

Kako učinkovito uvesti spremembe napotitve delavcev

Zakon o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS), ki je začel veljati z letošnjim letom, tudi v Slovenijo prinaša spremembe v postopku napotitve delavcev na delo v tujino. Nasvete za spopadanje s postopki in novostmi smo lahko na straneh Glasa gospodarstva že brali. Tokrat bom težave osvetlila z vidika podjetnika, ki se mora spet ukvarjati z birokracijo, kar odteguje vse več časa od osnovnega poslanstva vsakega podjetnika: zagotavljanja učinkovite in kakovostne storitve ali izdelka na domačem in tujem trgu. Uvedba določb ZČmIS je z vidika urejenega davčnega statusa, socialne varnosti in zdravstvenega zavarovanja za delavca nujna, vendar pa je zakon povsem brez posluha za delodajalca, ki porablja dragocen čas in resurse za ukvarjanje s papirji.

V podjetju Varis že vrsto let uspešno poslujemo s tujino, predvsem v EU, ki je naš bistveni trg. Z našimi gotovimi kopalnicami smo opremili hotele priznanih svetovnih verig, kot so Sheraton, Hampton by Hilton, Novotel, Motel One, Intercity, Hiex, Scandic in Steigenberger. Novi zakon predstavlja težavo, če pride do situacije, v kateri moramo odreagirati še posebej hitro. Če na primer gostu v hotelu pade iz rok fen in se okruši ploščica v kopalnici, od nas hotel pričakuje takojšen odziv in popravilo nastale škode, po navadi v 48 ali 72 urah. Zaradi zamudnih postopkov in obsežne dokumentacije se ne moremo odzvati tako hitro, kot smo se do sedaj in kot je to poslovno v EU. Tudi vgradnja gotovih kopalnic spada k temu, naknadna montaža in morebitna naknadna dela.

Če želimo na primer v Nemčiji opraviti več del v okviru ene poti, mora biti vsak delavec s svojim obrazcem razporejen na svojo lokacijo, ne moremo pa enega delavca v enem dnevu napotiti na več lokacij, k različnim naročnikom. Za vsakega delavca, ki ga želimo v Varisu napotiti v tujino, moramo na ZZS vnaprej prijaviti delavca s posebnim obrazcem A1. S tem lahko delavec v času dela v tujini izkaže, da je vključen v obvezno zdravstveno zavarovanje v Sloveniji tudi v tem času. Z delavcem je treba poleg tega skleniti aneks k pogodbi, če ta ne vključuje možnosti dela v tujini, priložiti je treba sklenjeno pogodbo s kupcem, kar je lahko vprašljivo z vidika varovanja osebnih podatkov in poslovnih zaupnosti.

Vsakemu delavcu mora podjetje za čas dela v tujini zagotoviti enako višino plače oziroma urno postavko, kot je v veljavi v državi, kjer bo opravljal delo. Upoštevati je treba tudi trajanje letnega dopusta, prilagoditi višino regresa, delovni čas, odmore in počitke, varnost in zdravje pri delu ter pogoje za zagotavljanje dela delavcev uporabniku. ZZS za enega delavca, napotenega na eno lokacijo, izda potrdilo A1 v petih delovnih dneh, če je izpolnjena množica pogojev. Če je delo v tujini krajše od navedenega v napotitvi, lahko delavca odjaviš brez težav. Če pa se izkaže, da bo potrebnega več časa od predvidenega, moraš celoten postopek začeti od začetka, ga ponovno prijaviti z novim obrazcem, ki mora biti potrjen. Ob pridobitvi A1 obrazca so delavci avtomatsko prijavljeni v zavarovalno podlago 002, ob odjavi pa mora delodajalec sam odjaviti delavca iz zavarovalne podlage 002 na 001. To zahteva veliko nepotrebnega dodatnega dela.

Vse to je za slovensko podjetje, ki se šibi pod težo davkov, dodatna obremenitev. Poznati in upoštevati moramo zakone držav, kjer izvajamo delo, kakor tudi slovensko zakonodajo in predpise, ki pa so bistveno bolj komplicirani.

Te spremembe, ki izhajajo iz zakonodaje na ravni Evropske unije in so bile še strožje prevzete v slovensko zakonodajo, zelo vplivajo na konkurenčnost našega poslovanja. Ob vsem tem pa pristojno ministrstvo še ni dovolj dobro razložilo razlike med napotitvijo v tujino in službeno potjo v tujino, ki ne zahteva posebnega obrazca.

Torej, če želim odgovor na vprašanje, kako učinkovito uvesti spremembe napotitve delavcev, ostanem žal praznih rok, saj trenutni sistem ne omogoča tako hitrega odzivanja, kot ga v resnici potrebujemo podjetja. Če želimo delati uspešno in biti konkurenčni na mednarodnem trgu, se mora zakonodaja poenostaviti in mora postati izvedljiva v praksi. Naši neposredni konkurenti iz držav višegrajske skupine nimajo teh težav. Te države niso za razliko od Slovenije bolj »papeške od papeža«.

Država, zbudi se. **gg**



Če želimo delati uspešno in biti konkurenčni na mednarodnem trgu, se mora zakonodaja poenostaviti in mora postati izvedljiva v praksi.

Sabina Sobočan,
direktorica družbe
Varis Lendava