PREDLOG

(EVA 2018-2611-0096)

|  |
| --- |
| ZAKON  O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O ČEZMEJNEM IZVAJANJU STORITEV |
|  |
| I. UVOD |
| 1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA  Pogodba o delovanju Evropske unije opredeljuje svobodo izvajanja storitev, poleg prostega gibanja oseb in prostega pretoka kapitala, kot enega od temeljev notranjega trga EU. Svoboda izvajanja storitev pomeni pravico podjetij s sedežem v eni izmed držav članic EU do opravljanja storitev v drugi državi članici EU ter s tem pravico, da v ta namen začasno pošljejo (napotijo) svoje delavce, ne glede na njihovo državljanstvo, na opravljanje dela, potrebnega za izvedbo storitve, v drugi državi članici.  Z namenom zagotavljanja poštene konkurence med ponudniki storitev iz različnih držav ter zaščite pravic napotenih delavcev, Direktiva 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev določa, da morajo podjetja delavcem, ki jih napotijo na delo v drugo državo članico, zagotoviti najmanj osnovne delovne pogoje (minimalne urne postavke, delovni čas, plačani letni dopust ipd.) skladno s predpisi in kolektivnimi pogodbami, ki veljajo v državi kamor so delavci napoteni. Spričo novih izzivov na področju napotitev, ki so posledica širitev EU v letih po sprejemu direktive ter gospodarske krize, ki je močno prizadela nekatere države članice EU in znotraj njih specifično nekatere sektorje, je bila sprejeta Direktiva 2014/67/EU, ki naslavlja področja, ki so se v preteklih letih pokazala kot najbolj težavna, zlasti preprečevanje zlorab in krepitev pravne varnosti napotenih delavcev.  Zaradi nezadovoljive in velikokrat neustrezne uporabe skupnih pravil s strani držav članic na ravni EU, tudi po sprejetju in transpoziciji izvedbene Direktive 2014/67/EU se je Evropska komisija odločila še za revizijo osnovne direktive 96/71/ES, ki je na podlagi razprav v okviru Sveta EU in Evropskega parlamenta rezultirala v besedilu Direktive 957/2018/EU. Osnovno vodilo novega besedila je v odpravi socialnega in/ali plačnega »dumpinga«, ki ga na ravni EU omogočajo različne nacionalne ureditve v posameznih državah članicah EU. |
|  |
| 2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA |
| 2.1 Cilji |
| S prenosom Direktive 957/2018/EU tudi Republika Slovenija sledi ciljem EU, s katerimi se želi omiliti posledice različnih ureditev v nacionalnih zakonodajah na področju zagotavljanja temeljnih delovnopravnih pogojev za opravljanje dela napotenega delavca, ki pogosto rezultira v povečanju tveganja za socialni »dumping« ter posledično izkrivlja pravilno delovanje podjetij na notranjem trgu EU.  Druge spremembe v noveli ŽČmIS so namenjene odpravljanju pomanjkljivosti, ki so se pokazale pri prenosu Direktive 2014/67/EU v skladu s Predhodno oceno slovenskih nacionalnih ukrepov za prenos Direktive 2014/67/EU z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI). |
| 2.2 Načela |
| Predlog zakona ne odstopa od načel, ki so bila vodilo pri pripravi osnovnega zakona, predvsem:   * načelu potrebnosti pravnega urejanja:   brez sprejema predpisa ni mogoče prenesti direktive v nacionalni pravni red, ravno tako ni mogoče določiti natančnejših pravil za izvajanje uredb Evropske unije, ki jih sicer ni mogoče pravilno in učinkovito izvajati.   * načelu samoomejevanja:   predpis ureja le tisto materijo, ki je predpisana z evropsko zakonodajo na tem področju ter določa le tiste omejitve, ki so predpisane z evropsko zakonodajo oziroma so potrebne za preprečevanje zlorab instituta napotitve ter kršenja pravic napotenih delavcev. |
| 2.3 Poglavitne rešitve  S prenosom Direktive 957/2018/EU se z novelo ZČmIS ter tudi z ustrezno spremembo zakona, ki ureja področje delovnih razmerjih, v slovenskim zakonodajnem okviru zagotavlja:   * načelo uporabe enakih pravil glede plačila za opravljeno delo napotenih delavcev, kot to velja za lokalne delavce v skladu z zakonodajo in splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami na ravni države napotitve; * časovno omejevanje dolgotrajnih obdobij napotitev, pri čemer se obdobja napotitev, v primeru nadomestitev delavcev za opravljanje istovrstnih storitev na istem delovnem mestu, seštevajo. * obvezna zagotovitev spoštovanja načela enakega obravnavanja v primeru, ko čezmejno storitev opravljajo napoteni delavci, zaposleni pri delodajalcu za zagotavljane dela. |
| 3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA |
| Predlog zakon nima vpliva na državni proračun in druga javnofinančna sredstva. |
| 4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET |
| Predlog zakona nima finančnih posledic na državni proračun. |
| 5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE |
| Z novelo zakona se delno prenaša direktiva EU, in sicer Direktiva (EU) 2018/957.  **Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih**  Do konca julija 2020, ko je iztekel rok za prenos Direktive 957/2020/EU, so v svojo nacionalno zakonodajo besedilo direktive prenesle le tri države članice, in sicer: Slovaška, Češka Republika in Francija. Določene države članice npr. Finska in Nizozemska pa so v svojih nacionalnih zakonodajah napotene delavce na področju plačila za opravljano delo izenačile z domačimi delavci že pred časom.  **Nemčija**  V Nemčiji je bil predlog zakona, ki prenaša določila direktive, vključuje vse elemente v zvezi s plačo, vključno z institutom minimalne plače in drugimi dodatki, kot so nadurno delo, nedeljsko in praznično delo, delo v nevarnih pogojih in nedenarnimi prispevki delodajalca. Vključuje tudi minimalne pogoje za nastanitev, ki jih mora delodajalec izpolnjevati, ne vključuje pa določil povezanih s pokojninskim zavarovanjem. Delodajalca gostitelja tudi obvezuje k poročanju o izenačevanju delovnih in plačnih pogojev med domačimi in napotenimi delavci. Delodajalec je tudi dolžan kriti stroške postopka napotitve in ne sme obračunavati povračilo stroškov za namestitev, poti, prehrane ali dnevnic obračunavati v okviru plačila za opravljeno delo, ampak mora ta povračila prikazati ločeno. Delovni pogoji, ki so urejeni z kolektivnimi pogodbami, bodo postali zavezujoči ne glede na gospodarski sektor in ne bodo omejeni samo na gradbeništvo. Pri napotitvah, ki bodo trajale več kot 12 mesecev bodo morali ponudniki storitev upoštevati tako splošne zakonske določbe, kot tudi kolektivne pogodbe. Zakon predvideva tudi možnost, da delodajalec zaprosi za izjemno podaljšanje šestih mesecev po izteku 12 mesecev. Druge izjeme so možne tudi za transportni sektor ter za napotitve v smislu izobraževanja, usposabljanja in sejemske udeležbe, kjer je napotitev možna za 14 dni brez prekinitve ter pod pogojem, da delavec v Nemčiji ne dela več kot 30 dni v obdobju 12 mesecev.  **Francija**  Uredba, s katero je Francija prenesla Direktivo 957/2018/EU, določa nadgradnjo minimalnih pravic napotenih delavcev v okviru zakona o delovnih razmerjih. Za napotene delavce le-ta ureja področje zaposlitve, enakosti spolov, materinski, očetovski in porodniški dopust, dopust za nego otroka, pogoje za opravljanje dela za določen čas, pravico do stavke, delovni čas, odmore in počitek, praznike, letni dopust, nočno delo za mlade delavce in t.i. sklad za primer slabega vremena. Nova ureditev že zagotovljene pravice dopolnjuje s splošno deklaracijo upoštevanja enake obravnave delavcev znotraj podjetja, tako domačih kot tudi napotenih delavcev. Glede plačila za opravljeno delo uredba napotene delavce izenačuje s pravicami, ki jih imajo domači delavci in tako, da sistema zagotavljanja minimalnega standarda glede izplačevanja minimalne urne postavke ne poznajo več. Podobno kot Nemčija ureja tudi povračila stroškov v času napotitve. Omejuje se tudi časovna komponenta napotitev in sicer na 12 mesecev, z možnostjo podaljšanja na 18 mesecev. V primeru nadomeščanja napotenih delavcev na isto delovno mesto v istovrstni storitvi se obdobja napotitve seštevajo.  V nekaterih drugih državah je prenos direktive zahteven prenos, posebno tam, kjer različni dodatki k plači do sedaj niso bili vključeni v plačo napotenega delavca. Slovaška, kjer v plačo napotenega delavca do sedaj ni bilo vključeno nadurno delo ali dodatki za praznik, nedeljsko delo in delo ponoči, vsebino direktive 957/2018/EU z 12 pravnimi akti. Češka republika je Direktivo 957/2018/EU prenesla z več zakonskimi in podzakonskimi akti, predvsem dopolnili zakona, ki ureja delovna razmerja in zakona, ki ureja zaposlovanje.  Izjava o skladnosti (pdf. format) – izvoz iz baze RPS |
| 6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA |
| 6.1 Presoja administrativnih posledic  a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov: |
| Na novo se uvaja postopek preprostega elektronskega obvestila tujega ponudnika storitev v primeru podaljšanja obdobja storitev, ki presega 12 mesecev na ZRSZ.    **b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:**  Sprejem zakona vpliva na obveznosti tujih ponudnikov storitev v zvezi z obveznostjo predložitve elektronskega obvestila pred podaljšanjem obdobja napotitve, ki presega 12 mesecev. |
| 6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki, in sicer za: |
| Sprejem zakona ne vpliva na okolje, ki vključuje prostorske in varstvene vidike. |
| 6.3 Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za: |
| Sprejem zakona bo vplival na gospodarstvo, saj se vzpostavljajo enotna pravila za zaščito napotenih delavcih v čezmejnih situacijah ter s tem zvišuje raven konkurenčnosti slovenskega gospodarstva. |
| 6.4 Presoja posledic za socialno področje, in sicer za: |
| Sprejem zakona ne vpliva na socialno področje. |
| 6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za: |
| Sprejem zakona ne vpliva na dokumente razvojnega načrtovanja.  6.6 Presoja posledic za druga področja  Sprejem zakona ne bo imel drugih posledic. |
| 6.7 Izvajanje sprejetega predpisa: |
|  |
| 1. Predstavitev sprejetega zakona:   Sprejeti zakon bo objavljen v Uradnem listu RS ter na spletnih straneh predlagatelja. Predlagatelj bo zakon predstavljal v okviru obstoječih orodij (informacije preko nacionalna spletna stran o napotenih delavcih).   1. Spremljanje izvajanja sprejetega predpisa:   Izvajanje predpisa bo spremljalo ministrstvo, pristojno za delo. |
| 6.8 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona:  /  7. Prikaz sodelovanja javnosti pri pripravi predloga zakona:  Predlog predpisa je bil objavljen na e-Demokracija v času od 7.12.2020 do 21.12.2020  Ekonomsko socialni Svet se je z novelo ZČmIS dokončno seznanil .12.2020.  8. PODATEK O ZUNANJEM STROKOVNJAKU OZIROMA PRAVNI OSEBI, KI JE SODELOVALA PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA, IN ZNESKU PLAČILA ZA TA NAMEN:  Pri pripravi predloga zakona ni sodeloval zunanji strokovnjak oziroma pravna oseba.  9. Navedba, kateri predstavniki predlagatelja bodo sodelovali pri delu državnega zbora in delovnih teles   * Janez Cigler Kralj, minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, * Mateja Ribič, državna sekretarka, * Mojca Pršina, v. d. generalnega direktorja Direktorata za trg dela in zaposlovanje, * Grega Malec, sekretar v Sektorju za delovne migracije. |
|  |

|  |
| --- |
| II. BESEDILO ČLENOV |

1. člen

V Zakonu o čezmejnem izvajanju storitev (Uradni list RS, št. 10/17) se na koncu prve alineje prvega odstavka 2. člena beseda »in« nadomesti z vejico in doda nova tretja alineja, ki se glasi:

» - Direktiva 2018/957/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 173 z dne 9.7.2018, str. 16) in«.

2. člen

V 4. členu se doda nov sedmi odstavek, ki se glasi:

»(7) Uporabnik lahko čezmejno izvaja storitve tudi z delavci, ki so bili k njemu napoteni na podlagi dogovora z delodajalcem za zagotavljanja dela, pod pogojem, da je med delodajalcem za zagotavljanje dela in delavcem ves čas trajanja napotitve ohranjeno delovno razmerje. Pri tem se šteje, da je delavca na kraj opravljanja dela, kjer storitev izvaja uporabnik, napotil delodajalec za zagotavljanje dela.«.

3. člen

V 12. členu se šesti odstavek spremeni tako, da se glasi:

» (6) Pogoj iz pete alineje prvega odstavka tega člena se šteje za izpolnjenega, če se storitev izvaja za lasten račun in pod lastnim vodstvom na podlagi sklenjene pogodbe z naročnikom storitve oziroma primerljivega akta v primeru napotitve v povezano gospodarsko družbo ali v okviru opravljanja dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku.«.

Za šestim odstavkom doda nov sedmi odstavek, ki se glasi:

» (7) Uporabnik lahko čezmejno izvaja storitve tudi z delavci, ki so bili k njemu napoteni na podlagi dogovora z delodajalcem za zagotavljanja dela, pod pogojem, da je med delodajalcem za zagotavljanje dela in delavcem ves čas trajanja napotitve ohranjeno delovno razmerje. Pri tem se šteje, da je delavca na kraj opravljanja dela, kjer storitev izvaja uporabnik, napotil delodajalec za zagotavljanje dela.«.

Dosedanji sedmi in osmi odstavek postaneta osmi in deveti odstavek.

1. **člen**

V 14. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»(1) Tuji delodajalec pred začetkom čezmejnega izvajanja storitve opravi prijavo pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: Zavod), ki vključuje podatke o:

1. nazivu in sedežu tujega delodajalca,
2. osebnem imenu, datumu rojstva in državljanstvu napotenega delavca ter naslovu začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji,
3. 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,
4. vrsti storitve
5. naziv delovnega mesta napotenega delavca,
6. predvidenem datumu začetka in konca izvajanja storitve – obdobje napotitve,
7. naslovu oziroma, če se bo storitev izvajala na lokaciji brez naslova, kraju izvajanja storitve.«.

Za prvim odstavkom se doda novi drugi in tretji odstavek, ki se glasita:

»(2) Če v obdobju napotitve iz prejšnjega odstavka tega člena 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.

(3) Trajanje napotitve je seštevek napotitvenih obdobij, če tuji delodajalec enega napotenega delavca nadomesti z drugim napotenim delavcem, ob upoštevanju istovrstnosti storitve in naziva delovnega mesta.«.

Dosedanji tretji odstavek, ki postane četrti odstavek, se spremeni tako, da se glasi:

» (3) 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 kopija akta o napotitvi oziroma kopija pogodbe med naročnikom storitve in tujim delodajalcem oziroma primerljiv akt v primeru napotitve v povezano gospodarsko družbo s prevodom v slovenski jezik, potrdilo o opravljeni prijavi začetka izvajanja storitev, izpisek iz ustreznega registra za opravljanje dejavnosti s prevodom v slovenski jezik, potrdilo o opravljeni prijavi, v skladu z zakonom, ki ureja obrtno dejavnost, potrdilo o zakoniti ustanovitvi v državi zaposlitve s prevodom v slovenski jezik, izvodi pogodb o zaposlitvi s prevodom v slovenski jezik, izvodi plačilnih list s prevodom v slovenski jezik, evidenca prisotnosti s prevodom v slovenski jezik, listine s področja varnosti in zdravja pri delu s prevodom v slovenski jezik, dokazila o izplačanih plačah ali izvodi enakovrednih dokumentov za vse napotene delavce s prevodom v slovenski jezik ter potrdilo A1. Tuji delodajalec na zahtevo nadzornega organa zagotovi prevode opredeljenih dokumentov v slovenski jezik.«.

Dosedanji četrti do šesti odstavek postanejo peti do sedmi odstavek.

1. **Člen**

V 15. členu se v prvem odstavku črta besedilo šeste alineje.

**PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE**

**6. člen**

Do ureditve v Zakonu 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 in 81/19) se 210. člen spremeni, da se glasi:

»(1) Delavec, ki ga tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, opravlja začasno delo v Republiki Sloveniji pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo delo in zaposlovanje tujih državljanov ter čezmejno izvajanje storitev.

(2) Delavcu iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačilo za delo, pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.

(3) V primeru začasnih začetnih del, ki so sestavni del pogodbe o dobavi blaga, ki ne trajajo več kot osem delovnih dni in jih opravljajo strokovni delavci dobavitelja, se ne uporablja določba prejšnjega odstavka v delu, ki se nanaša na minimalni letni dopust in plačilo za delo.

(4) Določba drugega odstavka tega člena se ne uporablja v delu, ki se nanaša na plačilo za delo, če opravljanje začasnega dela napotenih delavcev ni daljše od enega meseca v posameznem koledarskem letu.

(5) Določbe tretjega in četrtega odstavka tega člena se ne uporabljajo za dejavnosti, ki so registrirane v okviru gradbeništva.

(6) Kadar dejansko trajanje napotitve presega 12 mesecev oziroma 18 mesecev v primeru podaljšanja trajanja v skladu s predpisi, ki urejajo čezmejno izvajanje storitev, mora ne glede na drugi odstavek tega člena delodajalec delavcu zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije, ki urejajo delovna razmerja in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, če je to za delavca ugodneje.

(7) Šesti odstavek tega člena se ne uporablja glede določb, ki se nanašajo na sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi, konkurenčno klavzulo in glede pokojninskih načrtov dodatnega poklicnega zavarovanja.«

7. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. OBRAZLOŽITEV

**K 1. členu:**

Dodana je Direktiva (EU) 957/2018 katere določbe oziroma vsebina se delno prenaša z novelo ZČmIS in delno z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

**K 2. členu:**

V členu, v katerem so določeni pogoji, pod katerimi delodajalec lahko čezmejno izvaja storitev z napotitvijo delavca, se doda sedmi odstavek, ki določa pod kakšnimi pogoji lahko uporabnik, izvaja storitve z delavci, ki so bili k njemu napoteni na podlagi dogovora z delodajalcem za zagotavljanje dela. S to določbo se v nacionalno zakonodajo prenaša zahteva iz Direktive(EU) 957/2018 glede obvezne zagotovitve spoštovanja načela enakega obravnavanja v primeru, ko čezmejno storitev za uporabnika opravljajo napoteni delavci, zaposleni pri delodajalcu za zagotavljane dela

**K 3. členu:**

Delno so spremembe 12. člena vezane na Predhodno oceno slovenskih nacionalnih ukrepov za prenos Direktive 2014/67/EU z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI), v nadaljnjem besedilu: Predhodna ocena), ki jo je na Republiko Slovenija naslovila Evropska komisija. V zvezi s tem se nam je očitalo, da predmetna določba do določene mere presega zahteve v skladu z Direktivo 2014/67/EU, predvsem v zvezi z zahtevo glede akta o napotitvi, saj se je izkazalo, da t.i. akta o napotitvi ne predpisujejo vse države članice na enak način, zato smo določbo ustrezno prilagodili in s tem upoštevali pripombo Evropske komisije.

Nov sedmi odstavek je posledica prenosa Direktive(EU) 957/2018, ki je namenjen zagotavljanju spoštovanja načela enakega obravnavanja v primeru, ko čezmejno storitev za tujega ponudnika storitev - uporabnika opravljajo napoteni delavci, zaposleni pri delodajalcu za zagotavljane dela. Vseskozi se razume, da so napoteni delavci zaposleni pri delodajalcu za zagotavljanje dela oziroma se šteje, da jih je na kraj opravljanja dela napotil njihov delodajalec in ne podjetje-uporabnik, ki dejansko izvaja storitev za naročnika v RS.

**K 4. členu:**

Spremembe 14. člena so vezane na Predhodno oceno.

Evropska komisije je Republiki Sloveniji na podlagi ugotovitev očitala nesorazmerne zahteve glede podatkov, ki jih je država zahtevala od tujih ponudnikov storitev, in sicer podatek v zvezi z navedbo odgovorne osebo, naročnikom storitve v Sloveniji ter v zvezi s podatki glede kontaktne osebe, ki jo določi tuji ponudnik storitev za namen komunikacije s pristojnimi organi v Republiki Sloveniji. Namreč, Evropska komisija pojasnjuje, da je prijava začetka izvajanja storitve dejansko namenjena drugim namenom ter da podatek o odgovorni osebi ni podatek, ki bi ga potrebovali v vseh primerih (če ni prekrška tudi tega podatka ne potrebujemo), v kolikor pa bi ga pa nam ga lahko zagotovi imenovana kontaktna oseba. Zahteva glede podatka o naročniku, pa je v celoti nesorazmerna in ga Direktiva (EU) 2014/67 sploh ne predvideva. V skladu s tem smo besedilo predmetne določbo ustrezno prilagodili.

Nadalje smo preoblikovali tudi določbo v zvezi s sporočanjem podatkov o kontaktno osebo tujega izvajalca storitve.

Dodatno je bila preoblikovana tudi določba v zvezi z zahtevanimi prevodi obvezne dokumentacije glede izvedbe storitve s strani tujega ponudnika, saj se je na podlagi Predhodne ocene izkazalo, da nacionalne zahteve do določene mere presegajo zahteve po direktivi (EU) 2014/67 in kot take predstavlja nesorazmerno administrativno obremenitev tujega delodajalca, saj lahko določene prevode v slovenski jezik predloži tudi naknadno, po potrebi.

Novi drugi in tretji odstavek tega člena pa prenašajo zahteve iz direktive (EU) 957/2018 s katerimi se je na ravni EU dejansko trajanje napotitev omejuje na 12 mesecev z možnostjo podaljšanja na 18 mesecev na podlagi obrazložene zahteve.

**K 5. členu:**

Sprememba člena in izbris šeste alineje je posledica Predhodne ocene, ki pravi da določba ZČmIS presega zahteve po direktivi in bi bila lahko smatrana kot posredna diskriminacija.

**K 6. členu:**

Člen do ureditve v matičnem zakonu ureja položaj napotenih delavcev v Republiko Slovenijo. Ureja položaj delavcev, ki jih v Republiko Slovenijo na začasno delo napoti tuj delodajalec na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila sklenjena po tujem pravu, pri čemer ureditev v celoti sledi ureditvi iz Direktive 96/71/ES in dopolnitvi z Direktivo (EU) 2018/957, ki ureditev dopolnjuje na način, da se za napotene delavce v celoti uporablja institut plačila za delo (in ne samo koncept minimalnih urnih postavk) ter širi področje uporabe delovne zakonodaje v celoti tudi na delavce, ki jih delodajalci za zagotavljanje dela v okviru čezmejnega izvajanja storitev napotijo k uporabnikom.

V skladu z direktivo ureja člen tudi primere, kadar dejansko trajanje napotitve presega 12 mesecev oziroma 18 mesecev v primeru podaljšanja trajanja v skladu s predpisi, ki urejajo čezmejno izvajanje storitev. Takrat mora ne glede na drugi odstavek tega člena delodajalec delavcu zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije, ki urejajo delovno razmerje in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, če je to za delavca ugodneje, razen v sedmem odstavku določenih izjemah.

**K 7. členu:**

Člen določa, da začne zakon veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu RS.

|  |
| --- |
| **IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO** |

2. člen

(predpisi Evropske unije)

(1) Ta zakon vsebinsko povzema direktivi:

- Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L št. 18 z dne 21. 1. 1997, str. 1) in

- Direktiva 2014/67/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev in spremembi Uredbe (EU) št. 1024/2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg (uredba IMI) (UL L št. 159 z dne 28. 5. 2014, str. 11).

(2) S tem zakonom se delno ureja izvajanje naslednjih uredb:

- Uredbe (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti (UL L št. 166 z dne 30. 4. 2004, str. 1), zadnjič spremenjene z Uredbo Komisije (EU) št. 1372/2013 z dne 19. Decembra 2013 o spremembi Uredbe (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta o koordinaciji sistemov socialne varnosti in Uredbe (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 (UL L št. 346 z dne 20. 12. 2013, str. 27; v nadaljnjem besedilu: Uredba 883/2004/ES);

- Uredbe (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti (UL L št. 284 z dne 30. 10. 2009, str. 1), zadnjič spremenjene z Uredbo Komisije (EU) št. 1368/2014 z dne 17. decembra 2014 o spremembi Uredbe (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti in Uredbe Komisije (EU) št. 1372/2013 z dne 19. decembra 2013 o spremembi Uredbe (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta o koordinaciji sistemov socialne varnosti in Uredbe (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 (UL L št. 366 z dne 20. 12. 2014, str. 15; v nadaljnjem besedilu Uredba 987/2009/ES);

- Uredbe (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 (UL L št. 344 z dne 29. 12. 2010, str. 1).

4. člen

(pogoji čezmejnega izvajanja storitev delodajalcev)

(1) Delodajalec lahko čezmejno izvaja storitev pod pogojem, da:

- običajno opravlja dejavnost v Republiki Sloveniji,

- ne krši pomembnejših določb delovnopravne zakonodaje, ki se nanašajo na pravice delavca,

- napoteni delavec običajno ne opravlja dela v državi napotitve,

- se storitev izvaja v okviru dejavnosti, za katero je delodajalec registriran v Republiki Sloveniji, razen v primeru napotitve delavca v povezano gospodarsko družbo in

- se storitev izvaja na enega izmed dovoljenih načinov.

(2) Pogoj iz prve alineje prejšnjega odstavka se šteje za izpolnjenega, če:

- je delodajalec najmanj dva meseca vpisan v Poslovni register Slovenije;

- ima delodajalec odprt transakcijski račun, ki je prijavljen v davčni register v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo, in ni blokiran;

- ima delodajalec, ki zaposluje od pet do deset delavcev, 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 deset 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;

- v zadnjih 12 mesecih oziroma, če je obdobje od ustanovitve krajše, od ustanovitve dalje skupno število ur vključitve vseh delavcev, zaposlenih pri delodajalcu v tem obdobju, v obvezna socialna zavarovanja na podlagi napotitve ni preseglo 80 odstotkov skupnega števila ur vključitve istih delavcev v obvezna socialna zavarovanja na podlagi delovnega razmerja pri istem delodajalcu in

- delodajalec pod kazensko in materialno odgovornostjo izjavi, da v Republiki Sloveniji dejansko običajno opravlja dejavnost.

(3) Pogoj iz druge alineje prvega odstavka tega člena se šteje za izpolnjenega, če:

- delodajalcu v zadnjih treh letih ni bila več kot enkrat pravnomočno izrečena globa zaradi prekrška v zvezi s plačilom za delo, delovnim časom ali zaposlovanjem na črno in

- 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. Če delodajalčeva obveznost predložitve obračuna davčnega odtegljaja za dohodke iz delovnega razmerja za zadnji mesec pred vložitvijo vloge še ni nastala, se izpolnjevanje tega pogoja ugotavlja na podlagi podatkov za zadnjih šest mesecev pred vložitvijo vloge ali za obdobje od ustanovitve, če je to krajše od šestih mesecev, za katerega je obveznost predložitve obračuna davčnega odtegljaja za dohodke iz delovnega razmerja že nastala.

(4) Pogoj iz tretje alineje prvega odstavka tega člena se šteje za izpolnjenega, če je delavec najmanj 30 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.

(5) Pogoj zaposlitve za polni delovni čas iz prejšnjega odstavka se ne uporablja 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.

(6) Pogoj iz pete alineje prvega odstavka tega člena se šteje za izpolnjenega, če se storitev izvaja na enega izmed naslednjih načinov:

- za lasten račun in pod lastnim vodstvom na podlagi sklenjene pogodbe z naročnikom storitve,

- na podlagi akta o napotitvi v povezano gospodarsko družbo ali

- v okviru opravljanja dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku.

12. člen

(pogoji čezmejnega izvajanja storitev tujih delodajalcev)

(1) Tuji delodajalec lahko čezmejno izvaja storitev v Republiki Sloveniji pod pogojem, da:

- običajno opravlja dejavnost v državi zaposlitve,

- napoteni delavec običajno ne opravlja dela v Republiki Sloveniji,

- ne krši pomembnejših določb delovnopravne zakonodaje, ki se nanašajo na pravice napotenega delavca,

- se storitev izvaja v okviru dejavnosti, za katere je tuji delodajalec registriran v državi zaposlitve, razen v primeru napotitve delavca v povezano gospodarsko družbo in

- se storitev izvaja na enega izmed dovoljenih načinov.

(2) Pogoja iz prve in druge alineje prejšnjega odstavka se štejeta za izpolnjena, če tuji delodajalec razpolaga z veljavnim potrdilom A1 za napotenega delavca.

(3) Če se v postopku inšpekcijskega nadzora kljub veljavnemu potrdilu A1 pojavi dvom, da tuji delodajalec dejansko opravlja dejavnost v državi zaposlitve, IRSD o navedenem presoja zlasti na podlagi podatkov, pridobljenih s strani pristojnih organov države zaposlitve, pri čemer se smiselno uporablja določba drugega odstavka 10. člena tega zakona.

(4) Če se v postopku nadzora kljub veljavnemu potrdilu A1 pojavi utemeljen dvom, da napoteni delavec običajno ne opravlja dela v Republiki Sloveniji, nadzorni organ o tem obvesti ZZZS, ki ugotovi, da je pogoj iz druge alineje prvega odstavka tega člena izpolnjen, če napoteni delavec v zadnjih 12 mesecih pred napotitvijo ni bil vključen v obvezna socialna zavarovanja v Republiki Sloveniji na podlagi zaposlitve ali samozaposlitve.

(5) Pogoj iz tretje alineje prvega odstavka tega člena se šteje za izpolnjenega, če tujemu delodajalcu v zadnjih treh letih ni bila več kot enkrat pravnomočno izrečena globa zaradi prekrška v zvezi z zagotavljanjem pravic napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(6) Pogoj iz pete alineje prvega odstavka tega člena se šteje za izpolnjenega, če se storitev izvaja na enega izmed naslednjih načinov:

- za lasten račun in pod lastnim vodstvom na podlagi sklenjene pogodbe z naročnikom storitve;

- na podlagi akta o napotitvi v povezano gospodarsko družbo ali

- v okviru opravljanja dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku.

(7) Na podlagi ugotovitve, da se storitev izvaja kljub neizpolnjenim pogojem iz prvega odstavka tega člena ali v nasprotju s podatki na potrdilu A1, nadzorni organ z odločbo prepove nadaljnje izvajanje storitve tujega delodajalca in o tem obvesti ZZZS.

(8) Na podlagi obvestila nadzornega organa iz prejšnjega odstavka ZZZS tujemu pristojnemu organu predlaga preklic potrdila A1.

14. člen

(obveznosti tujega delodajalca in delavca)

(1) Tuji delodajalec pred začetkom čezmejnega izvajanja storitve opravi prijavo pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: Zavod), ki vključuje podatke o:

1. nazivu in sedežu tujega delodajalca,

2. osebnem imenu in datumu rojstva odgovorne osebe tujega delodajalca,

3. osebnem imenu, datumu rojstva in državljanstvu napotenega delavca ter naslovu začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji,

4. osebnem imenu in datumu rojstva napotenega delavca, ki v času izvajanja storitev prebiva v Republiki Sloveniji in je s strani tujega delodajalca pooblaščen 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,

5. vrsti storitve,

6. predvidenem datumu začetka in konca izvajanja storitve,

7. naslovu oziroma, če se bo storitev izvajala na lokaciji brez naslova, kraju izvajanja storitve,

8. nazivu ali osebnem imenu ter sedežu naročnika storitve.

(2) O opravljeni prijavi iz prejšnjega odstavka Zavod tujemu delodajalcu izda potrdilo.

(3) 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 kopija akta o napotitvi oziroma kopija pogodbe med naročnikom storitve in tujim delodajalcem s prevodom v slovenski jezik, potrdilo o opravljeni prijavi začetka izvajanja storitev, izpisek iz ustreznega registra za opravljanje dejavnosti s prevodom v slovenski jezik, potrdilo o opravljeni prijavi, v skladu z zakonom, ki ureja obrtno dejavnost, potrdilo o zakoniti ustanovitvi v državi zaposlitve s prevodom v slovenski jezik, izvodi pogodb o zaposlitvi s prevodom v slovenski jezik, izvodi plačilnih list s prevodom v slovenski jezik, evidenca prisotnosti s prevodom v slovenski jezik, listine s področja varnosti in zdravja pri delu s prevodom v slovenski jezik, dokazila o izplačanih plačah ali izvodi enakovrednih dokumentov za vse napotene delavce s prevodom v slovenski jezik ter potrdilo A1.

(4) Nadzorni organ lahko od tujega delodajalca zahteva dokumentacijo iz prejšnjega odstavka še 24 mesecev po zaključku izvajanja storitve.

(5) Tuji delodajalec napotenemu delavcu, ki v Republiki Sloveniji opravlja delo v okviru čezmejnega izvajanja storitev, zagotovi pravice v skladu z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, ki se nanašajo na položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo.

(6) Napoten delavec v okviru čezmejnega izvajanja storitve tujega delodajalca v Republiki Sloveniji opravlja delo na podlagi urejenega prebivanja v skladu s predpisi, ki urejajo prebivanje tujcev v Republiki Sloveniji.

15. člen

(obveznosti tuje samozaposlene osebe)

(1) Tuja samozaposlena oseba pred začetkom čezmejnega izvajanja storitve v Republiki Sloveniji opravi prijavo pri Zavodu, ki vključuje podatke o:

1. nazivu in sedežu tuje samozaposlene osebe,

2. naslovu začasnega prebivališča tuje samozaposlene osebe v Republiki Sloveniji,

3. vrsti storitve,

4. predvidenem datumu začetka in konca izvajanja storitve,

5. naslovu oziroma, če se bo storitev izvajala na lokaciji brez naslova, kraju izvajanja storitve,

6. nazivu ali osebnem imenu ter sedežu ali prebivališču naročnika storitve.

(2) O opravljeni prijavi iz prejšnjega odstavka Zavod tuji samozaposleni osebi izda potrdilo.

(3) Tuja samozaposlena oseba zagotovi, da se v času čezmejnega izvajanja storitve v Republiki Sloveniji na kraju opravljanja storitve hranijo in na zahtevo nadzornega organa dajo na razpolago izpisek iz ustreznega registra za opravljanje dejavnosti s prevodom v slovenski jezik, kopija pogodbe med naročnikom storitve in samozaposleno osebo s prevodom v slovenski jezik, potrdilo o opravljeni prijavi začetka izvajanja storitve ter veljavno potrdilo A1.

(4) Nadzorni organ lahko od tuje samozaposlene osebe zahteva dokumentacijo iz prejšnjega odstavka še 24 mesecev po zaključku izvajanja storitve.

(5) Tuja samozaposlena oseba v Republiki Sloveniji opravlja delo v okviru čezmejnega izvajanja storitve na podlagi urejenega prebivanja v skladu s predpisi, ki urejajo prebivanje tujcev v Republiki Sloveniji.

|  |
| --- |
| V. PREDLOG, DA SE PREDLOG ZAKONA OBRAVNAVA PO NUJNEM OZIROMA SKRAJŠANEM POSTOPKU |
| / |
| VI. PRILOGE  / |