SADRŽAJ

[1. POČETNA 2](#_Toc72481267)

[1.1. Kome je namijenjena stranica? 2](#_Toc72481268)

[1.2. Definicija upućenih radnika 2](#_Toc72481269)

[1.3. Dopušteni načini upućivanja 2](#_Toc72481270)

[2. UPUĆIVANJA U REPUBLICI SLOVENIJI 3](#_Toc72481271)

[2.1. Obveze poslodavaca 3](#_Toc72481272)

[2.1.1. Socijalna zaštita – pribavljanje potvrde 3](#_Toc72481273)

[2.1.2. Prijava početka pružanja usluga 3](#_Toc72481274)

[2.1.3. Zajamčena prava 3](#_Toc72481275)

[2.1.4. Obveze prema nadzornim tijelima 6](#_Toc72481276)

[2.2. Obveze upućenih radnika 6](#_Toc72481277)

[2.2.1. Upućeni radnici, državljani država članica EU-a, EGP-a ili Švicarske Konfederacije 6](#_Toc72481278)

[2.2.2. Upućeni radnici, državljani trećih zemalja 7](#_Toc72481279)

[2.3. Novčane kazne i sankcije 7](#_Toc72481280)

[2.4. Dodatne informacije 8](#_Toc72481281)

[3. UPUĆIVANJA IZ REPUBLIKE SLOVENIJE 8](#_Toc72481282)

[3.1. Obveze poslodavaca 8](#_Toc72481283)

[3.1.1. Ugovor o radu 8](#_Toc72481284)

[3.1.2. Pribavljanje potvrde A1 9](#_Toc72481285)

[3.1.3. Obavještavanje Zavoda za zdravstveno osiguranje Slovenije 10](#_Toc72481286)

[3.1.4. Održavanje radnog odnosa 10](#_Toc72481287)

[3.1.5. Zajamčena prava upućenih radnika 10](#_Toc72481288)

[3.2. Obveze upućenih radnika 11](#_Toc72481289)

[3.2.1. Odbijanje upućivanja 11](#_Toc72481290)

[3.2.2. Reguliranje boravka 11](#_Toc72481291)

[3.3. Novčane kazne i sankcije 11](#_Toc72481292)

[3.4. Dodatne informacije 12](#_Toc72481293)

[4. BREXIT 12](#_Toc72481294)

[4.1. Državljani Ujedinjenog Kraljevstva u Republici Sloveniji 12](#_Toc72481295)

[4.2. Upućivanje radnika u Ujedinjeno Kraljevstvo 12](#_Toc72481296)

[5. ZAKONODAVSTVO 13](#_Toc72481297)

[6. ČESTO POSTAVLJANA PITANJA 14](#_Toc72481298)

[6.1. Najčešće povrede poslodavaca 21](#_Toc72481299)

[6.2. Najčešće povrede radnika 22](#_Toc72481300)

[7. NADLEŽNE INSTITUCIJE I INTERESNE UDRUGE 23](#_Toc72481301)

[7.1. Nadležne institucije 23](#_Toc72481302)

[7.2. Interesne udruge 24](#_Toc72481303)

# POČETNA

Slobodan protok usluga – koji je, uz slobodan protok osoba, roba i kapitala, jedna od četiriju temeljnih sloboda na temelju kojih funkcionira unutarnje tržište EU-a kako je definirano Ugovorom o Europskoj uniji – znači da tvrtka ili samozaposleni pojedinac koji ispunjava uvjete za obavljanje određene djelatnosti u svojoj zemlji obavlja tu djelatnost bilo gdje unutar EU-a. Poslodavac tako može poslati svojeg radnika u drugu zemlju da tamo za njega u sklopu obavljanja neke usluge obavlja određeni rad (uputi radnika na rad u drugu zemlju).

## Kome je namijenjena stranica?

Kako bi se povećala preglednost prava i dužnosti u situaciji upućivanja radnika, mrežna stranica želi obuhvatiti najširu zainteresiranu publiku, a pritom je tekst organiziran tako da specifične skupine (**strani pružatelji usluga, radnici, poslodavci, nadležni javni službenici**) jednostavno potraže relevantne informacije o upućivanju u Republiku Sloveniju (RS u nastavku) i iz nje.

## Definicija upućenih radnika

U skladu s odredbama Zakona o prekograničnom pružanju usluga (Službeni list RS, br. 10/17), upućeni radnik je svaka fizička osoba koja, bez obzira na svoje državljanstvo, u sklopu prekograničnog pružanja usluga slovenskog, odnosno stranog poslodavca kod kojeg je zaposlena i po toj osnovi uključena u odgovarajuća socijalna osiguranja u zemlji u kojoj poslodavac ima sjedište, privremeno obavlja rad u državi članici EU-a u kojoj inače ne radi.

## Dopušteni načini upućivanja

* upućivanje radnika na teritorij jedne od država članica za vlastiti račun i pod vlastitim vodstvom na temelju ugovora sklopljenog između poduzeća koje je radnike uputilo i ugovorne stranke kojoj su usluge namijenjene
* upućivanje radnika u ustanovu ili poduzeće u vlasništvu grupe na teritoriju jedne od država članica, na temelju usporedivog akta, u slučaju upućivanja u povezano trgovačko društvo
* kada poduzeće ili agencija za obavljanje djelatnosti pružanja korisniku posla za radnike posreduje rad radnika poduzeću korisniku sa sjedištem na teritoriju jedne od država članica.

# UPUĆIVANJA U REPUBLICI SLOVENIJI

Poslodavac sa sjedištem u državi članici Europske unije, Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske Konfederacije (u daljnjem tekstu strani poslodavac) može u svrhu prekograničnog pružanja usluge radnika, koji su kod njega u radnom odnosu, uputiti ih na rad u Sloveniju pod uvjetom da:

* obično obavlja djelatnost u zemlji u kojoj ima sjedište, a upućeni radnik obično ne obavlja poslove u Republici Sloveniji, što dokazuje valjana potvrda A1
* u posljednje tri godine nije mu više od jedanput pravomoćno izrečena novčana kazna zbog prekršaja vezanog za zajamčena prava upućenim radnicima koji obavljaju rad u Republici Sloveniji, kako je predviđeno zakonom kojim se uređuju radni odnosi
* se usluga pruža u sklopu djelatnosti za koje je strani poslodavac registriran u zemlji u kojoj ima prebivalište, osim u slučaju upućivanja radnika u povezano trgovačko društvo te
* se usluga pruža na jedan od dopuštenih načina, naime
  + usluga se provodi na račun 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 kojom je strani poslodavac kapitalno povezan
  + upućivanje se provodi u sklopu pružanja korisniku posla za radnike sa sjedištem odnosno prebivalištem u Republici Sloveniji.

## Obveze poslodavaca

### Socijalna zaštita – pribavljanje potvrde

Prije upućivanja radnika na rad poslodavac je dužan za svakog upućenog radnika u državi članici, u kojoj ima sjedište, pribaviti potvrdu o propisima socijalne zaštite koja se koristi za imatelja (potvrda A1), odnosno drugu odgovarajuću potvrdu izdanu u skladu s važećim međunarodnim ugovorima o socijalnom osiguranju koji su obvezujući za Republiku Sloveniju.

### Prijava početka pružanja usluga

Prije početka pružanja usluge strani je poslodavac dužan podnijeti internetsku prijavu na Zavodu RS za zapošljavanje (upute) ili na adresu Zavoda RS za zapošljavanje, Rožna dolina, c. VI/7, 1000 Ljubljana, podnijeti pisanu obavijest o početku pružanja usluge koja uključuje podatke o:

* nazivu i sjedištu stranog poslodavca
* osobnom imenu, datumu rođenja, državljanstvu upućenog radnika i adresi privremenog prebivališta u Republici Sloveniji
* osobnom imenu i datumu rođenja osobe koju je strani poslodavac ovlastio za kontakte s nadzornim tijelima, uključujući slanje i primitak dokumenata i obavijesti te dostavu, u skladu s odredbama zakona kojim se uređuje opći upravni postupak
* vrsti usluge
* nazivu radnog mjesta upućenog radnika
* predviđenom datumu početka i završetka pružanja usluge – razdoblje upućivanja
* adresi, odnosno ako se usluga bude pružala na lokaciji bez adrese, mjestu pružanja usluge.

Zavod RS za zapošljavanje izdaje potvrdu o obavljenoj internetskoj ili pisanoj prijavi.

Ako tijekom razdoblja upućivanja nastupe okolnosti zbog kojih nije bilo moguće provesti prekograničnu uslugu u roku od 12 mjeseci, strani poslodavac može produžiti pružanje usluga na 18 mjeseci pod uvjetom da se uz obrazloženu obavijest prijavi na Zavod RS za zapošljavanje.

### Zajamčena prava

Strani poslodavci dužni su svojim radnicima u vrijeme, odnosno tijekom njihova upućivanja na rad u RS, prema propisima RS i odredbama kolektivnog ugovora na razini djelatnosti, jamčiti prava koja uređuju radno vrijeme, pauze i odmore, noćni rad, minimalni godišnji odmor, plaću, sigurnost i zdravlje na radu, posebnu zaštitu radnika te zajamčenu ravnopravnost, ako je to povoljnije za radnika.

U slučaju usluga koje se ne pružaju u građevinskoj djelatnosti može se odstupiti od sljedećeg:

* u smislu zajamčenog minimalnog godišnjeg odmora i iznosa plaće, u slučaju privremenih započetih radova koji su sastavni dio ugovora o isporuci robe, a obavljaju ih stručni radnici dobavljača, ako ne traju više od osam radnih dana
* u smislu zajamčenog iznosa plaće, ako obavljanje privremenih poslova upućenih radnika nije dulje od mjesec dana u pojedinoj kalendarskoj godini.

Osnovni opseg navedenih **minimalnih prava radnika**, koja su strani poslodavci dužni poštovati u sklopu zajamčenih prava svojim upućenim radnicima, određen je sljedećim propisima:

**Glede plaćanja za rad na temelju Zakona o minimalnoj plaći i Zakona o radnim odnosima**

Zakon o minimalnoj plaći (Službeni list RS, br. 13/10, 92/15 i 83/18) propisuje da je minimalna plaća mjesečna plaća za rad koji se obavlja na puno radno vrijeme. Minimalna plaća ne uključuje dodatke utvrđene zakonima i drugim propisima i kolektivnim ugovorima, dio plaće za radni učinak i plaćanje poslovne uspješnosti dogovorene kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Sukladno odredbama Zakona o radnim odnosima (Službeni list RS, br. 21/13, 78/13 – ispr., 47/15 – ZZSDT */Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev = Zakon o zapošljavanju, samozapošljavanju i radu stranaca, op. prev./*, 33/16 – PZ-F */Zakon o spremembah in dopolnitvah Pomorskega zakonika = Zakon o izmjenama i dopunama Pomorskog zakonika, op. prev./*, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 - ZPosS */Zakon o poslovni skrivnosti = Zakon o poslovnoj tajni, op. prev./,* 81/19 i 203/20 - ZIUPOPDVE */Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 = Zakon o interventnim mjerama za ublažavanje posljedica drugog vala epidemije COVID-19, op. prev./*) radnik ima pravo na dodatak za radni staž i dodatke za posebne uvjete rada koji proizlaze iz raspodjele radnog vremena, naime, za noćni rad, prekovremeni rad, rad nedjeljom, rad na praznike i neradne dane prema zakonu, kolektivnim ugovorom mogu se utvrditi posebni uvjeti rada koji proizlaze iz posebnih opterećenja na radu, nepovoljnih utjecaja okoliša i opasnosti na radu te nisu sadržani u zahtjevnosti posla.

Visina dodataka utvrđuje se kolektivnim ugovorom na razini djelatnosti.

Iznos minimalne plaće u Republici Sloveniji određuje se jedanput na godinu, naime, u rasponu između 120 % i 140 % minimalnih životnih troškova, uzimajući u obzir rast cijena životnih potrepština, kretanja plaća, gospodarskih uvjeta, odnosno gospodarskog rasta i kretanja zaposlenosti. Iznos minimalne plaće utvrđuje ministar nadležan za rad nakon prethodnih konzultacija sa socijalnim partnerima.

Od 1. siječnja 2021. nadalje minimalna mjesečna plaća za rad na puno radno vrijeme iznosi 1.024,24 EUR.

**Glede godišnjeg odmora, radnog vremena, posebne zaštite radnika i zabrane diskriminacije sa Zakonom o radnim odnosima**

Sukladno odredbama Zakona o radnim odnosima (Službeni list RS, br. 21/13, 78/13 – ispr., 47/15 – ZZSDT */Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev = Zakon o zapošljavanju, samozapošljavanju i radu stranaca, op. prev./*, 33/16 – PZ-F */Zakon o spremembah in dopolnitvah Pomorskega zakonika = Zakon o izmjenama i dopunama Pomorskog zakonika, op. prev./*, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 i 203/20 – ZIUPOPDVE) godišnji odmor u pojedinoj kalendarskoj godini ne smije biti kraći od četiri tjedna, bez obzira na to radi li radnik na puno radno vrijeme ili kraće radno vrijeme od punog, minimalni broj dana godišnjeg odmora radnika ovisi o raspodjeli radnih dana u tjednu za pojedinog radnika. Radnik ima pravo na jedan dodatni dan godišnjeg odmora za svako dijete koje još nije navršilo 15 godina, stariji radnik, invalid, radnik s najmanje 60 % tjelesnog invaliditeta, odnosno radnik koji njeguje i štiti dijete kojem je potrebna posebna njega i zaštita, u skladu s propisima koji uređuju obiteljske primitke, ima pravo još na najmanje tri dodatna dana godišnjeg odmora.

Poslodavac je dužan isplatiti regres radniku koji ima pravo na godišnji odmor najmanje u iznosu minimalne plaće. Radnik ima pravo samo na razmjerni dio regresa ako ima pravo koristiti se samo razmjernim dijelom godišnjeg odmora, odnosno ako ima sklopljen ugovor o radu na kraće radno vrijeme.

Odredbama Zakona o radnim odnosima uređuju se i pitanja radnog vremena i minimalnog odmora, naime određuju da se radno vrijeme sastoji od efektivnog radnog vremena (vrijeme tijekom kojeg radnik radi dostupno je poslodavcu i ispunjava svoje radne obveze iz ugovora o radu) i vremena za odmor na što radnik koji radi na puno radno vrijeme ima pravo u trajanju od 30 minuta tijekom svakodnevnog rada. Zakon nadalje propisuje da rad na 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 kao puno radno vrijeme utvrđuje se radno vrijeme koje je kraće od 40 sati tjedno, ali ne manje od 36 sati tjedno, osim za radna mjesta na kojima postoji veći rizik od ozljede ili oštećenja zdravlja.

Osim odmora tijekom svakodnevnog rada radnik ima pravo na odmor između uzastopnih radnih dana koji traje neprekidno najmanje 12 sati u razdoblju od 24 sata te na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 neprekinuta sata u razdoblju od sedam dana, a pritom se minimalno trajanje tjednog odmora uzima u obzir kao prosjek tijekom razdoblja od 14 uzastopnih dana.

Zakonom o radnim odnosima, preko posebnih uvjeta rada i zapošljavanja, jamči se posebna zaštita u radnom odnosu, između ostalog, također radnicima koji još nisu navršili 18 godina te radnicima kojima takva zaštita pripada zbog trudnoće ili roditeljstva.

Prema Zakonu o radnim odnosima, zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija radnika – poslodavci su dužni osigurati jednak tretman radnika bez obzira na nacionalnost, rasu ili etničko podrijetlo, nacionalno i socijalno podrijetlo, spol, boju kože, zdravstveno stanje, invaliditet, vjeru ili uvjerenje, dob, seksualnu orijentaciju, bračno stanje, članstvo u sindikatu, imovinsko stanje ili drugu osobnu okolnost.

**Glede zaštite i zdravlja na radu, kako je regulirano Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu**

Temeljni aspekti zaštite i zdravlja na radu regulirani su Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu (Službeni list RS, br. 43/11), odnosno njegovim podzakonskim aktima koji se bave pojedinačnim specifičnim područjima ili postupcima. Kao osnovne zadaće poslodavaca Zakon o zaštiti na radu propisuje:

* Svaki poslodavac mora sastaviti i usvojiti pisanu izjavu o zaštiti u kojoj se navode način i mjere za osiguranje zaštite i zdravlja na radu.
* Poslodavac jamči zaštitu i zdravlje na radu ponajprije kroz mjere:
  + povjerava obavljanje zadataka zaštite na radu stručnom radniku, a zadatke zaštite zdravlja na radu ovlaštenom liječniku
  + poduzima mjere za osiguranje zaštite od požara, prve pomoći i evakuacije
  + informira radnike o uvođenju novih tehnologija i opreme
  + osposobljava radnike za siguran rad
  + osigurava radnicima sredstva i opremu za osobnu zaštitu na radu, liječničke preglede radnika i periodične preglede radne okoline i opreme.
* Poslodavac postavlja određene zdravstvene zahtjeve za određeni rad.
* Poslodavac smije radnicima dati opasne tvari za uporabu samo ako su popraćene dokumentacijom na jeziku radnika.
* Poslodavac mora obavijestiti inspekciju rada o početku rada 15 dana prije početka rada.
* Poslodavac mora odmah prijaviti inspekciji rada svaku smrtnu ozljedu, ozljedu koja izazove nesposobnost radnika za rad, kolektivnu nesreću, opasnu pojavu ili utvrđenu profesionalnu bolest.
* Poslodavac mora predstavnicima radnika omogućiti sudjelovanje u razmatranju pitanja povezanih sa sigurnim i zdravim radom.
* Poslodavac mora financirati sve radnje i mjere vezane za siguran i zdrav rad.
* Poslodavac mora voditi sve evidencije i čuvati svu dokumentaciju u skladu sa zakonom.

**Glede uvjeta za osiguravanje radnika korisniku prema Zakonu o uređenju tržišta rada**

Sukladno Zakonu o uređenju tržišta rada (Službeni list RS, br. 80/10, 40/12 – ZUJF /Zakon za uravnoteženje javnih financ = Zakon o uravnoteženju *javnih financija, op. prev./*, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 */Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno = Zakon o sprečavanju rada i zapošljavanja na crno, op. prev./*, 47 / 15 – ZZSDT */Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev = Zakon o zapošljavanju, samozapošljavanju i radu stranaca, op. prev./,* 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US i 189/20 – ZFRO */Zakon o finančni razbremenitvi občin = Zakon o financijskom rasterećenju općina, op.prev./*), kako bi pružio rad radnicima korisnika, poslodavac može započeti obavljanje djelatnosti ako:

* mu u razdoblju od posljednje dvije godine nije bila pravomoćno izrečena novčana kazna zbog povrede propisa koji uređuju radne odnose, zapošljavanje i rad stranaca, sigurnost i zdravlje na radu, zapošljavanje na crno i tržište rada
* u razdoblju od posljednje dvije godine nije imao nepodmirenih dospjelih obveza po osnovi plaćanja za rad
* u razdoblju od posljednje dvije godine nije bio objavljen na popisu poreznih obveznika s dospjelim neplaćenim poreznim obvezama i na popisu nepodnositelja obračuna koje objavljuju Porezna uprava Republike Slovenije i Carinska uprava Republike Slovenije; i nema nepodmirenih dospjelih poreznih obveza na datum podnošenja zahtjeva
* udovoljava kadrovskim, organizacijskim, prostornim i drugim uvjetima koje detaljnije propisuje ministar nadležan za rad
* ima kao svoju glavnu djelatnost registrirano posredovanje privremene radne snage
* podnese bankovno jamstvo u iznosu od najmanje 30.000 eura
* ako je riječ o stranom poslodavcu, osnovao je podružnicu na području Republike Slovenije
* strani poslodavac koji želi obavljati djelatnost pružanja posla korisniku na teritoriju Republike Slovenije podnosi zahtjev za izdavanje dozvole i upis u evidenciju ministarstvu nadležnom za rad. Uz podnesak prilaže kopiju dokumenta, koja nije starija od godinu dana, na temelju koje poslodavac može obavljati djelatnost u zemlji u kojoj ima sjedište, ovjereni prijevod ovog dokumenta na slovenskom jeziku te dokaze o ispunjavanju navedenih uvjeta koji se ne mogu pribaviti po službenoj dužnosti. Upis u evidenciju obavlja se danom konačnosti odluke koju izdaje ministarstvo nadležno za rad, o čemu ono poslodavcu za pružanje posla izdaje potvrdu. Djelatnost se može početi obavljati od dana upisa u evidenciju.

Pružajući definirana prava upućenim radnicima, strani poslodavac dužan je, uz odredbe navedenih propisa, poštovati i s tim pravima povezane odredbe kolektivnog ugovora za djelatnost u kojoj se pruža usluga, ako je zaključen za područje zemlje. Evidenciju kolektivnih ugovora, sklopljenih za područje države, vodi ministarstvo nadležno za rad, podatci koji su poslodavcima potrebni za obračun svih primitaka iz rada, na temelju najvažnijih kolektivnih ugovora, odabirom odgovarajućeg kolektivnog ugovora mogu se dobiti na mrežnoj stranici Gospodarske komore Slovenije.

### Obveze prema nadzornim tijelima

Strani poslodavac osigurat će da se tijekom prekograničnog pružanja usluge u Republici Sloveniji na mjestu pružanja usluge čuvaju i na zahtjev nadzornog tijela stave na raspolaganje kopija ugovora između naručitelja usluge i stranog poslodavca, odnosno usporediv akt u slučaju upućivanja na povezano trgovačko društvo, potvrda o obavljenoj prijavi početka provedbe usluga, izvadak iz odgovarajućeg registra za obavljanje djelatnosti, potvrda o izvršenoj prijavi, u skladu sa zakonom kojim se uređuje obrtnička djelatnost, potvrda o zakonitom osnivanju u zemlji zaposlenja, primjerci ugovora o radu, primjerci platnih listova, evidencija prisutnosti, dokumenti iz područja sigurnosti i zdravlja na radu, dokazi o isplaćenim plaćama ili primjerci ekvivalentnih dokumenata za sve upućene radnike te potvrda A1. Na zahtjev nadzornog tijela strani poslodavac osigurava prijevode definiranih dokumenata na slovenski jezik.

## Obveze upućenih radnika

Stranci koje je strani poslodavac uputio na rad u Republiku Sloveniju moraju imati u trenutku upućivanja uređeno prebivalište, u skladu s odredbama Zakona o strancima (Službeni list RS, br. 1/18 – službeni pročišćeni tekst, 9/18 – ispr. i 62/19 – odl. US).

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

Ako je radnik kojeg strani poslodavac uputi na rad u Republiku Sloveniju državljanin države članice EU-a, može boraviti na teritoriju Republike Slovenije bez prijave boravišta 90 dana od dana ulaska u zemlju. Ako želi boraviti na teritoriju Republike Slovenije dulje od 90 dana, mora prijaviti boravište kod upravne jedinice na čijem području boravi prije isteka 90-dnevnog dopuštenog boravka, naime, iz razloga zapošljavanja ili rada.

O podnesenom zahtjevu za izdavanje potvrde o prijavi boravišta upravna jedinica državljaninu EU-a izdaje potvrdu koja mu dopušta boravište do konačne odluke o zahtjevu. Upravna jedinica izdaje potvrdu o prijavi boravišta ako radnik ima valjanu osobnu iskaznicu ili putovnicu te dokaz o obavljanju posla.

### Upućeni radnici, državljani trećih zemalja

Ako je radnik kojeg strani poslodavac uputi na rad u Republiku Sloveniju državljanin države koja nije članica EU-a, za ulazak i boravak u RS mora prethodno pribaviti jedinstvenu dozvolu radi prekograničnog pružanja usluga s upućenim radnicima. Zahtjev za izdavanje jedinstvene dozvole može podnijeti stranac ili njegov poslodavac. Stranac mora podnijeti zahtjev za izdavanje prve dozvole nadležnom diplomatsko-konzularnom predstavništvu Republike Slovenije u inozemstvu, a poslodavac može podnijeti zahtjev također u upravnoj jedinici u kojoj će stranac boraviti ili upravnoj jedinici u kojoj se nalazi njegovo sjedište ili će se obavljati djelatnost.

Upravna jedinica izdaje jedinstvenu dozvolu ako stranac ispunjava uvjet valjane putne isprave i dovoljno sredstava za život i ako je socijalno osiguran u zemlji iz koje je upućen. Jedinstvena dozvola izdaje se tijekom trajanja ugovora ili akta o upućivanju određenih poslova, odnosno najdulje za razdoblje od godinu dana s mogućnošću produljenja.

Zahtjev za izdavanje, odnosno produljenje jedinstvene dozvole za prekogranično pružanje usluga s upućenim radnicima podnosi se na obrascu br. 9/1, koji je prilog Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o načinu utvrđivanja dovoljnih sredstava za život u postupku izdavanja boravišne dozvole (Službeni list RS, br. 44/18).

## Novčane kazne i sankcije

1. U skladu s člankom 25. Zakona o prekograničnom pružanju usluga (Službeni list RS, br. 10/17; ZČmIS */Zakon o čezmejnem izvajanju storitev, op. prev./*):

* novčanom kaznom od 6.000 do 60.000 eura kažnjava se strani poslodavac koji pruža prekograničnu uslugu unatoč neispunjenim uvjetima. Novčanom kaznom od 600 do 6.000 eura kažnjava se i odgovorna osoba
* novčanom kaznom od 2.000 do 20.000 eura kažnjava se i poslodavac koji:
  + prije početka pružanja usluge ne napravi prijavu usluge ili usluge ne provodi u skladu s izvršenom prijavom usluge;
  + ne čuva dokumentaciju, odnosno ne ponese je na poziv nadležnog nadzornog tijela.

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

1. U skladu s člankom 145. Zakona o strancima (Službeni list RS, br. 1/18 – službeni pročišćeni tekst, 9/18 – ispr.i 62/19 – odl. US) novčanom kaznom od 800 do 1.200 eura kaznit će se stranac koji nezakonito boravi u Republici Sloveniji ili boravi suprotno svrsi zbog koje mu je izdana boravišna dozvola.
2. U skladu s člankom 217. Zakona o radnim odnosima (Službeni list RS, br. 21/13, 78/13 – ispr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15 / 17 – odl. US, 22./19. - ZPosS, 81/19. i 203/20. – ZIUPOPDVE) novčanom kaznom od 3.000 do 20.000 eura kaznit će se poslodavac ako ne zajamči upućenim radnicima, koji privremeno rade u Republici Sloveniji, prava koja reguliraju: radno vrijeme, pauze i odmor, noćni rad, minimalni godišnji odmor, plaću, sigurnost i zdravlje na radu, posebnu zaštitu radnika i osiguravanje ravnopravnosti, ako je to za radnika povoljnije.
3. U skladu s člankom 177. Zakona o regulaciji tržišta rada (Službeni list RS, br. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC */Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno =Zakon o sprečavanju rada i zapošljavanja na crno, op. prev./*– 1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US i 189/20 – ZFRO) novčanom kaznom od 10.000 do 30.000 eura kaznit će se poslodavac koji obavlja djelatnost pružanja korisniku posla za radnike ako:
   * ne jamči upućenom radniku sva prava koja proizlaze iz radnog odnosa tijekom trajanja zaposlenja
   * upućenom radniku ograničava mogućnost sklapanja radnog odnosa kod korisnika nakon isteka vremena pružanja posla
   * zahtijeva od upućenog radnika da obavlja rad u sklopu drugih djelatnosti za koje je registriran ili s upućenim radnicima obavlja poslove stečene na temelju ugovora sklopljenih prema propisima građanskog prava, ili
   * od upućenog radnika ili kandidata za zaposlenje zahtijeva plaćanje ili drugu naknadu zbog upućivanja korisniku ili zbog sklapanja ugovora o radu s korisnikom.

Za isti se prekršaj novčanom kaznom od 5.000 do 10.000 eura kažnjava poslodavac za pružanje posla koji zapošljava deset ili manje radnika, a novčanom kaznom od 4.000 eura kažnjava se i odgovorna osoba poslodavca za pružanje posla.

1. U skladu s člankom 178. Zakona o regulaciji tržišta rada (Službeni list RS, br. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC */Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno =Zakon o sprečavanju rada i zapošljavanja na crno, op. prev./*- 1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US i 189/20 – ZFRO) novčanom kaznom od 10.000 eura do 30.000 eura kaznit će se korisnik rada radnika ako:
   * u vrijeme upućivanja ne postupa u skladu s propisima koji reguliraju radne odnose
   * ne omogućuje upućenom radniku da se upozna sa slobodnim radnim mjestima ili vrstama posla kod korisnika
   * ne pruži upućenom radniku iste mogućnosti za zaposlenje na neodređeno vrijeme kod korisnika kao što je to omogućeno već zaposlenim radnicima kod korisnika, ili
   * primi upućenog radnika od poslodavca koji obavlja djelatnost, a nema dozvolu za obavljanje djelatnosti i nije upisan u registar ili evidenciju.

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

## Dodatne informacije

**Informacije vezane za ulazak i boravak**

**Informacije u vezi s nadzorom nad poštovanjem zakonodavstva**

**Sve ostale informacije**

# UPUĆIVANJA IZ REPUBLIKE SLOVENIJE

Slovenski poslodavac koji inače obavlja djelatnost u Republici Sloveniji i nije povrijedio važnije odredbe radnopravnog zakonodavstva, koje se odnose na prava radnika, može u svrhu obavljanja 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 ustanove ili trgovačkog društva sa sjedištem u drugoj državi članici
* upućivanje se provodi u sklopu pružanja posla 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 u skladu s ugovorom 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 uvjete rada u inozemstvu preciznije definirati aneksom ugovora.

Ugovor o radu, odnosno aneks na temelju kojeg će radnik biti upućen, mora, uz obvezne sastavnice sukladno zakonu koji uređuje radne odnose, sadržavati i odredbe o:

* trajanju rada u inozemstvu
* praznicima i neradnim danima
* minimalnom godišnjem odmoru
* iznosu plaće i valuti u kojoj se isplaćuje
* dopunskom osiguranju za zdravstvene usluge u inozemstvu
* drugim primicima u novcu ili naturi na koje radnik ima pravo tijekom rada u inozemstvu
* načinu pružanja i ostvarivanja prava u vezi s naknadom za rad i drugim primicima, koja su inače osigurana u skladu s propisima države u kojoj se rad obavlja, ali najmanje u mjeri predviđenoj ovim zakonom, odnosno povoljnije
* uvjetima vraćanja u Sloveniju.

### Pribavljanje potvrde A1

Prije upućivanja radnika na rad, poslodavac je dužan pribaviti potvrdu A1, koja potvrđuje da su ispunjeni uvjeti da za upućenog radnika i dalje vrijede propisi o socijalnoj zaštiti Republike Slovenije tijekom obavljanja posla u drugoj državi te je time oslobođen obveze reguliranja odgovarajućeg osiguranja u zemlji u koju je upućen.

O izdavanju potvrde A1 odlučuje Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije, a postupak se razlikuje prema specifičnostima obavljanja posla pojedinog radnika.

Ako poslodavac želi na rad uputiti radnika koji je državljanin treće zemlje, potrebno je u postupku izdavanja potvrde A1 uzeti u obzir određene specifičnosti koje su na snazi u pojedinim drugim zemljama (Ujedinjeno Kraljevstvo, Danska, Norveška, Island, Lihtenštajn i Švicarska Konfederacija). Detaljnije informacije nalaze se pod jezičcem „Često postavljana pitanja“.

#### Povremeno obavljanje posla u drugoj državi članici EU-a, EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji (članak 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004)

Zahtjev za izdavanje potvrde poslodavac podnosi preko sustava SPOT najkasnije 30 dana prije predviđenog početka upućivanja, a uz zahtjev prilaže kopiju ugovora o radu sklopljenog s radnikom kojeg namjerava uputiti te ugovor o pružanju usluge, odnosno akt o upućivanju.

Slovenski zavod za zdravstveno osiguranje 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 još nema valjanu potvrdu A1 izdanu za isto razdoblje
* poslodavac je upisan u Poslovni registar Slovenije najmanje dva mjeseca
* poslodavac ima otvoren transakcijski račun koji je prijavljen u porezni registar u skladu sa zakonom kojim se regulira porezna uprava i nije blokiran
* poslodavac koji zapošljava 5 do 10 radnika ima zaposlenog najmanje jednog radnika koji je po toj osnovi kontinuirano uključen u obvezno mirovinsko i invalidsko osiguranje, obvezno zdravstveno osiguranje, osiguranje za roditeljsku skrb i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (u daljnjem tekstu: obvezna socijalna osiguranja) u Republici Sloveniji već najmanje šest mjeseci, odnosno ako je razdoblje od osnivanja kraće, od osnivanja nadalje ili ako poslodavac, koji zapošljava više od 10 radnika, zaposli najmanje tri radnika koji su kontinuirano uključeni u obvezna socijalna osiguranja u Republici Sloveniji već najmanje šest mjeseci, odnosno ako je razdoblje od osnivanja kraće, od osnivanja nadalje
* u posljednjih dvanaest mjeseci, odnosno ako je razdoblje od osnivanja kraće, od osnivanja nadalje, ukupan broj sati uključivanja svih radnika zaposlenih kod poslodavca u tom razdoblju u obvezna socijalna osiguranja na temelju upućivanja nije prelazio osamdeset posto ukupnog broja sati uključivanja istih radnika u obveznu socijalnu zaštitu, na osnovi radnog odnosa kod istog poslodavca
* poslodavac pod kaznenom i materijalnom odgovornošću izjavljuje da u Republici Sloveniji u stvarnosti obično obavlja djelatnost
* poslodavcu u posljednje tri godine nije bila više od jednom pravomoćno izrečena novčana kazna zbog prekršaja koji se odnosi na naknadu za rad, radno vrijeme ili zapošljavanje na crno
* je za posljednjih šest mjeseci prije mjeseca podnošenja zahtjeva za izdavanje potvrde A1, odnosno za razdoblje od osnivanja, ako je to kraće od šest mjeseci, podnio obračune poreza po odbitku za dohodak iz radnog odnosa i nema nepodmirenih dospjelih poreznih obveza te
* je radnik, koji će biti upućen, kontinuirano najmanje trideset dana uključen u obvezna socijalna osiguranja u Republici Sloveniji na temelju zaposlenja na puno radno vrijeme ili u odgovarajuću socijalnu zaštitu po drugoj zakonskoj osnovi. Uvjet zaposlenja na puno radno vrijeme ne odnosi se na radnika koji je uključen u obvezna socijalna osiguranja Republike Slovenije po osnovi zaposlenja na kraće radno vrijeme od punoga, ako mu se radno vrijeme skrati u skladu s propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju ili roditeljskoj skrbi, odnosno ako je kod poslodavca koji ga namjerava uputiti, zaposlen na kraće radno vrijeme od punoga još najmanje šest mjeseci.

#### Uobičajeno obavljanje posla u dvije ili više država članica EU-a, EGP-a ili Švicarskoj Konfederaciji

Ako u sklopu radnog odnosa sa slovenskim poslodavcem radnik obično obavlja rad za njega u dvije ili više zemalja, moguće je dobiti potvrdu A1 koja vrijedi za rad u nekoliko zemalja. Zahtjev i postupak razlikuju se ovisno o prirodi posla koji će radnik obavljati u okviru upućivanja.

Za dobivanje potvrde A1 poslodavac ili samozaposlena osoba sa sjedištem u Republici Sloveniji može u slučaju izvođenja radova montaže, servisiranja ili prijevoza u cestovnom prometu podnijeti zahtjev preko državnog portala za poduzeća i poduzetnike e-VEM. U drugim slučajevima za pribavljanje potvrde A1 poslodavac ili samozaposlena osoba sa sjedištem u Republici Sloveniji ili radnik zaposlen u drugoj državi članici EU-a šalje Zavodu za zdravstveno osiguranje Slovenije pravilno popunjeni Upitnik za izdavanje obrasca A1.

### Obavještavanje Zavoda za zdravstveno osiguranje Slovenije

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

### Održavanje radnog odnosa

Između poslodavca i upućenog radnika mora postojati radni odnos tijekom cijelog trajanja upućivanja, s posebnim naglaskom na obavljanje posla radnika u sklopu organiziranog radnog procesa poslodavca i prema njegovim uputama i pod njegovim nadzorom. Pritom su iznimka upućivanja poslodavaca za pružanje drugom korisniku posla za radnike (tzv. agencije), u skladu s odredbama zakona kojim se uređuju radni odnosi.

### Zajamčena prava upućenih radnika

Ako je to povoljnije za radnika, poslodavci su dužni poštovati odredbe važećih propisa i relevantnih kolektivnih ugovora, proglašenih općenito važećim, zemlje u koju će radnici biti upućeni, u sklopu zajamčenih prava upućenih radnika u vezi s:

* visinom plaće, uključujući radnu uspješnost i dodatke
* trajanjem godišnjeg odmora te visinom regresa
* radnim vremenom te pauzama i odmorima
* zaštitom radnika zbog trudnoće i roditeljstva te zaštitom radnika koji još nisu navršili 18 godina
* zabranom diskriminacije
* sigurnošću i zdravljem na radu te
* uvjetima za pružanje korisniku posla za radnike.

U vezi s informacijama o tome u kojoj su mjeri i kako navedena prava regulirana nacionalnim propisima drugih država i o ostalim obvezama, koje u tim okolnostima propisuju države, poslodavci se mogu obratiti nadležnim tijelima zemlje u koju će radnici biti upućeni.

## Obveze upućenih radnika

### Odbijanje upućivanja

Ako važeći ugovor o radu predviđa rad u inozemstvu, radnik može odbiti upućivanje samo ako postoje opravdani razlozi, kao što su:

* trudnoća
* čuvanje djeteta koje još nije navršilo sedam godina
* odgoj i čuvanje djeteta koje još nije navršilo 15 godina, ako radnik živi sam s djetetom i brine se o njegovu odgoju i čuvanju
* invaliditet
* zdravstveni razlozi
* drugi razlozi utvrđeni ugovorom o radu, odnosno kolektivnim ugovorom koji izravno obvezuje poslodavca.

### Reguliranje boravka

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

## Novčane kazne i sankcije

Sukladno članku 217.a Zakona o radnim odnosima (Službeni list RS, br. 21/13, 78/13 – ispr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 i 203/20 – ZIUPOPDVE) poslodavac se kažnjava novčanom kaznom od 1.500 do 4.000 eura, ako nakon prestanka obavljanja posla u inozemstvu zaposleniku ne osigura povratak u Sloveniju. Za isti prekršaj novčanom kaznom od 300 do 2.000 eura kažnjava se manji poslodavac – pravna osoba, samostalni poduzetnik, odnosno osoba koja samostalno obavlja djelatnost.

U skladu s člankom 177. Zakona o regulaciji tržišta 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) novčanom kaznom od 10.000 do 30.000 eura kaznit će se poslodavac koji obavlja djelatnost pružanja korisniku posla za radnike ako:

* ne jamči upućenom radniku sva prava koja proizlaze iz radnog odnosa tijekom trajanja zaposlenja
* upućenom radniku ograničava mogućnost sklapanja radnog odnosa kod korisnika nakon isteka vremena pružanja posla
* zahtijeva od upućenog radnika da obavlja rad u sklopu drugih djelatnosti za koje je registriran ili s upućenim radnicima obavlja poslove stečene na temelju ugovora sklopljenih prema propisima građanskog prava ili
* od upućenog radnika ili kandidata za zaposlenje zahtijeva plaćanje ili drugu naknadu zbog upućivanja korisniku ili zbog sklapanja ugovora o radu s korisnikom.

Za isti prekršaj novčanom kaznom od 5.000 do 10.000 eura kažnjava se poslodavac za pružanje posla koji zapošljava deset ili manje radnika, a novčanom kaznom od 4.000 eura kažnjava se i odgovorna osoba poslodavca za pružanje posla.

## Dodatne informacije

**Kontakti nadležnih tijela za pružanje informacija u vezi s obvezama koje vrijede u pojedinim zemljama**

**Porezni tretman dohodaka upućenih radnika**

**Dodatne informacije u vezi sa socijalnom zaštitom upućenih radnika**

**Dodatne informacije u vezi s postupkom dobivanja potvrda A1**

**Dodatne informacije u vezi s obračunom plaća**

**Provjera valjanosti potvrde A1**

# BREXIT

## Državljani Ujedinjenog Kraljevstva u Republici Sloveniji

Državljani Ujedinjenog Kraljevstva i njihovi obiteljski članovi koji su zakonito boravili i radili u Republici Sloveniji 31. prosinca 2020. godine i namjeravaju boraviti i raditi u Republici Sloveniji i nakon 1. siječnja 2021. godine zadržat će isti status na slovenskom tržištu rada kako je predviđeno Sporazumom o izlasku Ujedinjenog Kraljevstva Velika Britanija i Sjeverna Irska iz Europske unije i Europske zajednice za atomsku energiju. To znači da prava radnika i članova njihovih članova obitelji ostaju i dalje nepromijenjena i oni mogu boraviti i raditi u Republici Sloveniji pod istim uvjetima, kako je određeno Zakonom o strancima.

Pravo na slobodan pristup slovenskom tržištu rada za državljane Ujedinjenog Kraljevstva definirano je u članku 5. Zakona o zapošljavanju, samozapošljavanju i radu stranaca (Službeni list RS, br. 1/18 – službeni pročišćeni tekst i 31/18).

Nakon 1. siječnja 2021. novoupućeni radnici iz Ujedinjenog Kraljevstva moraju biti uključeni u sustav socijalnog osiguranja Slovenije na temelju jedinstvene dozvole boravka i rada za upućene radnike, izdane na temelju suglasnosti Zavoda za zapošljavanje za upućene radnike.

Sustav upućivanja u vezi s održavanjem osiguranja u zemlji zaposlenja ostaje sličan. Upućivanja se mogu provoditi dvije godine na temelju održavanja osiguranja u zemlji zaposlenja, bez mogućnosti produljenja, odnosno pod uvjetom da to nije samo zamjena za upućenog radnika. Svi statusi upućenih radnika nakon 1. siječnja 2021. održat će se do završetka aktivnosti.

Pristup tržištu rada nije reguliran sporazumom. U skladu s tim, državljani Ujedinjenog Kraljevstva koji u Sloveniju budu ulazili s namjerom obavljanja posla kod slovenskog poslodavca trebat će jedinstvenu dozvolu za boravak i rad koja se izdaje na temelju suglasnosti Zavoda RS za zapošljavanje.

## 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. prosinca 2020. (u daljnjem tekstu: Sporazum). Sporazum će se na osnovi uzajamnosti primjenjivati privremeno od 1. siječnja 2021. godine. Više na poveznici.

Na temelju sporazuma podnositelj također može dobiti, u odnosu na Ujedinjeno Kraljevstvo, potvrdu o održavanju socijalnog osiguranja tijekom obavljanja posla radnika upućenog u inozemstvo (tzv. potvrdu A1). Protokol utvrđuje uvjete za dobivanje te potvrde. U odnosu na Ujedinjeno Kraljevstvo europski propisi (Uredba (EZ) 883/2004, Uredba (EZ) 987/2009) više se ne primjenjuju u tom dijelu. Na radnike upućene u Ujedinjeno Kraljevstvo također se ne primjenjuje Zakon o prekograničnom pružanju usluga. Dokumentom „potvrda A1“ može se koristiti dok se ne propiše novi obrazac za Ujedinjeno Kraljevstvo.

Podnositelji koji su popunili upitnik za rad u trećoj zemlji (Ujedinjeno kraljevstvo) nakon 1. siječnja 2021. i predali ga Zavodu za zdravstveno osiguranje Slovenije mogu podnijeti zahtjev za izdavanje „potvrde A1“ (tj. s razdobljem upućivanja od 1. siječnja 2021. nadalje), a Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije može im izdati „potvrdu A1". Podnositelj je dužan sam voditi brigu o prijavi i odjavi osiguranja osobe prema ispravnoj osnovi osiguranja. Dodatne informacije u vezi s izdavanjem potvrda A1 možete pročitati ovdje.

# ZAKONODAVSTVO

Područje prekograničnog pružanja usluga s upućenim radnicima između država članica EU/EGP povezano je s međunarodnim i nacionalnim pravnim temeljima koji uređuju temeljna prava i obveze uključenih strana.

Međunarodno zakonodavstvo za područje EU/EGP možemo podijeliti u dva skupa pravnih osnova koje uređuju područje upućivanja radnika.

* **Prvi skup pravila** uređuje sam postupak pružanja usluga, osiguravanja minimalnih standarda koje pružatelji usluga moraju pružiti svojim upućenim radnicima, nadzor i suradnju između nadzornih tijela te pristup ključnim informacijama. Za prvi su sklop važna prije svega četiri dokumenta:
  + Direktiva 96/71/EZ – utvrđuje popis osnovnih radnih uvjeta koje treba radnicima, koje poslodavci upućuju na rad u inozemstvo, osigurati u državi u koju su upućeni (zemlja domaćin). Njegova je svrha osigurati zaštitu radnika i jednake konkurentske uvjete za pružatelje usluga.
  + Direktiva 2014/67/EU – Razmatra pitanja poput zlouporabe pravila o upućivanju i izbjegavanja tih pravila, suodgovornosti u podugovaračkim lancima i razmjene informacija između država članica EU-a.
  + Direktiva 2018/957/EU – Utvrđuje pravila o radnim uvjetima i zdravlju i sigurnosti upućenih radnika te nastoji osigurati poštene plaće i jednake konkurentske uvjete za poduzeća koja upućuju radnike i lokalna poduzeća u zemlji domaćinu, uz zadržavanje načela slobodnog protoka usluga).
  + Direktiva 2020/1057/EU – Utvrđuje posebna pravila za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa i učinkovito izvršavanje tih pravila. Jamči pravila koja su bolje prilagođena visokomobilnoj prirodi rada u sektoru cestovnog prometa. Njezina je svrha eliminirati nesukladnosti između tumačenja, primjene i izvršavanja pravila o upućivanju radnika u sektoru cestovnog prijevoza u zemljama EU-a.
* **Drugi sklop pravila** utvrđuje pravila za koordinacije sustava socijalne zaštite, pod kojima se stečena prava u području socijalne zaštite zadržavaju čak i u slučaju rada ili preseljenja u drugu državu članicu. Ova pravila također vremenski ograničavaju rad upućenog radnika. U tom su području relevantne:
  + Uredba 883/2004/EZ
  + Uredba 987/2009/EZ i
  + Uredba 1231/2010/EU (odnosi se na državljane trećih zemalja).

Temeljni nacionalni propis u području prekograničnog pružanja usluga i u tom okviru upućivanja radnika na rad je Zakon o prekograničnom pružanju usluga (Službeni list Republike Slovenije, br. 10/17), koji određuje uvjete pod kojima pravne i fizičke osobe registrirane za obavljanje djelatnosti sa sjedištem u Republici Sloveniji privremeno pružaju usluge u drugoj državi članici Europske unije (u daljnjem tekstu: država članica EU-a) i uvjete pod kojima mogu pravne i fizičke osobe registrirane za obavljanje djelatnosti sa sjedištem u drugoj državi članici EU-a privremeno pružati usluge u Republici Sloveniji. Odredbe ovog Zakona također se primjenjuju na prekogranično pružanje usluga državama članicama Europskog udruženja za slobodnu trgovinu (Island, Norveška, Lihtenštajn, Švicarska), odnosno iz njih.

# ČESTO POSTAVLJANA PITANJA

**Slovensko poduzeće angažira drugo slovensko poduzeće da za njega obavi rad u Austriji. Tko bi trebao biti naveden kao naručitelj u zahtjevu za izdavanje potvrde A1 s obzirom na to da su oba poduzeća sa sjedištem u Sloveniji?**

Kao naručitelja u zahtjevu za izdavanje potvrde A1 navedete slovensko društvo koje vas je angažiralo za izvedbu posla.

**Slovenski serviser u jednom danu posjeti tri klijenta u Austriji. Je li moguće za taj dan dobiti A1 uz navođenje svih posjećenih strana (bilo prema članku 12. ili prema članku 13. Uredbe 883/2004)? Naime, Austrijanci to zahtijevaju.**

U skladu sa Zakonom o prekograničnom pružanju usluga (Službeni list RS, br. 10/17) u istom razdoblju nije moguće dobiti potvrdu A1 za više lokacija, odnosno više potvrda A1 za različite lokacije. Kako bi se osigurala mogućnost izvođenja radova na opisani način, potrebno je pribaviti potvrdu A1 na temelju članka 13. Uredbe (EZ) br. 883/2004, koja omogućuje izvođenje radova na nekoliko lokacija i različitih država članica EU-a.

**Imamo li neko jamstvo da će gostujuće zemlje prihvatiti A1?**

Prihvaćanje ili odbijanje obrazaca A1, koje je izdalo slovensko nadležno tijelo, nije u nadležnosti stranih nadzornih tijela. U slučaju dvojbe mogu o tome obavijestiti Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije koji će u tom slučaju ponovno provjeriti uvjete pod kojima je izdana potvrda A1.

**Pojedinac je upućen na rad u povezano poduzeće u Švicarskoj na godinu dana, za što dobiva obrazac A1 na temelju članka 12. Uredbe 883/2004. Tamo pojedinac radi u regionalnom centru za unutarnju reviziju poduzeća u grupi, gdje uči internu reviziju – u sklopu toga odlazi i s kolegom iz Švicarske na teren u povezane tvrtke u SAD, Švicarsku, Austriju, Italiju. Služba interne revizije naplaćuje se povezanim poduzećima. Je li na temelju dosadašnjih objašnjenja to uopće moguće i ako da, koji obrazac A1 treba pribaviti pojedinac?**

Na temelju potvrde A1, izdane na temelju Zakona o prekograničnom pružanju usluga (Službeni list RS, br. 10/17), moguće je obavljati rad isključivo na jednoj lokaciji.

Proizlazeći iz vašeg opisa, u predmetnom bismo slučaju predložili proučavanje mogućnosti pribavljanja potvrde A1 na temelju članka 13. Uredbe (EZ) br. 883/2004 za obavljanje posla radnika u povezanim poduzećima u Švicarskoj, Austriji i Italiji, dok bi za obavljanje posla u Americi bilo potrebno sklopiti odgovarajuće komercijalno osiguranje, prema američkim propisima.

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

Pri razlikovanju između službenog putovanja i upućivanja mjesto obavljanja posla u inozemstvu (EU, treće zemlje) nije relevantna okolnost.

**Osoba zaposlena u slovenskom poduzeću odlazi u Austriju, gdje pregovara o prodaji proizvoda poduzeću X u Austriji. Na sastanku se dogovaraju za ugovornu cijenu i uvjete kupoprodajnog ugovora, a sam kupoprodajni se ugovor naknadno potpisuje i šalje poštom. Proizvodi se isporučuju naknadno na temelju naloga poduzeća X. Smatra li se spomenuti sastanak službenim putovanjem ili upućivanjem? Naime, u skladu s objašnjenjem Ministarstva rada, obitelji, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti za sastanak se neće obračunavati poduzeću X, naručitelja usluge nema, a pitanje vezano za konkurenciju na tržištu ostaje otvoreno.**

Objašnjenje Ministarstva rada, obitelji, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti za razlikovanje između instituta službenog putovanja i upućivanja je orijentacijske prirode, a pritom ističemo da je u praksi potrebno cjelovito ispitati okolnosti pojedinačnih slučajeva.

Posredno tome, objašnjavamo da proizlazeći iz opisanih okolnosti zaključujemo da je u navedenom slučaju riječ o službenom putovanju – rad radnika u konkretnom slučaju ne pripada registriranim djelatnostima poduzeća, poduzeće koje upućuje je krajnji korisnik obavljenog posla i neće biti izravno plaćen za obavljeni rad niti će rad koji obavlja radnik predstavljati konkurenciju ostalim poduzećima na tržištu.

**Ima li radnik pravo na naknadu putnih troškova koji su mu nastali (na primjer: zrakoplovna karta, javni prijevoz, gorivo za vlastito vozilo) u vezi s upućivanjem na rad u inozemstvo i kako se troškovi pravilno obračunavaju?**

Radnik ima pri upućivanju na službeno putovanje kao i pri upućivanju na rad u inozemstvo pravo na naknadu troškova nastalih obavljanjem određenih poslova i zadataka iz radnog odnosa jer je u oba slučaja riječ o izvršavanju prava i obveza iz radnog odnosa.

Zakon o radnim odnosima (Službeni list RS, br. 21/13, 78/13 – ispr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 i 203/20 – ZIUPOPDVE) u članku 130. utvrđuje opće pravo radnika na naknadu troškova povezanih s radom, dok su način ispunjenja i detaljniji uvjeti za ostvarivanje tog prava definirani u kolektivnim ugovorima i u općim aktima poslodavca. U tom je slučaju, uz opću uredbu o radnom pravu, potrebno provjeriti uredbu u kolektivnom ugovoru koji obvezuje poslodavca. Eventualna pitanja u vezi s tumačenjem kolektivnih ugovora mogu se uputiti nadležnoj komisiji za tumačenje kolektivnog ugovora koja je osnovana za potrebe tumačenja kolektivnog ugovora. Već usvojena tumačenja kolektivnih ugovora, koja je dala komisija za objašnjenje, objavljena su u službenim listovima.

**Je li u konkretnom riječ slučaju o upućivanju ili službenom putovanju?**

Procjenjujući je li u konkretnom slučaju potrebno primijeniti institut upućivanja ili institut službenog putovanja, ističemo da se primjena pojedinog instituta mora utvrđivati u svakom slučaju posebno na temelju sveobuhvatne procjene okolnosti pojedinačnog slučaja. S obzirom na zakonsku regulativu i relevantnu sudsku praksu, smatramo da s gledišta radnog prava vremenska komponenta nije relevantni kriterij za razlikovanje, već je potrebno uzeti u obzir samo sadržaj posla. Tada je moguće osloniti se na navedene kriterije, pritom ističući da su nabrojeni kriteriji navedeni kao primjer i nije riječ o zaključenom krugu okolnosti.

S obzirom na to da rad radnika u inozemstvu podliježe nadzoru države u kojoj se rad izvodi, predlažemo da se u slučaju dvojbe kojim se institutom koristiti za pouzdani odgovor obratite nadležnim tijelima države domaćina.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **KRITERIJ** | **UPUĆIVANJE** | **SLUŽBENO PUTOVANJE** |
| Vrsta rada radnika | Rad se izvodi kao prekogranično pružanje usluge u sklopu djelatnosti utvrđenih u statutu ili društvenom ugovoru poduzeća | Rad je nužan za postojanje i obavljanje djelatnosti poduzeća, ali nije izravno pružanje usluga poduzeća u sklopu djelatnosti utvrđenih u statutu ili društvenom ugovoru poduzeća. |
| Krajnji korisnik usluge | Naručitelj usluge | Poslodavac |
| Prihod poslodavca | Poslodavac očekuje izravno ugovorom dogovoreno plaćanje za rad koji obavlja radnik | Poslodavac ne očekuje izravno plaćanje za rad koji obavlja radnik |
| Tržište druge zemlje | Poduzeće izravno ulazi na tržište druge države i konkurira drugim poduzećima na tom tržištu | Poduzeće ne ulazi izravno na tržište druge države i ne konkurira drugim poduzećima na tom tržištu |

*PRIMJER:*

UPUĆIVANJE: Poduzeće registrirano za građevinsku djelatnost u Republici Sloveniji zaključuje ugovor o izvođenju završnih građevinskih radova pri gradnji objekta u Austriji. U tu svrhu radnik zaposlen u predmetnom poduzeću obavlja zanimanje pećara u Austriji.

* Radnik obavlja rad u sklopu registrirane djelatnosti poslodavca.
* Radnik obavlja rad u sklopu ugovorom dogovorene usluge, za čije obavljanje njegov poslodavac očekuje plaćanje.
* Poduzeće, za koje radnik obavlja rad, ulazi na tržište rada u AT i konkurencija je ostalim poduzećima u djelatnosti.

SLUŽBENO PUTOVANJE: Poduzeće registrirano za građevinsku djelatnost želi sklopiti ugovor za izvođenje završnih građevinskih radova tijekom gradnje objekta. U tu svrhu radnik, zaposlen u predmetnom poduzeću, u Austriji pregovara o sklapanju ugovora.

* Radnik obavlja rad potreban za obavljanje djelatnosti poduzeća, ali to nije izravno obavljanje djelatnosti.
* Krajnji korisnik obavljenog posla radnika jest njegov poslodavac koji neće dobiti plaću za rad koji je radnik obavio.
* Poduzeće za koje radnik obavlja rad ne ulazi na tržište rada AT i nije konkurencija drugim poduzećima u djelatnosti.

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

Odluka A2 Upravnog povjerenstva za koordinaciju sustava socijalne zaštite u točki 3. (c) navodi da se nakon dovršetka upućivanja ne može odobriti novo razdoblje upućivanja istog radnika od istog poduzeća u istu odredišnu zemlju dok nisu prošla najmanje dva mjeseca. Navedeno znači da radnik nakon završetka 24-mjesečnog upućivanja u jednu državu članicu u pravilu može biti odmah upućen na rad od istog poduzeća u drugu državu članicu, a u istu državu članicu tek nakon isteka dva mjeseca.

**Mora li mjesto obavljanja rada u ugovoru o radu biti precizno utvrđeno, odnosno može li se utvrditi aneksom ugovora o radu?**

Temeljni uvjet za upućivanje radnika na rad u inozemstvo prema Zakonu o radnim odnosima (Službeni list RS, br. 21/13, 78/13 – ispr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 i 203/20 – ZIUPOPDVE, u daljnjem tekstu ZDR-1) jest da je obveza, odnosno mogućnost privremenog obavljanja posla u inozemstvu, dogovorena ugovorom o radu. Ako u ugovoru nema takve odredbe, mora se sklopiti novi ugovor o radu za privremeni rad u inozemstvu u skladu s trećim stavkom članka 208.

Mjesto obavljanja rada može proizlaziti ili biti određeno (na primjer: određivanje regije, države itd.) već u ugovoru o radu koji predviđa mogućnost rada u inozemstvu. Zatim se s ostalim sastavnicama iz članka 209. ZDR-1 precizno definira u aneksu ugovora o radu prije stvarnog upućivanja radnika na rad u inozemstvo.

**Kada govorimo o duljem upućivanju radnika na rad u inozemstvo?**

Zakon o radnom pravu ne razlikuje kraća i dulja upućivanja, odnosno ne poznaje razlikovanje upućivanja s obzirom na vremensku komponentu.

**Je li radniku, koji je upućen na rad u inozemstvo, tijekom rada u inozemstvu potrebno omogućiti i slobodan dan na dan slovenskog praznika, koji je neradni dan?**

Što se tiče praznika i neradnih dana, radnik i poslodavac imaju se mogućnost dogovoriti ili o proslavi praznika zemlje domaćina ili o proslavi praznika zemlje iz koje radnik dolazi, ali također je moguće dogovoriti i jedno i drugo.

**Računa li se vrijeme putovanja u inozemstvo u slučaju upućivanja na rad u inozemstvo kao radno vrijeme?**

Kao efektivno radno vrijeme, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, odnosno drugim stavkom članka 142. Zakona o radnim odnosima (Službeni list RS, br. 21/13, 78/13 – ispr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ – F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 i 203/20 – ZIUPOPDVE, u daljnjem tekstu ZDR-1) računa se ne samo stvarno obavljanje posla, već i svako drugo razdoblje u kojem je radnik dostupan poslodavcu i ispunjava svoje obveze iz ugovora o radu. Koja su to razdoblja, ZDR-1 konkretno ne precizira.

**Propisi koje države uzimaju u obzir pri određivanju trajanja radnog vremena upućenog radnika**

Ugovor o radu za obavljanje posla u inozemstvu mora, uz obvezne sastavnice, utvrđene u članku 31. Zakona o radnim odnosima (Službeni list RS, br. 21/13, 78/13 – ispr., 47/15 – ZZSDT, 33/16, PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 i 203/20 – ZIUPOPDVE, u daljnjem tekstu ZDR-1), također sadržavati prava i obveze specifične za rad izvan matične države.

Minimalni standardi glede maksimalnog radnog vremena u državama članicama ujednačeni su na temelju direktiva koje razmatraju pojedino područje. Međutim, kako će se određena direktiva prenijeti u pravni poredak pojedine države članice stvar je te članice i njezina unutarnjeg uređenja.

Na primjer, navodimo da je ZDR-1 Direktivu 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. 12. 1996. o upućivanju radnika na rad u sklopu pružanja usluga (SL L, br. 18 od dana 21.1.1997.) sa stajališta reguliranja radnopravnih prava za radnike, upućene u Republiku Sloveniju, prenio u članku 210. ZDR-1. Ovaj članak određuje opseg prava koja poslodavac mora osigurati radnicima koji su prema slovenskom zakonu upućeni na rad u Republiku Sloveniju, ako je to za njih povoljnije. Riječ je o pravima prema propisima i odredbama kolektivnog ugovora u djelatnostima u kojima se uređuju radno vrijeme, pauze i odmori, noćni rad, minimalni godišnji odmor, plaća, sigurnost i zdravlje na radu, posebna zaštita radnika i zajamčena ravnopravnost. Članak doduše definira i određene iznimke (vidi treći, četvrti i peti stavak članka 210. ZDR-1).

Kao što je spomenuto, način na koji su takvi prijenosi regulirani u drugim državama članicama mora se provjeriti u zakonodavstvu države članice u koju će radnici biti upućeni.

**Je li potrebno u vrijeme upućivanja uračunati kolektivne ugovore države u kojoj upućeni radnici privremeno obavljaju rad?**

Iz stavka 3. članka 6. Zakona o prekograničnom pružanju usluga (Službeni list RS, br. 10/17) proizlazi da poslodavac radniku u vrijeme upućivanja jamči prava u skladu s odredbama zakona ili drugog propisa te kolektivnog ugovora ili drugih akata opće valjanosti ili valjanosti na razini djelatnosti kojima se u državi upućivanja uređuje radno vrijeme, pauze i odmori, noćni rad, minimalni godišnji odmor, plaća, zaštita i zdravlje na radu, posebna zaštita radnika i zajamčena ravnopravnost, ako je to povoljnije za radnika.

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

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

Poduzeće može uputiti samo radnika s kojim ima sklopljen radni odnos i kontinuirano je uključen u obvezna socijalna osiguranja u Republici Sloveniji najmanje 30 dana.

**Možemo li radnike uputiti na rad u drugu državu članicu EU-a, gdje će obavljati usluge za koje smo registrirani kao poduzeće s opremom naručitelja i pod njegovim vodstvom?**

Sukladno članku 4. Zakona o radnim odnosima (Službeni list RS, br. 21/13, 78/13 – ispr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15 / 17. – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 i 203/20 – ZIUPOPDVE) radni odnos je odnos između radnika i poslodavca u kojem se radnik dobrovoljno uključuje u organizirani radni proces poslodavca i u kojem, uz naknadu, osobno i kontinuirano obavlja rad prema uputama i pod nadzorom poslodavca. Također iz članka 4 (6). Zakona o prekograničnom pružanju usluga (Službeni list RS, br. 10/17) proizlazi da radnik može u sklopu upućivanja obavljati rad na temelju ugovora s naručiteljem usluge isključivo pod vodstvom poslodavca.

S obzirom na navedeno, na temelju obavljanja posla u opisanim okolnostima, zaključili bismo da radni odnos zapravo više ne postoji i radnik je prepušten naručitelju, što je protuzakonito.

PRIMJER: Poduzeće ima registriranu djelatnost montaže, ugradnje prozora ili zavarivanja, ali nema vlastitu opremu, već svoje radnike šalje u poduzeća s kojima ima zaključen ugovor o poslovnoj suradnji. Time se izbjegava ne samo važeće radno zakonodavstvo, već i EU direktiva prema kojoj svaki radnik mora imati pravo na istu plaću i iste dodatke dok radi kod poslodavca.

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

Za radnike u međunarodnom cestovnom prijevozu europsko zakonodavstvo upućuje na pribavljanje potvrde A1, u skladu s člankom 13. Uredbe 883/2004. Zahtjev za potvrdu A1 poslodavac podnosi preko državnog portala za poduzeća i poduzetnike SPOT.

**Mora li poslodavac pri upućivanju radnika u inozemstvo javiti promjenu osnove osiguranja Zavodu za zdravstveno osiguranje Slovenije?**

U slučaju upućivanja, za koje je poslodavac dobio potvrdu A1 na temelju Zakona o prekograničnom pružanju usluga (Službeni list RS, br. 10/17) (privremeni i povremeni rad), osnova osiguranja mijenja se iz 001 u 002 s prvim danom upućivanja po službenoj dužnosti. Međutim, u slučaju prekida upućivanja ili isteka valjanosti A1 odgovarajuća zamjena osnove osiguranja obveza je poslodavca.

**Može li se ugovor o pružanju usluge predati na stranom jeziku tijekom postupka pribavljanja potvrde A1?**

Da.

**U Njemačku namjeravamo uputiti radnike, uključujući neke državljane Bosne i Hercegovine koji imaju valjanu boravišnu i radnu dozvolu u Sloveniji. Je li potrebno napraviti nešto dodatno za te radnike, osim onoga što moramo napraviti za radnike koji su slovenski državljani?**

Sa stajališta rada u drugoj državi članici EU-a, državljanstvo upućenog radnika nije relevantna okolnost, ali je navedeno važno sa stajališta ulaska i boravka u drugoj državi članici EU-a. Kako su uvjeti za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u nadležnosti pojedine zemlje, potrebno je raspitati se o uvjetima kod nadležnih tijela države domaćina.

Konkretno, za ulazak i boravak državljanina treće zemlje u sklopu prekograničnog pružanja usluga slovenskog poduzeća dodajemo da je potrebno pribaviti tzv. vizu Vander Elst, a u vezi s njezinim stjecanjem možete pročitati detaljne informacije na mrežnoj stranici njemačkog veleposlanstva u Ljubljani.

**Ja sam samostalni poduzetnik i zanima me mogu li s njima obavljati rad kao podizvođač drugog slovenskog poduzeća u Austriji?**

Da, a pritom savjetujemo dosljedno razgraničenje posla između vas, odnosno vaših radnika i radnika glavnog izvođača, uključujući upotrebu opreme.

**Moraju li moji radnici biti zaposleni na puno radno vrijeme kako bi za njih dobio potvrdu A1?**

Poduzeće može uputiti radnika i na kraće vrijeme od punog radnog vremena, odnosno na temelju ugovora o radu s nepunim radnim vremenom, ali radnik mora biti prethodno najmanje 30 dana kontinuirano uključen u obvezna socijalna osiguranja na temelju zaposlenja na puno radno vrijeme ili u odgovarajuća socijalna osiguranja prema drugoj zakonskoj osnovi. Uvjet prethodnog zapošljavanja na puno radno vrijeme ne odnosi se na radnike kojima se radno vrijeme skraćuje u skladu s propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju ili roditeljskoj skrbi i radnike koji su kod poslodavca, koji ih namjerava uputiti na kraće radno vrijeme od punoga, zaposleni već najmanje šest mjeseci.

**Koje odredbe treba sadržavati akt o upućivanju (odnosno usporediv akt u slučaju upućivanja), na temelju kojeg radnika upućujemo u povezano trgovačko društvo?**

(??) Na temelju članka 23. Zakona o zapošljavanju, samozapošljavanju i radu stranaca (Službeni list RS, br. 1/18 – službeni pročišćeni tekst i 31/18) upućeni radnici mogu obavljati rad kod subjekta domaćina samo na temelju ugovora o radu sklopljenog sa stranim poslodavcem i akta o premještanju, koji mora sadržavati odredbe o:

* trajanju i mjestu obavljanja rada tijekom premještanja
* zajamčenim pravima, osim plaće, u skladu s odredbama zakona kojima se uređuju radni odnosi u vezi s položajem radnika upućenih na rad u Republiku Sloveniju
* predviđenom povratku u povezano poduzeće sa sjedištem u trećoj zemlji ili drugoj državi članici EU-a
* zadatcima koje će upućeni radnik obavljati kod subjekta domaćina
* visini plaće upućenog radnika, koja ne smije biti niža od visine plaće koju primaju radnici u Republici Sloveniji za zauzimanje usporedivih radnih mjesta, u skladu s propisima i kolektivnim ugovorima s općenitom valjanošću ili valjanošću na razini djelatnosti.

**Podvrgavamo li se svim pravilima upućivanja radnika na rad i u slučaju da naši upućeni radnici u drugoj državi članici EU-a samo obavljaju rad i svakodnevno se vraćaju u Sloveniju?**

Da.

**Na rad želimo uputiti naše radnike koji su državljani trećih zemalja. Vrijedi li u tom slučaju neka posebnost u vezi s potvrdama A1?**

Uredba (EU) br. 1231/2010 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. o proširenju primjene uredbi (EZ) br. 883/2004 i (EZ) br. 987/2009 za državljane trećih zemalja na koje se navedene uredbe ne primjenjuju samo na temelju njihova državljanstva predviđa da je uredba u cijelosti obvezujuća i izravno se primjenjuje u svim državama članicama EU-a, u skladu s ugovorima. Pritom naglašavamo da se, u skladu s 18. i 19. recitalom uredbe 1231/2010, ta pravila ne primjenjuju u Ujedinjenom Kraljevstvu i Danskoj.

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

**Slovensko poduzeće, koje ima nepodmirene porezne obveze, ne može dobiti potvrdu A1, čak i ako nakon plaćanja obveze podnese potvrdu FURS-a */Financijska uprava Republike Slovenije = Porezna uprava Republike Slovenije, op. prev./* da nema poreznog duga. Kako postupiti u tom slučaju, s obzirom na to su ispunjeni uvjeti za dobivanje obrasca A1?**

Nakon reguliranja razloga odbijanja podnošenja zahtjeva poslodavac može ponovno poslati zahtjev preko portala e-Vem. Ako podatci u sustavu Zavoda za zdravstveno osiguranje Slovenije nisu ažurirani na dan podnošenja zahtjeva, poslodavac podnosi zahtjev za izdavanje potvrde u nadležnom financijskom uredu, čime dokazuje da je eliminirao razloge za odbijanje zahtjeva. FURS izdanu potvrdu automatski prosljeđuje u sustav Zavoda za zdravstveno osiguranje Slovenije za izdavanje potvrde A1. Više možete pročitati na mrežnoj stranici FURS-a.

**Što se u svrhe ZDoh-2 smatra prekidom, odnosno kraćim prekidom, posebno u slučaju kratkih upućivanja u svrhu pružanja usluga (primjer: radnik tjedan dana prodaje proizvode na sajmu u Austriji, zatim ih prodaje dva tjedna po Sloveniji, a zatim ode dva tjedna u Njemačku)?**

Pri definiranju razdoblja upućivanja ključan je dogovor između radnika i poslodavca o trajanju upućivanja na rad u inozemstvo, pritom predmetni dogovor sa stanovišta ocjene prekida upućivanja treba razmatrati u sadržajnom, a ne formalnom smislu, a prije svega uzimajući u obzir stvarno stanje i ekonomski sadržaj. U slučaju dogovora između radnika i poslodavca prema kojem radnik naizmjence radi u inozemstvu i u Sloveniji (primjer: s ugovorom o radu propisano je da radnik ima mjesto obavljanja posla 1 tjedan u Austriji, zatim 2 tjedna u Sloveniji i zatim 2 tjedna u Njemačkoj), pri procjeni trajanja razdoblja upućivanja dani obavljanja posla u Sloveniji smatraju se prekidom upućivanja. Detaljno objašnjenje u vezi s određivanjem razdoblja upućivanja objavljeno je na mrežnoj stranici FURS-a.

**Imaju li osobe koje su zaposlene kod slovenskog poslodavca na puno radno vrijeme i obavljaju regionalnu funkciju pravo na porezne olakšice prema člancima 44. i 45.a ZDoh-2, kao i autoprijevoznici? Primjer: osoba je zaposlena na puno radno vrijeme u Sloveniji kao direktor kadrovske funkcije i vodi kadrovske odjele u Sloveniji, Hrvatskoj, u Srbiji, Bosni i Hercegovini i Bugarskoj. U svakoj od ovih zemalja obavlja rad 3 dana u mjesecu, a ostatak u Sloveniji.**

Iznos naknade troškova u vezi s privremenim upućivanjem prema članku 44. ZDoh-2 vezan je za razdoblje upućivanja (do 30 i iznad 30, odnosno kod autoprijevoznika iznad 90 dana), isto tako je i ostvarivanje posebne porezne osnovice prema članku 45.a ZDoh 2 vezano na razdoblje upućivanja (dok su svi ostali uvjeti ispunjeni). U slučaju koji navodite radnik nije kontinuirano upućen na rad u inozemstvo dulje od 30 dana i ne može se ostvarivati posebna porezna osnovica prema članku 45.a ZDoh-2. Detaljno objašnjenje objavljeno je na mrežnoj stranici FURS-a.

**Je li osnovica za doprinose radnika koji posjeduju potvrdu A1 prema članku 13. Uredbe (EZ) br. 883/2004 plaća za jednak rad u RS, ali ne i dio plaće za rad u inozemstvu?**

Radnici upućeni na rad u inozemstvo prema članku 13. Uredbe (EZ) 883/2004 i gdje je riječ o uobičajenom obavljaju posla u dvije ili više zemalja EU-a u obvezno osiguranje, također u vrijeme upućivanja, uključeni su prema osnovi osiguranja 001 i plaćaju doprinose za socijalnu zaštitu od ukupnog dohotka.

**Kako predati obrazac REK za upućenog radnika koji ima potvrdu A1 u skladu s člankom 13. Uredbe (EZ) br. 883/2004, s obzirom na to da u opisanom slučaju osnova osiguranja ostaje 001?**

U vezi s podnošenjem REK obrazaca željeli bismo objasniti da porezni obveznik nakon isplate plaće radnicima koji su upućeni na rad u inozemstvu podnosi obrazac REK-1 s naznakom vrste dohotka:

1091 Plaća i naknade – detaširani radnici; ta vrsta dohotka koristi se pri isplate plaće radniku koji je uključen u socijalno osiguranje po osnovi osiguranja 002, a također pri isplati plaće radniku na kojeg se primjenjuje posebna porezna osnovica iz članka 45. a ZDoh-2, bez obzira na osnovu uključenosti u osiguranje tog radnika;

1001 Plaća i naknada plaće; ova vrsta dohotka koristi se pri isplate plaće i naknade plaće radniku upućenom na rad u inozemstvo u skladu s člankom 13. Uredbe EZ br. 883/04 i posebna porezna osnovica iz članka 45. a ZDoh-2 na nju se ne odnosi.

**Što mora poduzeće sa sjedištem u Ujedinjenom Kraljevstvu, koje želi pružati prekogranične usluge s upućenim radnicima u Republici Sloveniji, podnijeti IRSD-u u slučaju inspekcijskog nadzora?**

**Često postavljana pitanja u vezi s postupkom za pribavljanje potvrde A1 na temelju Zakona o prekograničnom pružanju usluga**

## Najčešće povrede poslodavaca

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

Ako vam poslodavac nije isplatio plaću, imate nekoliko mogućnosti. Isplatu plaće možete zahtijevati podnošenjem tužbe protiv poslodavca na radnom sudu, a pritom vrijedi da je pisani obračun plaće koju izdaje poslodavac vjerodostojna isprava na temelju koje radnik može predložiti sudsku ovrhu. Tražbine iz radnog odnosa zastarijevaju u roku od pet godina.

Ako vam poslodavac:

* nije isplaćivao plaću najmanje dva mjeseca (ili je isplaćena plaća znatno smanjena), odnosno
* dva puta zaredom ili vam u razdoblju od šest mjeseci nije isplatio plaću u zakonom utvrđenom, odnosno dogovorenom roku, odnosno
* nije vam osigurao rad dulje od dva mjeseca i istodobno nije isplatio zakonom utvrđenu naknadu plaće,odnosno
* nije vam u cijelosti uplatio doprinose za socijalnu zaštitu tri mjeseca zaredom ili u razdoblju od šest mjeseci,

tada, u svim navedenim slučajevima, imate mogućnost izvanrednog otkaza ugovora o radu (bez otkaznog roka), pod uvjetima iz ZDR-1 */Zakon o delovnih razmerjih = Zakon o radnim odnosima, op. prev./*. U tom slučaju, uz zaostale plaće i doprinose, poslodavac će vam morati isplatiti i otpremninu, utvrđenu u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu iz poslovnih razloga, i odštetu najmanje u iznosu izgubljene isplate tijekom otkaznog roka.

Povredu vezanu za propuštanje isplate plaće možete prijaviti i Inspektoratu rada Republike Slovenije, a pritom je važno da inspektor rada, ako utvrdi povrede u vezi s isplatom plaće, poslodavca može sankcionirati za počinjeni prekršaj, ali svojim mjerama ne može postići i da se plaća doista isplati. To može učiniti samo radni sud.

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

Ako vam je poslodavac neutemeljeno otkazao ugovor o radu ili je to učinio usmeno, bez posebnog postupka ili dokumenata, možete tužbom pred radnim sudom u roku od 30 dana od dostave otkaza, odnosno u roku od 30 dana od dana kada ste doznali za povredu vašeg prava, zahtijevati utvrđivanje nezakonitosti otkaza. Naime, otkaz ugovora o radu mora u svakom slučaju biti u pisanom obliku i uredno dostavljen radniku, a prije toga poslodavac mora provesti odgovarajući postupak predviđen zakonom. Ako poslodavac to nije učinio, takvo postupanje možete prijaviti i Inspektoratu rada Republike Slovenije. Ako inspektor utvrdi povredu u vezi s postupkom, odnosno same dostave otkaza, moći će sankcionirati poslodavca za prekršaj, ali neće moći svojim mjerama postići poništavanje otkaza. Potonje je isključiva nadležnost radnog suda.

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

Ako poslodavac radniku ne omogući povratak u Sloveniju nakon prestanka obavljanja posla u inozemstvu, takvo postupanje je prekršaj, pa radnik može tu povredu prijaviti Inspektoratu rada Republike Slovenije. Nakon povratka u domovinu radnik može tužiti poslodavca za naknadu troškova nastalih vraćanjem i za naknadu štete zbog pretrpljenih neugodnosti.

Ako se radnik nađe sam u inozemstvu bez mogućnosti odnosno sredstava za vraćanje u domovinu, također se može obratiti diplomatskom predstavništvu Republike Slovenije (npr. veleposlanstvo ili konzulat). Na diplomatskom predstavništvu mogu mu izdati dokument za povratak u Sloveniju (npr. putovnicu za vraćanje ili osobnu iskaznicu), a mogu se povezati s radnikovom rodbinom ili s nadležnim Centrom za socijalnu skrb, ako radnik nema drugih mogućnosti ili ne može sam platiti povratak u domovinu. Ako u zemlji, u kojoj se radnik nađe, nema slovenskog predstavništva, može se obratiti diplomatskom predstavništvu jedne od drugih država članica EU-a, gdje mu se može izdati tzv. emergency travel document.

## Najčešće povrede radnika

**Što mogu učiniti ako radnik ne stupi na rad?**

Ako radnik ne stupi na rad i ne opravda svoje odsustvo, takvo postupanje je povreda ugovornih obveza, na čije se ispunjenje radnik obvezao potpisivanjem ugovora o radu. Ovisno o tome kako poslodavac u svojim općim aktima definira povredu obveza iz radnog odnosa, radniku može izreći disciplinsku sankciju u slučaju utvrđene disciplinske odgovornosti, u skladu s pravilima disciplinskog postupka (ako ih je poslodavac unaprijed definirao), ali to ne smije trajno promijeniti radnopravni položaj radnika. Ako je poslodavac pretrpio štetu izazvanu neopravdanom odsutnošću radnika, radnik mu mora nadoknaditi štetu – naravno, prema prethodno provedenom postupku kojim se utvrđuje visina nastale štete, odgovornost za nju i počinitelj.

Neopravdana odsutnost s posla također je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, naime, poslodavac može izvanredno (bez otkaznog roka) otkazati ugovor o radu radniku koji najmanje pet uzastopnih dana ne stupi na rad i ne obavijesti poslodavca o razlozima svoje odsutnosti, iako bi to trebao i mogao učiniti. Prije otkaza poslodavac mora provesti poseban postupak i paziti na rokove koji su relativno kratki u slučaju izvanrednog otkaza. U tom slučaju, radniku prestaje ugovor o radu prvog dana neopravdanog izbivanja s posla, ako se ne vrati na rad do uručivanja izvanrednog otkaza.

**Što mogu učiniti ako radnik rad obavlja nestručno, nepravovremeno i s pogreškama?**

Odgovor na ovo pitanje ovisi o razlozima zbog kojih radnik svoj rad obavlja na opisani način. U slučaju disciplinskih povreda poslodavac može pokrenuti disciplinski postupak protiv radnika. Od njega također može (u posebnom postupku) tražiti odštetu, ako je postupanjem radnika (ili propuštanjem) poslodavcu izazvana šteta.

Ako su razlozi za nestručni ili nepravovremeni rad radnika zdravstvene prirode, poslodavac može uputiti radnika na usmjereni preventivni liječnički pregled, i to:

* u slučaju smanjene radne sposobnosti
* nakon bolesti ili ozljede izvan rada koja zahtijeva dugotrajno liječenje i gdje postoje sumnje u smislu radne sposobnosti za dosadašnji rad
* ako postoji sumnja na bolesti ovisnosti koje mogu utjecati na radnju sposobnost radnika
* u slučaju radnika koji su bili tijekom razdoblja od jedne godine na bolovanju pet ili više puta zbog bolesti ili ozljede.

Ovlašteni liječnik mora u roku od deset dana dostaviti poslodavcu ocjenu o radnikovom ispunjavanju posebnih zdravstvenih zahtjeva za određeni rad u radnom okružju. Na njegov prijedlog (u dogovoru s osobnim liječnikom radnika) može se pokrenuti i postupak za ostvarivanje prava iz invalidskog osiguranja za radnika. Rezultate liječničkog pregleda zatim poslodavac mora uzeti u obzir i radniku osigurati takav rad koji mu neće pogoršati zdravstveno stanje. Ako ne nudi takav rad, može početi postupak otkaza ugovora o radu iz razloga nesposobnosti ili invalidnosti, u slučaju radnika sa statusom invalida. U potonjem slučaju poslodavac prvo mora, prije otkaza, pribaviti mišljenje posebne komisije.

Nepostizanje očekivanih radnih rezultata jer zaposlenik rad ne obavlja na vrijeme, stručno i kvalitetno također je razlog za redoviti otkaz ugovora o radu iz razloga nesposobnosti. Prije takvog otkaza poslodavac mora provesti poseban postupak utvrđen u ZDR-1.

**Što mogu učiniti ako se radnik ne pridržava uputa poslodavca?**

Slično kao što smo naveli u prethodnom pitanju, i u ovom slučaju poslodavac može pokrenuti disciplinski i postupak za naknadu štete protiv radnika. Usto može provesti postupak pred otkaz i dati otkaz bilo zbog razloga nesposobnosti ili zbog skrivljenog razloga (povreda ugovorne obveze ili drugih obveza koje proizlaze iz radnog odnosa). Nepridržavanje uputa poslodavca može na određenim poslovima i u nekim okolnostima također ugroziti zdravlje, odnosno život radnika i njegovih suradnika, odnosno ostalih ljudi. Stoga u slučaju ozbiljnih povreda radnih obveza poslodavac također ima mogućnost izvanrednog otkaza ugovora o radu radniku, u skladu s postupkom predviđenim u ZDR-1. U slučaju uvođenja postupka izvanrednog otkaza ugovora o radu poslodavac može radniku tijekom trajanja postupka zabraniti i rad. U vrijeme zabrane obavljanja rada radnik ima pravo na naknadu plaće u visini polovice 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) jest tijelo nadležno za prihvaćanje prijava za pružanje usluga s upućenim radnicima u Republici Sloveniji i za izdavanje suglasnosti za jedinstvenu dozvolu za upućene radnike.

Prijava usluga može se obaviti i elektronički, a ZRSZ daje suglasnost za jedinstvenu dozvolu za upućene radnike na zahtjev upravne jedinice u postupku izdavanja jedinstvene dozvole za boravak i rad u svrhu prekograničnog pružanja usluge.

**Inspektorat Republike Slovenije za rad**

Povrede može osoba prijavljivati u Inspektoratu RS za rad, koji je uspostavljen kao tijelo u sastavu Ministarstva rada, obitelji, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti. Između ostalog, Inspektorat obavlja inspekcijski nadzor nad provedbom zakona i drugih propisa, kolektivnih ugovora i općih akata kojima se uređuju radni odnosi, plaće i drugi primici 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, odnosno stranaca koji obavljaju rad u Sloveniji na temelju upućivanja, a također informira njihove poslodavce o području oporezivanja dohotka iz zaposlenja. Zadatak FURS-a je također procjena i obračun obveznih davanja te financijski nadzor.

**Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije**

U skladu s europskim zakonodavstvom u području socijalne zaštite, u slučaju upućivanja radnika, ZZOS je određen kao nadležna institucija za provedbu kako odredbi koje se odnose na zdravstvo, tako i odredbi koje se tiču područja zakonodavstva koje se primjenjuje, u što spada i izdavanje potvrda A1.

Potvrda A1 službeni je dokument izdan na temelju propisa EU-a, kojim jedna država potvrđuje da su ispunjeni uvjeti da se za određenog radnika tijekom određenog razdoblja obavljanja posla u drugoj zemlji i dalje primjenjuje isključivo njezino zakonodavstvo iz područja socijalne zaštite. Nakon podnošenja ovog dokumenta država u kojoj upućeni radnik obavlja rad, ne smije zahtijevati da radnik bude uključen u vlastiti sustav socijalnog osiguranja te obračunavati i ubirati doprinose za socijalno osiguranje prema vlastitom zakonodavstvu.

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

U području migracije radne snage Ministarstvo rada, obitelji, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti Republike Slovenije (MDDSZ) usko surađuje sa Zavodom RS za zapošljavanje i ostalim resorima ministarstva, posebno s Ministarstvom unutarnjih poslova Republike Slovenije. Sektor za migracije priprema prijedloge zakonskih i podzakonskih akata iz područja zapošljavanja i rada stranaca u Sloveniji, prati provedbu propisa i rješava žalbe na odluke Zavoda RS za zapošljavanje o odbijanju izdavanja dozvola za sezonski rad stranaca. Također sudjeluje u pripremi zakonodavnih prijedloga EU-a u području slobodnog protoka radnika i usluga te ulaska, boravka i zapošljavanja državljana trećih zemalja, a njegovi predstavnici sudjeluju i u sklopu različitih radnih skupina Europske unije iz područja migracija i koordinacije sustava socijalne zaštite.

**Ministarstvo unutarnjih poslova**

Ministarstvo unutarnjih poslova nadležno je za pitanja ulaska i boravka radnika upućenih na rad u Republiku Sloveniju u skladu sa Zakonom o strancima (Službeni list RS, br. 1/18 – službeni pročišćeni tekst, 9/18. – ispr. i 62/19 – odl. US).

## Interesne udruge

**Savez slobodnih sindikata Slovenije**

Djelovanje i nadležnosti Saveza slobodnih sindikata Slovenije u vezi s upućenim radnicima:

* odgovarajuće podizanje svijesti upućenih radnika o postupcima upućivanja i istodobnoj provjeri poslodavaca
* jačanje suradnje s nadzornim tijelima i nadležnim institucijama u području upućivanja radnika (primjer: IRSD, ZZOS)
* jačanje međunarodne međuinstitucionalne suradnje međusobnim informiranjem i suradnjom
* poticanje upućenih radnika na suradnju s nadzornim tijelima i tijelima progona
* podizanje svijesti upućenih radnika pružanjem stručne pomoći i pravnog informiranja i savjetovanja
* jačanje suradnje s njemačkim sindikatima i službenim tijelima iz Njemačke te Austrije
* suradnja sa zemljama u koje slovenska poduzeća šalju strane radnike
* posjeti nadležnim institucijama, odnosno organizacija u zemljama u kojima se problem povrede prava upućenih radnika pojavljuje u većoj mjeri
* priprema i distribucija odgovarajućeg informativno-savjetodavnog materijala i pomoć za upućene radnike
* jačanje već uspostavljene suradnje s nadzornim tijelima i tijelima progona, također na međunarodnoj razini, neposrednim prijavljivanjem otkrivenih povreda i redovitim obavješćivanjem.

**Obrtničko-poduzetnička komora Slovenije**

Obrtničko-poduzetnička komora Slovenije štiti i zastupa interese poslodavaca. Već nekoliko godina svojim članovima intenzivno pruža savjete i stručnu pomoć u vezi s upućivanjem na rad u inozemstvo i s tim povezanim postupcima. Također nudi savjete i pravnu pomoć u vezi s ugovorima u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo. Obrtničko-poduzetnička komora međunarodno surađuje s institucijama poslodavaca i jača suradnju s nadzornim tijelima, i u Europskoj uniji i u trećim zemljama. Kao institucija poslodavca također surađuje s drugim obrtničkim komorama diljem svijeta i kroz razmjenu dobrih praksi i različitih oblika jačanja institucionalnih kapaciteta (npr. studijski posjeti stručnjaka u različite države članice EU-a), uglavnom sufinanciranih od različitih EU programa, svojim članovima pruža stručnu podršku.

**Slovenska udruga poslodavaca**

Slovenska udruga poslodavaca (SUP) prva je dobrovoljna gospodarska interesna udruga u Sloveniji koja zastupa i štiti interese poslodavaca od 1994. godine.

SUP se dugi niz godina aktivno bavi tematikom, odnosno problematikom upućivanja radnika na rad u inozemstvo. Objavili su dvije brošure: „Postupci za upućivanje slovenskih radnika na rad u države članice EU-a“ i „Upućivanje menadžera i stručnjaka na rad u inozemstvu“.

U sklopu članstva u SUP-u poslodavcima pružaju informacije o postupcima upućivanja na rad u inozemstvo. Također savjetuju u vezi s obveznim sadržajem ugovora koji se mora zaključiti s radnikom u slučaju upućivanja na rad u inozemstvo.

**Slovenska gospodarska komora**

Slovenska gospodarska komora najveća je, najsnažnija i najutjecajnija veza gospodarstva u Sloveniji. Njezina je osnovna misija poboljšati poslovno okružje, što posljedično omogućuje veći gospodarski rast. SGK je umreženo organizirana i pokriva sve regije Slovenije kao i grane djelatnosti. Uz aktivnosti lobiranja, nudi širok spektar različitih usluga podrške poslovanju u zemlji i inozemstvu, a vrlo je aktivna i u području upućivanja radnika na rad.

**Radničko savjetovalište**

[Radničko savjetovalište](http://www.delavskasvetovalnica.si/) jest organizacija posvećena zagovaranju, zaštiti, promicanju i razvoju radničkih, socijalnih i statusnih prava radnika i drugih ranjivih skupina, posvećujući posebnu pozornost poštovanju prava upućenih radnika.