

Opravljanje dela v tujini in položaj delavcev napotениh na delo v RS

Nina Globočnik, Vodja pravne službe
Maj 2009, Slovenski teden podjetništva

Opravljanje dela v tujini

Pravni viri

Rimska konvencija o pravu, ki se uporablja pri pogodbenih obveznostih

Direktiva 96/71/ES o **napotitvi delavcev na delo** v okviru opravljanja storitev

Direktiva 91/533/ES o obveznostih delodajalca, da zaposlene delavce **obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi** oziroma delovne pogoje

Uredba sveta 1408/71 o **uporabi sistemov socialne varnosti** za zaposlene osebe, samozaposlene osebe in njihove družinske člane

Nacionalna zakonodaja

Napoteni delavec ali delavec na službeni poti ?

- ali je delodajalec delavcu za potovanje izdal potni nalog ali ne?
- izdan potni nalog – službena pot
- ni izdanega potnega naloga ???
- pomoč: *drugi odstavek 129. člena Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja*, po katerem se za službeno pot šteje potovanje, na katerega je zavarovanec poslan, in traja toliko časa kot je opredeljeno na njegovem potnem nalogu, vendar ne dlje kot tri mesece od začetka potovanja v tujino.

Lahko rečemo, da če traja službeno potovanje dlje kot tri mesece, se to šteje kot napotitev na delo v tujino.

Kdo so napoteni ali detaširani delavec

Za napotene ali detaširane delavce se štejejo delavci, ki za omejen čas opravljajo delo na ozemlju države članice, ki ni država v kateri običajno delajo.

Delavec je »napoteni delavec«, kadar je zaposlen v eni državi članici, a ga njegov delodajalec začasno napoti opravljati delo v drugo državo članico. Ponudnik storitev lahko na primer pridobi naročilo v drugi državi in svoje zaposlene v to državo napoti izvajati naročilo. Tako zagotavljanje storitev, kadar so zaposleni poslani na delo v drugo državo članico, kot je tista, kjer običajno delajo, privede do posebne kategorije delavcev, do t.i. »napotnih ali detaširanih delavcev«.

Delavec, ki je napoten na delo v drugo državo, ostane zavarovan v državi osnovne zaposlitve, kar pomeni, da še naprej plačuje prispevke v sistem socialne varnosti v tej državi.

Kdo niso napoteni ali detaširani delavci

Za napotitev v tujino ne gre v naslednji primerih:

- če podjetje, v katero je bila zaposlena oseba napotena, da to osebo na razpolago drugemu podjetju v državi članici, v kateri se to podjetje nahaja;
- če je delavec, ki je napoten v državo članico, dan na razpolago podjetju, ki se nahaja v drugi državi članici;
- če je delavec zaposlen v državi članici z namenom, da ga podjetje, ki se nahaja v drugi državi članici, pošlje podjetju v tretji državi članici;
- če zaposlena oseba v obdobju, ko je napotena na delo v drugo državo članico, zamenja delodajalca, bodisi v državi, iz katere je napotena ali se zaposli pri drugem delodajalcu v državi zaposlitve.

Splošni pogoji za napotitev delavca v tujino

Splošni pogoji, ki morajo biti izpolnjeni za napotitev na delo v tujino, so:

- da je napotena oseba zavarovana pred napotitvijo na delo;
- da obstaja pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini;
- da gre za plačano zaposlitev;
- da delovno razmerje traja celotno obdobje napotitve na delo v tujino;
- da skupno obdobje trajanja napotitve, z vsemi podaljševanji, ne presega dobe petih let;
- da ne gre za zamenjavo druge, že napotene osebe, ki ji je napotitev potekla.

Pogodba o zaposlitvi (1)

- *4. alineja 29. člena ZDR* – pogodba o zaposlitvi mora vsebovati kraj opravljanja dela, če ta ni naveden, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca
- *1. odstavek 211. člena ZDR* - v skladu s pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec začasno napoti delavca na delo v tujino
- *3. odstavek 211. člena ZDR* - če pogodba o zaposlitvi ne predvideva možnosti dela v tujini, morata delodajalec in delavec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Pogodba se lahko sklene za čas dokončanja projekta oziroma za čas dokončanja dela, ki ga napoteni delavec opravlja v tujini.

Pogodba o zaposlitvi (2)

Če je delavec začasno napoten na delo v tujino, mora pogodba o zaposlitvi poleg obveznih sestavin po ZDR vsebovati še določbe o:

- trajanju dela v tujini,
- praznikih in dela prostih dnevih,
- minimalnem letnem dopustu,
- višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje,
- dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,
- drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini in pogojih vrnitve v domovino.

Namesto določil iz četrte, pete in šeste alineje prejšnjega odstavka, se lahko pogodba o zaposlitvi sklicuje na drug zakon, drug predpis ali na kolektivno pogodbo, ki ureja to vprašanje.

Uporaba prava

3. člen ZDR

Ta zakon se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in pri njih zaposlenimi delavci.

+

3. člen Direktive 96/71/ES

+

Uredba Sveta 1408/71 Socialna varnost

3. člen Direktive 96/71/ES

Države članice morajo poskrbeti, da delodajalci na glede na to, katera zakonodaja se uporablja, za delavce, ki so napoteni na delo na njihovo ozemlje, tem delavcem zagotovijo:

- (a) upoštevanje določil glede maksimalnega **delovnega časa** in minimalnega počitka;
- (b) minimalni plačani **letni dopust**;
- (c) **plačilo** v višini minimalnih urnih postavk, tudi za nadurno delo;
- (d) **pogoje za posredovanje dela delavcev**, zlasti kadar gre za delavce, ki jih zagotovijo podjetja za začasno zaposlovanje;
- (e) ustrezno **zdravje, varnost in higiena pri delu**;
- (f) varnostne ukrepe glede pogojev za delo in zaposlitev za **noseče ženske ali ženske**, ki so pred kratkim rodile, za otroke in mlade;
- (g) enako obravnavanje moških in žensk in druge določbe o **nediskriminiranju**.

Odklonitev napotitve

Delavec lahko odkloni napotitev v tujino, če obstajajo opravičeni razlogi, kot so:

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

Uredba sveta 1408/71

Možnost, ki jo Uredba predvideva je, da delavec med tem, ko dela v drugi državi, ostane v sistemu socialne varnosti države, iz katere je napoten, seveda za časovno omejeno obdobje in ob izpolnjevanju vseh pogojev.

Osnovna načela Uredbe so:

- **načelo enakega obravnavanja** državi prepoveduje kakršnokoli diskriminacijo zaradi državljanstva Delavec migrant ni vključen v sistem socialne varnosti v dveh državah
- **pravilo seštevanja obdobj** določa, da mora pristojna ustanova za pridobitev, ohranitev in izračun prejemkov upoštevati obdobja zavarovanja ali zaposlitve ali prebivanja, ki jih je oseba dopolnila v drugi državi članici
- **pravilo preprečevanja prekrivanja pravic**
- **pravilo izplačevanja prejemkov v drugi državi članici**

Primere napotitve, ko delavci ne plačujejo prispevkov za socialno varnost v državi, v katero so napoteni, urejata 14. in 14. b člena Uredbe.

Postopek napotitve na delo v tujino – E 101

- www.zzzs.si – vprašalnik za delodajalce
- izpolnjeni vprašalnik posreduje delodajalec enoti ZZZS, kjer ima urejeno obvezno zavarovanje
- enota ZZZS izda **obrazec E 101**

Obrazec E 101 velja **največ 12 mesecev**. Zanj je treba zaprositi pred začetkom obdobja napotitve.

Napoteni delavec in podjetje, ki delavca napoti, **morata imeti v vsakem trenutku na razpolago obrazec E 101** in s tem omogočiti redno preverjanje pristojnim organom zadevnih držav.

Da bi bili napoteni delavci **upravičeni do zdravstvenih storitev v primeru bolezni in materinstva**, mora Zavod izdati tudi obrazec E 106 oz. potrdilo o pravici do zdravstvenih storitev v primeru bolezni, ali obrazec E 111 oz. evropsko kartico zdravstvenega zavarovanja.

Postopek podaljšanja napotitve – E 102

Če napotitev zaradi predhodno nepredvidenih okoliščin preseže predvideno dvanajst - mesečno obdobje, mora delodajalec **zaprostiti za podaljšanje obdobja napotitve.**

Za podaljšanje je potrebno zaprositi **pred iztekom** prvega dvanajstmesečnega obdobja. To podaljšanje pa **ne more biti daljše od 12 mesecev.**

V ta namen je potrebno zaprositi za izdajo **obrazca E 102 (podaljšanje obdobja napotitve na delo)**. Delodajalec mora izpolniti del A navedenega obrazca in ga v štirih izvodih **poslati na pristojni organ v državi, kamor je delavec napoten.**

Po vrnitvi obrazca E 102 je delodajalec o tem dolžan obvestiti pristojno območno enoto Zavoda.

Tudi obrazec E 102 sta delodajalec in delavec **dolžna hraniti** in ga po potrebi predložiti pristojnim organom pri morebitnem preverjanju.

Postopek napotitve v tujino za obdobje, daljše od 12 mesecev (1)

Ko delodajalec že na začetku delavčeve napotitve na delo v tujino ve, da bo obdobje napotitve daljše od 12 mesecev, mora pridobiti **posebno dovoljenje za napotitev.**

Za pridobitev dovoljenja za napotitev se mora delodajalec obrniti na **Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.** Nanj bo delodajalec naslovil **prošnjo za izredni dogovor s podrobnejšim poročilom o razlogih za tako zahtevo.**

Ko Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve sklene **sporazum z organom ali imenovano organizacijo države,** v kateri delavec opravlja delo:

- izda obrazec E 101 ali
- o sporazumu uradno obvesti podjetje prosilca in pristojnega nosilca izvajanja za izdajo obrazca E 101.

Postopek napotitve v tujino za obdobje, daljše od 12 mesecev (2)

Opozorilo!

Postopek za sklenitev izrednega dogovora je lahko dolgotrajen, zato je pomembno, da delodajalec zaprosi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve za ureditev zavarovanja vsaj nekaj mesecev pred pričetkom opravljanja dela v drugi državi članici.

Obdobje napotitve ne more biti daljše od petih let.

Postopek napotitve za obdobje do treh mesecev

Tudi v primeru napotitve za obdobje do treh mesecev mora delodajalec predložiti Zavodu pravilno izpolnjen vprašalnik, Zavod pa mu izda obrazec E 101.

Ker pa je včasih nemogoče pravočasno sprožiti postopek izdaje obrazca E 101, lahko podjetje zaprosi za vnaprejšnjo izdajo obrazcev E 101, v katerih so zadnja polja že izpolnjena (pisarna z naslovom, žigom, datumom in podpisom). Podjetje, ki napoti delavca, pred uporabo obrazca izpolni vsa polja. Nato en izvod posreduje delavcu, drugega pa v roku štiriindvajsetih ur Zavodu.

Pri tem je potrebno opozoriti, da delodajalec ni dolžan pridobiti obrazca E 101, če delavca pošlje na službeno pot in mu pri tem izda potni nalog.

Sprememba zavarovalne podlage

Pri napotitvah na delo v tujino, ki so daljša od treh mesecev, mora delodajalec spremeniti tudi zavarovalno podlago delavcev.

Delodajalec mora v prijavno-odjavni službi pristojne območne enote Zavoda delavca odjaviti na obstoječi podlagi z obrazcem M-2 ter ga z obrazcem M-1 ponovno prijaviti na zavarovalni podlagi 02.

Po končanem obdobju napotitve mora delodajalec ponovno vložiti odjavo iz zavarovanja na zavarovalni podlagi 02 in vložiti prijavo za zavarovanje na enaki podlagi kot pred odhodom v tujino.

Položaj v Slovenijo napotenih delavcev

Merodajno pravo

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, pri čemer mora zagotoviti **določene pravice** po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti.

Potrebno je pridobiti dovoljenje delo, razen v posebnih, z zakonom določenih primerih.

Minimum pravic

- delovni čas, odmori in počitki,
- nočno delo,
- minimalni letni dopust,
- plačo - se ne uporablja, če opravljanje začasnega dela napotениh delavcev ni daljše od enega meseca v posameznem koledarskem letu (izjema ne velja za gradbeništvo),
- varnost in zdravje pri delu,
- posebno varstvo delavcev in
- zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.

Izjema od napotitve

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 plačo (izjema je gradbeništvo).

Hvala!

nina.globocnik@gzs.si