje za službeno pot ali napotitev? Skladno s pojasnilom MDDSZ se namreč za sestanek ne bo zaračunal Družbi X, naročnika storitve ni, vprašanje glede konkuriranja na trgu pa ostaja odprto.**

Pojasnilo MDDSZ za razlikovanje med institutom službene poti in napotitvijo je orientacijske narave, pri čemer izpostavljamo, da je v praksi potrebno okoliščine posameznih primerov preučiti celovito.

Podredno temu pojasnjujemo, da izhajajoč iz opisanih okoliščin sklepamo, da gre v navedenem primeru za službeno pot – delo delavca v konkretnem primeru ne sodi med registrirane dejavnosti podjetja, podjetje, ki napotuje, je končni uporabnik opravljenega dela in neposredno za opravljeno delo ne bo prejelo plačila, ravno tako pa delo, ki ga zaposleni opravlja ne predstavlja konkurence za druge družbe na trgu.

**Ali je delavec upravičen do povračila potnih stroškov, ki mu nastanejo (na primer: letalska karta, javni prevoz, gorivo za lastno vozilo) v zvezi z napotitvijo na delo v tujino, in kako se pravilno obračunajo stroški?**

Delavec ima tako pri napotitvi na službeno potovanje kot pri napotitvi na delo v tujino pravico do povračila stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog iz delovnega razmerja, saj gre v obeh primerih za izvrševanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.

Zakon o delovnih razmerjih v 130. členu določa splošno upravičenost delavcev do povračila stroškov v zvezi z delom, medtem ko se način izpolnitve in podrobnejši pogoji za uveljavitev te pravice opredelijo v kolektivnih pogodbah in v splošnih aktih delodajalca. V tem primeru je potrebno poleg splošne delovno pravne ureditve, preveriti ureditev v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca. Morebitna vprašanja, povezana z razlago kolektivnih pogodb, se lahko naslovijo na pristojno komisijo za razlago kolektivne pogodbe, ki je ustanovljena za namene tolmačenja kolektivne pogodbe. Že sprejete razlage kolektivnih pogodb, dane s strani komisij za razlago, so objavljene v uradnih listih.

**Ali gre v konkretnem primeru za napotitev ali službeno pot?**

Pri presoji, ali je v konkretnem primeru potrebno uporabiti institut napotitve ali institut službene poti, poudarjamo, da je treba uporabo posameznega instituta ugotavljati v vsakem primeru posebej na podlagi celovite presoje okoliščin posameznega primera. Glede na zakonsko ureditev in relevantno sodno prakso menimo, da z delovnopravnega vidika časovna komponenta ni relevanten razločevalni kriterij, pač pa je potrebno upoštevati samo vsebino dela. Pri tem se je mogoče opreti na spodaj navedene kriterije, pri čemer poudarjamo da so našteti kriteriji navedeni primeroma in ne gre za zaključen krog okoliščin.

Glede na to, da je delo delavcev v tujini podvrženo nadzoru s strani države, kjer se delo opravlja, predlagamo, da se v primeru dvoma kateri institut uporabiti, za zanesljiv odgovor obrnete na pristojne organe države gostiteljice.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KRITERIJ** | **NAPOTITEV** | **SLUŽBENA POT** |
| Vrsta dela delavca | Delo se opravlja kot čezmejno izvajanje storitve v okviru dejavnosti, določene v statutu ali družbeni pogodbi družbe | Delo je potrebno za obstoj in opravljanje dejavnosti družbe, ne predstavlja pa neposrednega izvajanja storitve družbe v okviru dejavnosti, določene v statutu ali družbeni pogodbi družbe |
| Končni uporabnik storitve | Naročnik storitve | Delodajalec |
| Prihodek delodajalca | Delodajalec za opravljeno delo delavca pričakuje neposredno pogodbeno dogovorjeno plačilo | Delodajalec za opravljeno delo delavca neposredno ne pričakuje plačila |
| Trg druge države | Družba neposredno vstopa na trg druge države in konkurira drugim družbam na tem trgu | Družba neposredno ne vstopa na trg druge države in ne konkurira drugim družbam na tem trgu |

*PRIMER:*

NAPOTITEV: Družba, registrirana v RS za dejavnost gradbeništva, sklene pogodbo o izvedbi zaključnih gradbenih del pri gradnji objekta v Avstriji. V ta namen delavec, zaposlen v predmetni družbi, v Avstriji opravlja delo pečarja.

* Delavec opravlja delo v okviru registrirane dejavnosti delodajalca.
* Delavec delo opravlja v okviru pogodbeno dogovorjene storitve, za izvedbo katere njegov delodajalec pričakuje plačilo.
* Družba, za katero delavec opravlja delo, vstopa na trg dela AT in predstavlja konkurenco drugim podjetjem v dejavnosti.

SLUŽBENA POT: Družba, registrirana za dejavnost gradbeništva, želi skleniti pogodbo o izvedbi zaključnih gradbenih del pri gradnji objekta. V ta namen se delavec, zaposlen v predmetni družbi, v Avstriji pogaja za sklenitev pogodbe.

* Delavec opravlja delo, potrebno za opravljanje dejavnosti družbe, ne predstavlja pa neposrednega opravljanja dejavnosti.
* Končni uporabnik opravljenega dela delavca je njegov delodajalec, ki za opravljeno delo delavca ne bo prejel plačila.
* Družba, za katero delavec opravlja delo, ne vstopa na trg dela AT in ne predstavlja konkurence drugim podjetjem v dejavnosti.

**V katerem primeru je med eno in drugo napotitvijo potrebna vmesna prekinitev?**

Sklep A2 Upravne komisije za koordinacijo sistemov socialne varnosti v točki 3(c) določa, da po zaključku napotitve, ni mogoče odobriti novega obdobja napotitve istega delavca s strani istega podjetja v isto ciljno državo, dokler ne pretečeta vsaj dva meseca. Navedeno pomeni, da je delavec po zaključku 24-mesečne napotitve v eno državo članico praviloma lahko takoj napoten na delo s strani istega podjetja v drugo državo članico, v isto državo članico pa šele po preteku dveh mesecev.

**Ali mora biti kraj opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi natančno določen oziroma ali ga je mogoče določiti z aneksom k pogodbi o zaposlitvi?**

Temeljni pogoj za napotitev delavca na delo v tujino po Zakonu o delovnih razmerjih je, da je obveznost oziroma možnost začasnega opravljanja dela v tujini dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi. Če v pogodbi takšnega določila ni, pa je treba v skladu s tretjim odstavkom 208. člena za začasno delo v tujini skleniti novo pogodbo o zaposlitvi.

Kraj opravljanja dela lahko izhaja oziroma je določljiv (na primer: določitev regije, države itd.) že v pogodbi o zaposlitvi, ki predvideva možnost dela v tujini. Nato pa se skupaj z ostalimi sestavinami iz 209. člena ZDR-1 natančno opredeli v aneksu k pogodbi o zaposlitvi pred dejansko napotitvijo delavca na delo v tujino.

**Kdaj govorimo o daljši napotitvi delavca na delo v tujino?**

Delovnopravna zakonodaja ne loči krajših in daljših napotitev oziroma ne pozna razlikovanja napotitev glede na časovno komponento.

**Ali je potrebno delavcu, ki je napoten na delo v tujini, v času, ko dela v tujini, zagotavljati tudi prost dan na dan slovenskega praznika, ki je dela prost dan?**

Delavec in delodajalec se imata glede praznikov in dela prostih dni možnost dogovoriti bodisi za praznovanje ob praznikih države gostiteljice bodisi za praznovanje praznikov države, iz katere delavec prihaja, možno pa se je seveda dogovoriti tudi za oboje.

**Ali se čas potovanja v tujino v primeru napotitve na delo v tujino, šteje v delovni čas?**

Kot efektivni delovni čas se v skladu z nacionalno zakonodajo oziroma z drugim odstavkom 142. člena Zakona o delovnih razmerjih šteje ne le dejansko opravljanje dela, ampak tudi vsako drugo časovno obdobje, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Katera so ta obdobja, ZDR-1 konkretno ne določa.

**Predpisi katere države se upoštevajo pri določitvi trajanja delovnega časa napotenega delavca?**

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini mora poleg obveznih sestavin, določenih v 31. členu Zakona o delovnih razmerjih vsebovati tudi pravice in obveznosti, ki so specifične za delo zunaj matične države.

Minimalni standardi glede maksimalnega delovnega časa v državah članicah so poenoteni na podlagi direktiv, ki obravnavajo posamezno področje. Kako je določena direktiva prenesena v pravni red posamezne države članice, pa je stvar te članice in njene notranje ureditve.

Primeroma navajamo, da je ZDR-1 Direktivo 96/71/ES Evropskega parlamenta in sveta z dne 16.12.1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L, št. 18 z dne 21.1.1997) z vidika urejanja delovnopravnih pravic za delavce, ki so napoteni v Republiko Slovenijo, prenesel v 210. členu ZDR-1. Ta člen določa obseg pravic, ki ga mora delodajalec delavcem, napotenim na delo v Republiko Slovenijo, zagotoviti po slovenskem pravu, če je to za njih ugodneje. Gre za pravice po predpisih in določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti. Člen sicer opredeljuje tudi določene izjeme (glej tretji, četrti in peti odstavek 210. člena ZDR-1.

Kot smo že navedli predhodno, je to, kako je tovrsten prenos urejen v drugih državah članicah, treba preveriti v zakonodaji države članice, kamor se želi delavce napotiti.

**Ali je potrebno v času napotitve upoštevati kolektivne pogodbe države, v katerih napoteni delavci začasno opravljajo delo?**

Iz 3. odstavka 6. člena Zakona o čezmejnem izvajanju storitev izhaja, da delodajalec delavcu v času napotitve zagotavlja pravice v skladu z določbami zakona ali drugega predpisa ter kolektivne pogodbe ali drugih aktov s splošno veljavnostjo ali veljavnostjo na ravni dejavnosti, ki v državi napotitve urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.

Pogoji, ki jih mora delodajalec zagotavljati, so torej odvisno od države, kamor so delavci napoteni. V primeru, da so v državi napotitve zgoraj opisani pogoji za delavca manj ugodni, veljajo pogoji, ki jih določa zakonodaja Republike Slovenije

**Ali lahko delodajalec za opravljanje čezmejnih storitev napoti delavca, s katerim ima sklenjeno podjemno pogodbo?**

Podjetje lahko napoti le delavca, s katerimi ima sklenjeno delovno razmerje in je najmanj 30 dni neprekinjeno vključen v obvezna socialna zavarovanja v Republiki Sloveniji.

**Ali lahko delavce napotimo na delo v drugo državo članico EU, kjer bodo z opremo naročnika in pod njegovim vodstvom opravljali storitev, za katero smo kot podjetje registrirani?**

Skladno s 4. členom Zakona o delovnih razmerjih je delovno razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Ravno tako iz 1(4). člena Zakona o čezmejnem izvajanju storitev izhaja, da lahko delavec v okviru napotitve na podlagi pogodbe z naročnikom storitve delo opravlja izključno pod vodstvom delodajalca.

Glede na navedeno, bi na podlagi opravljanja dela v opisanih okoliščinah sklepali, da delovno razmerje dejansko ne obstaja več in je delavec prepuščen naročniku, kar je nezakonito.

PRIMER: Podjetje ima registrirano dejavnost montaže, vgradnje oken ali varilstva, vendar nima lastne opreme, temveč svoje delavce pošilja v podjetja, s katerimi ima sklenjeno pogodbo o poslovnem sodelovanju. S tem se izogne ne le veljavni delovni zakonodaji, ampak tudi direktivi EU, po kateri mora imeti vsak delavec v času dela pri delodajalcu pravico do enake plače in enakih dodatkov.

**Kakšna pravila veljajo za delavce v mednarodnem cestnem prometu?**

Za delavce v mednarodnem cestnem prometu evropska zakonodaja napotuje na pridobivanje potrdila A1 po 13. členu Uredbe 883/2004. Vlogo za potrdilo A1 delodajalec vloži preko državnega portala za podjetja in podjetnike SPOT. Tuji delodajalec ali tuji voznik pred začetkom izvajanja storitev poda oziroma ustrezno posodobi izjavo o napotitvi z uporabo večjezičnega obrazca na javnem vmesniku povezanim s sistemom IMI in jo zagotovi napotenemu vozniku. Poleg izjave mora voznik v času izvajanja storitev imeti še veljavno potrdilo A1, elektronski tovorni list (eCRM) ali tovorni list (CRM) ter tahografske zapise z oznako držav članic, kjer je voznik opravljal kabotažo ali mednarodni prevoz.

**Ali mora delodajalec ob napotitvi delavca v tujino javiti spremembo zavarovalne podlage na ZZZS?**

S 1.1.2024 je bila posebna zavarovalna podlaga (002) za napotene delavce ukinjena, posledično tudi ZZZS ne izvaja sprememb zavarovalnih podlag po uradni dolžnosti.

**Ali se v postopku pridobivanja potrdila A1 pogodba o izvajanju storitev lahko predloži v tujem jeziku?**

Da. Prevod v slovenski jezik se priloži, če to zahteva nadzorni organ.

**V Nemčijo nameravamo napotiti delavce, med katerimi so nekateri državljani Bosne in Hercegovine, ki imajo v Sloveniji veljavna dovoljenja za prebivanje in delo. Je potrebno za te delavce urediti še kaj dodatnega, poleg tistega kar moramo urediti za delavce, ki so slovenski državljani?**

Z vidika dela v drugi državi članici EU državljanstvo napotenega delavca ni relevantna okoliščina, je pa navedeno pomembno z vidika vstopa in prebivanja v drugi državi članici EU. Ker so pogoji za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav v pristojnosti posamezne države, se je potrebno o pogojih pozanimati pri pristojnih organih države gostiteljice.

Konkretno za vstop in prebivanje državljana tretje države v okviru čezmejnega izvajanja storitev slovenskega podjetja dodajamo, da je potrebno pridobiti t.i. »Vander Elst« vizum, v zvezi s pridobivanjem katerega si lahko podrobne informacije preberete na spletni strani nemškega veleposlaništva v Ljubljani.

**Sem samostojni podjetnik in me zanima ali lahko kot podizvajalec drugega slovenskega podjetja skupaj z njimi opravljam delo v Avstriji?**

Da, pri čemer svetujemo dosledno razmejitev dela med vami oziroma vašimi delavci in delavci glavnega izvajalca, vključno z uporabo opreme.

**Ali morajo biti moji delavci zaposleni za polni delovni čas, da bi za njih pridobil potrdilo A1?**

Podjetje lahko napoti delavca tudi za krajši čas od polnega, torej na podlagi pogodbe o zaposlitve za krajši delovni čas, pri čemer pa mora biti delavec predhodno najmanj 30 dni neprekinjeno vključeno v obvezna socialna zavarovanja na podlagi zaposlitve za poln delovni čas ali v ustrezna socialna zavarovanja na drugi zakonski podlagi. Pogoj predhodne zaposlitve za poln delovni čas ne velja v primeru delavcev, ki jim je delovni čas skrajšan v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali starševskem varstvu ter delavcev, ki so pri delodajalcu, ki jih namerava napotiti, zaposleni za krajši delovni čas od polnega že najmanj šest mesecev.

**Katere določbe naj vsebuje akt o napotitvi (oz. primerljivi akt v primeru napotitve), na podlagi katerega napotujemo delavca v povezano gospodarsko družbo?**

Upoštevati je treba 209. člen Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da mora pogodba o zaposlitvi poleg obveznih sestavin po zakonu vsebovati še določbe o:

* trajanju dela v tujini,
* praznikih in dela prostih dnevih,
* minimalnem letnem dopustu,
* plačilu za delo, do katerega je delavec upravičen v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, in valuti, v kateri se plačilo za delo izplačuje,
* dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,
* drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini,
* načinu zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja ta zakon oziroma ugodneje,
* pogojih vrnitve v Slovenijo.

**Ali smo podvrženi vsem pravilom napotovanja delavcev na delo tudi v primeru, da naši napoteni delavci v drugi državi članici EU zgolj opravljajo delo in se dnevno vračajo v Slovenijo?**

Da.

**Na delo želimo napotiti naše delavce, ki so državljani tretjih držav. Ali velja v tem primeru kakšna posebnost v zvezi s potrdili A1?**

Uredba (EU) št. 1231/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o razširitvi uporabe uredb (ES) št. 883/2004 in (ES) št. 987/2009 na državljane tretjih držav, za katere se navedeni uredbi ne uporabljata le na podlagi njihovega državljanstva določa, da je uredba v celoti zavezujoča in se v skladu s Pogodbama neposredno uporablja v vseh državah članicah EU. Pri tem poudarjamo, da se v skladu z 18. in 19. recitalom uredbe 1231/2010 ta pravila ne uporabljajo v Združenem kraljestvu ter na Danskem.

V skladu s tem poudarjamo, da Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije za napotitev državljanov tretjih držav ne izdaja potrdil A1 za Združeno kraljestvo, Dansko, Norveško, Lihtenštajn, Islandijo ter Švicarsko konfederacijo, pač pa drugo ustrezno potrdilo, ki izkazuje vključenost v sistem obveznega socialnega zavarovanja v Sloveniji, če za to obstaja pravna podlaga (npr. Konvencija med RS in Švicarsko konfederacijo o socialni varnosti).

**Slovenska družba, ki ima neporavnane davčne obveznosti, ne more pridobiti potrdila A1, tudi če po plačilu obveznosti predloži potrdilo FURS, da nima davčnega dolga. Kako postopati v tem primeru, saj so pogoji za pridobitev obrazca A1 izpolnjeni?**

Delodajalec lahko po ureditvi razloga za zavrnitev oddaje vloge, ponovno odda vlogo preko portala e-Vem. Če podatki v sistemu ZZZS niso ažurirani na dan oddaje vloge, delodajalec zaprosi za izdajo potrdila pri pristojnem finančnem uradu, s tem pa dokazuje, da je odpravil razloge za zavrnitev vloge. FURS izdano potrdilo avtomatsko posreduje v sistem ZZZS za izdajo potrdila A1. Več si lahko preberete na spletnih straneh FURS.

S plačilom zapadlih davčnih obveznosti iz naslova delovnega razmerja niso nujno izpolnjeni vsi pogoji za pridobitev potrdila A1 iz 4. člena Zakona o čezmejnem izvajanju storitev. Poleg pogoja poravnanih davčnih obveznosti se v postopku izdaje potrdila A1 tudi preverja ali je delodajalec v zadnjih šestih mesecih pred vložitvijo prošnje za izdajo potrdila predlagal obračune davčnega odtegljaja za dohodke iz delovnega razmerja. V primeru, da je obdobje od ustanovitve podjetja krajše od šestih mesecev, se ta pogoj ugotavlja v obdobju od ustanovitve naprej. Prav tako se nepredložitev davčnega odtegljaja za dohodke iz delovnega razmerja ter obračuna prispevkov za dohodke iz delovnega razmerja štejeta za prekršek po ZDavP-2, za katera je zagrožena globa. Če je bila delodajalcu v zadnjih treh letih več kot en krat izrečena globa zaradi kršitve določb glede plačila za delo, pogoji iz 4. člena Zakona o čezmejnem izvajanju storitev niso izpolnjeni, zato se izdaja potrdila A1 skladno s 4(13).člena zakona zavrne.

**Kaj se šteje kot prekinitev oziroma krajša prekinitev za namene ZDoh-2, predvsem v primeru kratkih napotitev za namene opravljanja storitev (primer: delavec en teden prodaja izdelke na sejmu v Avstriji, potem jih dva tedna prodaja po Sloveniji, nato pa gre za dva tedna v Nemčijo)?**

Pri opredelitvi obdobja napotitve je ključen dogovor med delavcem in delodajalcem o trajanju napotitve na delo v tujino, pri čemer pa je obravnavani dogovor z vidika presoje prekinitve napotitve treba obravnavati v vsebinskem in neformalnem smislu, ter predvsem upoštevati dejansko stanje in ekonomsko vsebino. V primeru dogovora med delavcem in delodajalcem, po katerem delavec izmenično dela v tujini in Sloveniji (primer: s pogodbo o zaposlitvi je določeno, da ima delavec kraj opravljanja dela 1 teden v Avstriji, nato 2 tedna v Sloveniji in potem 2 tedna v Nemčiji), se dnevi opravljanje dela v Sloveniji štejejo za pretrganje napotitve pri presoji trajanja obdobja napotitve. Podrobno pojasnilo v zvezi z določitvijo obdobja napotitve je objavljeno na spletnih straneh FURS .

**Kaj mora podjetje, s sedežem v Združenem kraljestvu, ki želi čezmejno izvajati storitve z napotenimi delavci v Republiki Sloveniji, v primeru inšpekcijskega nadzora predložiti IRSD?**

Od 1.1.2021 za Združeno kraljestvo ne uporabljajo določbe Uredbe 883/2004, Uredbe 987/2009, Direktive 96/71/ES in Direktive 2014/67/EU. Tuji delodajalec mora nadzornim organom Republike Slovenije za vsakega delavca predložiti informativni list, potrdilo o vključenosti v sistem socialnega zavarovanja v Združenem kraljestvu na podlagi Sporazuma o trgovini in sodelovanju med Evropsko unijo in Evropsko skupnostjo za atomsko energijo na eni strani ter Združenim kraljestvom Velik Britanije in Severne Irske (do določitve obrazca se še vedno uporablja potrdilo A1), pogodbo o zaposlitvi delavca, prijavo začetka izvajanja storitev, potrdilo o opravljeni prijavi izvajanja storitev ter pogodbo med naročnikom in izvajalcem storitve.

**Pogosta vprašanja v zvezi s postopkom pridobivanja potrdil A1 na podlagi Zakona o čezmejnem izvajanju storitev**

## Najpogostejše kršitve delodajalcev

**Kaj lahko storim, če mi delodajalec ni zagotovil plačila za delo?**

Če vam delodajalec ni izplačal plače, imate na voljo več možnosti. Izplačilo plače lahko zahtevate s tožbo proti delodajalcu na delovnem sodišču, pri tem pa velja, da je pisni obračun plače, ki ga izda delodajalec, verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga kar sodno izvršbo. Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

Če vam delodajalec:

* ni izplačal plače vsaj dva meseca (ali pa je bila izplačana plača bistveno zmanjšana) oz.
* vam dvakrat zapored ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plače ob zakonsko določenem oz. dogovorjenem roku oz.
* vam več kot dva meseca ni zagotavljal dela in hkrati ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače oz.
* vam tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost,

potem imate v vseh zgoraj naštetih primerih možnost, da pod pogoji iz ZDR-1 izredno (brez odpovednega roka) odpoveste pogodbo o zaposlitvi. V tem primeru vam bo moral delodajalec poleg zaostalih plač in prispevkov izplačati tudi odpravnino, določeno za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in odškodnino najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

Kršitev v zvezi z opustitvijo izplačila plače pa lahko prijavite tudi na Inšpektorat RS za delo, ob tem pa je pomembno, da lahko inšpektor za delo, če ugotovi kršitve glede izplačila plače, delodajalca za storjeni prekršek le sankcionira, ne more pa s svojimi ukrepi doseči dejanskega izplačila plače. To lahko stori le delovno sodišče.

**Kaj lahko storim, če me je delodajalec odpustil brez razloga ali brez kakršnih koli dokumentov?**

Če vam je delodajalec neutemeljeno odpovedal pogodbo o zaposlitvi oz. je to storil kar ustno, brez posebnega postopka ali dokumentov, lahko s tožbo pred delovnim sodiščem v roku 30 dneh od vročitve odpovedi oz. v 30 dneh od dneva, ko ste izvedeli za kršitev svoje pravice, zahtevate ugotovitev nezakonitosti odpovedi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti namreč v vsakem primeru pisna in ustrezno vročena delavcu, pred njo pa mora delodajalec izpeljati ustrezni postopek, ki ga predvideva zakon. Če delodajalec tega ni storil, lahko takšno ravnanje prijavite tudi na Inšpektorat RS za delo. Če bo inšpektor ugotovil kršitev glede postopka oz. same vročitve odpovedi, bo delodajalca lahko sankcioniral za prekršek, ne bo pa mogel s svojimi ukrepi doseči razveljavitve odpovedi. Slednje je le v izključni pristojnosti delovnega sodišča.

**Kaj lahko storim, če mi delodajalec ni zagotovil vrnitve v domovino?**

Če delodajalec delavcu po prenehanju opravljanja dela v tujini ne zagotovi vrnitve v Slovenijo, predstavlja takšno ravnanje prekršek, zato lahko delavec to kršitev prijavi na Inšpektorat RS za delo. Po vrnitvi v domovino lahko nato delavec toži delodajalca za povrnitev stroškov, ki jih je imel z vrnitvijo, in za povrnitev škode zaradi prestanih nevšečnosti.

Če se delavec znajde sam v tujini brez možnosti oz. sredstev za vrnitev v domovino, se lahko obrne tudi na diplomatsko predstavništvo RS (npr. veleposlaništvo ali konzulat). Na diplomatskem predstavništvu mu lahko izdajo dokument za vrnitev v Slovenijo (npr. potni list za vrnitev ali osebno izkaznico) in se lahko povežejo z delavčevimi svojci oz. s pristojnim Centrom za socialno delo, če delavec nima drugih možnosti oz. si ne more sam plačati vrnitve v domovino. Če v državi, v kateri se znajde delavec, ni slovenskega predstavništva, se lahko obrne na diplomatsko predstavništvo katere od drugih držav članic EU, kjer mu lahko izdajo t.i. »emergency travel document«.

## Najpogostejše kršitve delavcev

**Kaj lahko storim, če delavec ne pride na delo?**

Če delavec ne pride na delo in ne opraviči svojega izostanka, predstavlja takšno ravnanje kršitev pogodbenih obveznosti, k izpolnjevanju katerih se je delavec zavezal s podpisom pogodbe o zaposlitvi. Glede na to, kako ima kršitve obveznosti iz delovnega razmerja opredeljene delodajalec v svojih splošnih aktih, lahko delavcu v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti v skladu s pravili disciplinskega postopka (če jih ima delodajalec predhodno opredeljene) izreče disciplinsko sankcijo, vendar ta ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca. Če je delodajalcu zaradi delavčevega neopravičenega izostanka nastala škoda, mu jo mora delavec povrniti - seveda po predhodno izvedenem postopku, v katerem se ugotavlja višina nastale škode, odgovornost zanjo in storilec.

Neopravičen izostanek z dela pa je tudi razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, in sicer lahko delodajalec izredno (brez odpovednega roka) odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki najmanj pet dni zaporedoma ne pride na delo, o razlogih za svojo odsotnost pa ne obvesti delodajalca, čeprav bi to moral in mogel storiti. Pred odpovedjo mora delodajalec izvesti posebni postopek in paziti na roke, ki so v primeru izredne odpovedi relativno kratki. V tem primeru delavcu preneha pogodba o zaposlitvi s prvim dnem neupravičene odsotnosti z dela, če se ne vrne na delo do vročitve izredne odpovedi.

**Kaj lahko storim, če delavec opravlja delo nestrokovno, nepravočasno in z napakami?**

Odgovor na to vprašanje je odvisen od tega, kakšni so razlogi, da delavec opravlja svoje delo na opisan način. Če gre za disciplinske kršitve, lahko delodajalec sproži disciplinski postopek zoper delavca. Prav tako lahko (v posebnem postopku) od njega zahteva odškodnino, če je z delavčevim ravnanjem (ali z opustitvijo) nastala delodajalcu škoda.

Če so razlogi za delavčevo nestrokovno oz. nepravočasno delo zdravstvene narave, pa lahko delodajalec delavca napoti na usmerjeni preventivni zdravstveni pregled, in sicer:

* pri zmanjšani delovni zmožnosti,
* po bolezni ali poškodbi izven dela, ki zahteva daljše zdravljenje in kjer obstaja dvom o delavčevi zmožnosti za dosedanje delo,
* če obstaja sum na bolezni odvisnosti, ki lahko vplivajo na delovno zmožnost delavca,
* če gre za delavce, ki so bili v obdobju enega leta v bolniškem staležu zaradi bolezni ali poškodbe petkrat ali večkrat.

Pooblaščeni zdravnik mora v desetih dneh posredovati delodajalcu oceno o delavčevem izpolnjevanju posebnih zdravstvenih zahtev za določeno delo v delovnem okolju. Na njegov predlog se lahko (v soglasju z delavčevim osebnim zdravnikom) začne tudi postopek za uveljavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja za delavca. Rezultate zdravniškega pregleda mora delodajalec nato upoštevati in delavcu zagotoviti takšno delo, ki mu ne bo poslabšalo zdravstvenega stanja. Če takšnega dela nima, lahko začne s postopkom odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali invalidnosti, če gre za delavca, ki ima status invalida. V slednjem primeru mora delodajalec predhodno, pred odpovedjo, pridobiti tudi mnenje posebne komisije.

Nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, pa je tudi razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Pred takšno odpovedjo mora delodajalec izvesti posebni postopek, določen v ZDR-1.

**Kaj lahko storim, če delavec ne upošteva navodil delodajalca?**

Podobno kot smo navedli pri prejšnjem vprašanju, lahko delodajalec tudi v tem primeru zoper delavca sproži disciplinski in odškodninski postopek. Poleg tega lahko izvede postopek pred odpovedjo in poda odpoved bodisi zaradi razloga nesposobnosti bodisi zaradi krivdnega razloga (kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja). Neupoštevanje navodil delodajalca pa lahko pri določenih delih in v nekaterih okoliščinah tudi ogrozi zdravje oz. življenje delavca in njegovih sodelavcev oz. ostalih ljudi. Zato ima delodajalec v primeru hujših kršitev delovnih obveznosti tudi možnost, da delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v skladu s postopkom, ki ga predvideva ZDR-1. Delodajalec lahko ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu tudi prepove opravljati delo za čas trajanja postopka. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih.

# PRISTOJNE INSTITUCIJE IN INTERESNA ZDRUŽENJA

## Pristojne institucije

**Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje**

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) je organ, pristojen za sprejem prijav opravljanja storitev z napotenimi delavci v Republiki Sloveniji ter za izdajo soglasja k enotnemu dovoljenju za napotene delavce.

Prijava storitev se lahko izvede tudi elektronsko, soglasje k enotnemu dovoljenju za napotene delavce pa ZRSZ poda na zahtevo upravne enote v okviru postopka izdaje enotnega dovoljenja za prebivanje in delo za namen čezmejnega izvajanja storitev.

**Inšpektorat Republike Slovenije za delo**

Kršitve lahko posameznik uveljavlja pri Inšpektoratu RS za delo, ki je ustanovljen kot organ v sestavi Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Inšpektorat med drugim opravlja inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja.

**Finančna uprava Republike Slovenije**

Finančna uprava Republike Slovenije (FURS) izvaja informiranje o davčnih obveznostih napotenih delavcev, ki so s strani svojega delodajalca poslani na delo v tujino, oziroma tujcev, ki na podlagi napotitve opravljajo delo v Sloveniji, informira pa tudi njihove delodajalce o področju obdavčitve dohodkov iz zaposlitve. Naloga FURS je tudi odmera in obračun obveznih dajatev ter finančni nadzor.

**Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije**

ZZZS je skladno z evropsko zakonodajo na področju socialne varnosti v primeru napotovanja delavcev določen kot pristojni nosilec za izvajanje tako določb, ki zadevajo zdravstvo kot tudi določb, ki zadevajo področje določitve zakonodaje, ki se uporablja, kamor sodi tudi izdajanje potrdil A1.

Potrdilo A1 je uradni dokument, ki se izdaja na podlagi predpisov EU, s katerim ena država potrdi, da so izpolnjeni pogoji, da se za določenega delavca, v določenem obdobju opravljanja dela v drugi državi, še naprej uporablja izključno njena zakonodaja s področja socialne varnosti. Ob predložitvi tega dokumenta država, kjer napoteni delavec opravlja delo, ne sme zahtevati vključitve delavca v lasten sistem socialnih zavarovanj ter obračunavati in pobrati prispevkov za socialno zavarovanje po lastni zakonodaji.

**Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije**

Na področju delovnih migracij Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije (MDDSZ) tesno sodeluje z Zavodom RS za zaposlovanje ter drugimi ministrskimi resorji, zlasti z Ministrstvom za notranje zadeve Republike Slovenije. Sektor za migracije pripravlja predloge zakonskih in podzakonskih aktov na področju zaposlovanja in dela tujcev v Sloveniji, spremlja izvajanje predpisov ter rešuje pritožbe zoper odločbe Zavoda RS za zaposlovanje o zavrnitvi izdaje dovoljenj za sezonsko delo za tujce. Sodeluje tudi pri pripravi zakonodajnih predlogov EU na področju prostega pretoka delavcev in storitev ter vstopa, prebivanja in zaposlovanja državljanov tretjih držav, njegovi predstavniki pa sodelujejo tudi v okviru različnih delovnih skupin Evropske unije s področja migracij in koordinacije sistemov socialne varnosti

**Ministrstvo za notranje zadeve**

Ministrstvo za notranje zadeve je pristojno za vprašanja vstopa in prebivanja delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenije, skladno z Zakonom o tujcih (Uradni list RS, št. 91/21 – uradno prečiščeno besedilo, 95/21 – popr., 105/22 – ZZNŠPP, 48/23 in 115/23).

## Interesna združenja

**Zveza svobodnih sindikatov Slovenije**

Delovanje in pristojnosti Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v zvezi z napotenimi delavci:

* ustrezno ozaveščanje napotenih delavcev o postopkih napotitve in sprotna preverba delodajalcev;
* krepitev sodelovanja z nadzornimi organi in pristojnimi inštitucijami na področju napotitev delavcev (primer: IRSD, ZZZS);
* krepitev mednarodnega medinstitucionalnega sodelovanja skozi medsebojno obveščanje in sodelovanje;
* spodbujanje napotenih delavcev k sodelovanju z nadzornimi organi in organi pregona;
* ozaveščanje napotenih delavcev skozi nudenje strokovne pomoči in pravnega informiranja in svetovanja;
* krepitev sodelovanja z nemškimi sindikati ter uradnimi organi iz Nemčije ter Avstrije;
* sodelovanje z državami, kamor slovenska podjetja napotujejo tuje delavce;
* obiski pristojnih ustanov oz. organizacij v državah, kjer se problem kršitve pravic napotenih delavcev pojavlja v večji meri;
* priprava in distribucija ustreznega informativno svetovalnega materiala ter pripomočkov za napotene delavce;
* krepitev že vzpostavljenega sodelovanja z nadzornimi organi in organi pregona tudi na mednarodni ravni, s takojšnjim prijavljanjem zaznanih kršitev in rednim obveščanjem.

**Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije**

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije ščiti in zastopa interese delodajalcev. Že nekaj let se intenzivno ukvarja s svetovanjem in strokovno pomočjo svojim članom pri napotitvah na delo v tujino in s tem povezanimi postopki. Prav tako nudi svetovanje in pravno pomoč pri pogodbah v primeru napotitve delavcev v tujino. Obrtno podjetniška zbornica mednarodno sodeluje z delodajalskimi institucijami in krepi medsebojno sodelovanje z nadzornimi organi, tako v EU kot s tretjimi državami. Kot delodajalska institucija sodeluje tudi z ostalimi obrtnimi zbornicami po svetu in preko izmenjave dobrih praks in različnih oblik krepitve institucionalne zmogljivosti (npr. študijski obiski strokovnjakov v različne države članice EU), ki so zvečine sofinancirane s strani različnih EU programov, svojim članom nudi strokovno podporo.

**Združenje delodajalcev Slovenije**

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je prvo prostovoljno gospodarsko interesno združenje v Sloveniji, ki zastopa in ščiti interese delodajalcev že od leta 1994.

ZDS se že vrsto let aktivno ukvarja s tematiko oz. problematiko napotitve delavcev na delo v tujino. Izdali so dve brošuri z naslovom »Postopki napotitve slovenskih delavcev na delo v države članice EU« in »Napotitev managerjev in strokovnjakov na delo v tujino«.

V okviru članstva v ZDS nudijo delodajalcem informacije o postopkih napotitve na delo v tujino. Prav tako svetujejo v zvezi z obvezno vsebino pogodbe, ki jo morajo skleniti z delavcem v primeru napotitve na delo v tujino.

**Gospodarska zbornica Slovenije**

Gospodarska zbornica Slovenije je največja, najmočnejša in najvplivnejša povezava gospodarstva v Sloveniji. Njeno temeljno poslanstvo je izboljševanje poslovnega okolja, kar posledično omogoča večjo gospodarska rast. GZS je mrežno organizirana in pokriva tako vse regije Slovenije kot tudi panoge dejavnosti. Poleg lobističnih aktivnosti nudi širok nabor najrazličnejših storitev podpore poslovanju podjetij doma in v tujini in je izjemno aktivna na področju napotitve delavcev na delo.

**Delavska svetovalnica**

[Delavska svetovalnica](http://www.delavskasvetovalnica.si/) je organizacija, namenjena zagovorništvu, varstvu, promociji ter razvoju delavskih, socialnih in statusnih pravic delavcev in ostalih ranljivih skupin, pri čemer posebno pozornost namenja spoštovanju pravic napotenih delavcev.