



Evropska
komisija



PRAKTIČNE SMERNICE O NAPOTITVI

Socialna
Evropa

STIK Z EU

Osebn

Po vsej Evropski uniji je na stotine informacijskih točk Europe Direct. Naslov najbližje lahko najdete na spletni strani: https://europa.eu/european-union/contact_sl.

Po telefonu ali elektronski pošti

Europe Direct je služba, ki odgovarja na vaša vprašanja o Evropski uniji. Nanjo se lahko obrnete:

- s klicem na brezplačno telefonsko številko: 00 800 6 7 8 9 10 11 (nekateri ponudniki lahko klic zaračunajo),
- s klicem na navadno telefonsko številko: +32 22999696 ali
- po elektronski pošti s spletne strani: https://europa.eu/european-union/contact_sl.

ISKANJE INFORMACIJ O EU

Na spletu

Informacije o Evropski uniji v vseh uradnih jezikih EU so na voljo na spletišču Europa: https://europa.eu/european-union/index_sl.

Publikacije EU

Brezplačne in plačljive publikacije EU lahko prenesete s <http://publications.europa.eu/sl/publications> ali jih tam naročite. Za več izvodov brezplačnih publikacij se obrnite na Europe Direct ali najbližjo informacijsko točko (https://europa.eu/european-union/contact_sl).

Zakonodaja EU in drugi dokumenti

For access to legal information from the EU, including all EU law since 1952 in all the official language versions, go to EUR-Lex at: <http://eur-lex.europa.eu>

Open data from the EU

Do pravnih informacij EU, vključno z vso zakonodajo EU od leta 1952 v vseh uradnih jezikovnih različicah, lahko dostopate na spletišču EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>.

Rokopis dokončan septembra 2019

Niti Evropska komisija niti osebe, ki delujejo v njenem imenu, niso odgovorne za uporabo podatkov iz te publikacije.

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije, 2019

© Evropska unija, 2019 Fotografije © Shutterstock

Ponovna uporaba je dovoljena z navedbo vira.

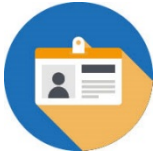
Politiko ponovne uporabe dokumentov Evropske komisije ureja Sklep 2011/833/EU (UL L 330, 14.12.2011, str. 39).

Za vsako uporabo ali reprodukcijo fotografij ali drugega gradiva, ki ni zaščiten z avtorskimi pravicami EU, je treba pridobiti dovoljenje neposredno od imetnikov pravic.

PDF ISBN 978-92-76-11685-1 doi: 10.2767/34866 KE-03-19-743-SL-N

1	UVOD.....	5
1.1	Zakaj potrebujemo ta dokument?.....	5
1.2	Hiter pregled pravil.....	6
2	PRED NAPOTITVIJO DELAVCA NA DELO	7
2.1	Kdaj lahko podjetje predvidi napotitev delavcev v drugo državo članico?.....	7
2.2	Ali moram pred začetkom opravljanja storitev v drugi državi članici izpolniti še kakšne formalnosti?.....	8
2.3	Predvidevam, da bom delavce napotil na delo za zelo kratek čas. Ali se uporabljajo ista pravila?	9
2.4	Kako je s „poslovnimi potovanji“ v drugo državo članico? Ali se pravila o napotitvi delavcev uporabljajo za katero od misij delavcev v tujini?.....	10
2.5	Ali je mogoče državljana tretje države napotiti na delo v državo članico?.....	11
2.6	Kaj pravo Unije določa v zvezi s pogoji za zaposlitev napotenih delavcev?.....	11
2.7	Kaj v okviru napotitve delavcev pomeni „plačilo za delo“?	12
2.8	Ali obstajajo posebni pogoji za zaposlitev za napotene delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela?.....	13
2.9	Ali se kolektivne pogodbe na ravni podjetja uporabnika (čeprav niso splošno uporabne) uporabljajo tudi za napotene delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela?	14
2.10	Kako naj bi agencija za zagotavljanje začasnega dela poznala pogoje za zaposlitev, ki se uporabljajo v podjetju uporabniku (zlasti kadar so določeni v kolektivni pogodbi na ravni podjetja)?	14
2.11	Ali lahko podjetje uporabnik napotenega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, napoti v drugo državo članico („verižna napotitev delavcev“)?.....	14
2.12	Predvidevam, da bom delavce za dolgo napotil na delo. Katera posebna pravila se uporabljajo za dolgotrajne napotitve?	15
2.13	Kaj je obrazloženo obvestilo?.....	16
2.14	Kje lahko najdem informacije o pogojih za zaposlitev napotenih delavcev?.....	16
2.15	Ali morajo države članice navesti znesek plačila za delo, do katerega so upravičeni delavci, napoteni na njihovo ozemlje?	16
2.16	Katere vrste kolektivnih pogodb bi bilo treba upoštevati?.....	17
2.17	Ali morajo države članice na enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu objaviti besedilo kolektivne pogodbe, ki se uporablja za napotene delavce?.....	17
2.18	Ali lahko delodajalec napoti nedavno zaposlene delavce?	18
2.19	Katere informacije bi moral delodajalec zagotoviti delavcu pred napotitvijo?....	18
2.20	Ali mora delodajalec napotenim delavcem plačati ali povrniti potne stroške? ...	19
2.21	Kateri pogoji za zaposlitev se uporabljajo za delavce na „poslovnih potovanjih“?.....	19

3	MED NAPOTITVIJO DELAVCA NA DELO.....	20
3.1	Na delodajalca napotениh delavcev se je obrnil sindikat s pobudo, naj se kolektivno pogaja. Ali je to v skladu s pravom Unije?	20
3.2	Kako lahko države članice odkrijejo nepravо napotitev?	20
3.3	Kateri dokumenti morajo biti na voljo v primeru inšpekcijskega pregleda?	21
3.4	Inšpektorji za delo držav članic gostiteljic dodatka za napotitev ne štejejo za del plačila za delo. Ali je to v skladu s pravom Unije pravilno?.....	22
3.5	Ali mi lahko delodajalec od plače odtegne stroške za nastanitev in prehrano?	24
3.6	Ali lahko država članica gostiteljica zahteva, naj upoštevam njene določbe o kritju potnih stroškov ter stroškov za prehrano in nastanitev?	24
3.7	Kdo je odgovoren za skladnost z zahtevami v primeru podizvajalske verige?....	25
3.8	Ali je mogoče sistem odgovornosti podizvajanja vzpostaviti le za čezmejne primere?.....	25
3.9	Delodajalec me ne plačuje ustrezno. Ali lahko vložim pritožbo ali začnem sodni postopek v državi članici gostiteljici?.....	25
3.10	Po inšpekcijskem pregledu je bila naložena visoka kazen. Ali je to v skladu s pravom Unije?	26
4	PO NAPOTITVI DELAVCA NA DELO.....	27
4.1	Ali lahko vložim pritožbo ali začnem sodni postopek zoper mojega delodajalca po koncu napotitve? Ali bi moral to storiti v domači državi članici ali državi članici gostiteljici?	27
4.2	Ali lahko država članica gostiteljica zahteva dokumente v zvezi z napotitvijo po koncu napotitve?.....	27



1 UVOD

Zakonodaja EU o napotitvi delavcev zagotavlja zaščito napotenih delavcev v času napotitve, kar zadeva svobodo opravljanja čezmejnih storitev, z opredelitvijo obveznih določb glede delovnih pogojev ter varovanja zdravja in varnosti delavcev, ki jih je treba spoštovati. Junckerjeva Komisija je za zagotovitev pravičnega uveljavljanja svobode opravljanja storitev in okrepitev zaščite delavcev začela revizijo Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo, ki sta jo sozakonodajalca sprejela kot Direktivo (EU) 2018/957/EU. Sozakonodajalca sta za zagotovitev enotne uporabe pravil o napotitvi delavcev sprejela tudi Direktivo 2014/67/EU o izvrševanju Direktive 96/71/ES.

Cilj te reforme pravnega okvira je zagotoviti pravično mobilnost delovne sile na notranjem trgu. V ta namen je Junckerjeva Komisija predlagala tudi ustanovitev Evropskega organa za delo (ELA), ki je bil vzpostavljen z Uredbo (EU) 2019/1149. Njegova naloga je nacionalne organe podpirati pri izvajanju zakonodaje EU o mobilnosti delovne sile,

vključno s pravili o napotitvi delavcev, posameznikom, delodajalcem in socialnim partnerskim organizacijam olajševati dostop do informacij, posredovati pri čezmejnih sporih med nacionalnimi upravami in podpirati sodelovanje držav članic pri ukrepanju proti neprijavljenemu delu.

1.1 ZAKAJ POTREBUJEMO TA DOKUMENT?

Namen tega dokumenta je pomagati delavcem, delodajalcem in nacionalnim organom razumeti pravila o napotitvi delavcev, kakor so bila spremenjena s sprejetjem Direktive 2014/67/EU in Direktive 2018/957/EU. To razumevanje je bistveno za zagotovitev, da delavci poznajo svoje pravice ter da nacionalni organi in delodajalci po vsej EU pravilno in dosledno uporabljajo pravila.

Opozoriti je treba, da se lahko nacionalni ukrepi za prenos Direktive 2018/957/EU uporabljajo šele od 30. julija 2020.

Da bi bilo informacije v dokumentu lažje najti, je strukturiran tako, da so v njem odgovori navedeni po vrstnem redu, po katerem se običajno pojavljajo vprašanja: kaj storiti pred napotitvijo delavcev na delo, med njo in po njej. Ta dokument vsebuje praktične smernice o napotitvi. Ne pomeni pravne razlage določb zadevnih direktiv.

1.2 HITER PREGLED PRAVIL

Členi 56 do 62 Pogodbe o delovanju Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: PDEU) določajo svobodo opravljanja storitev v Uniji. V členu 57 je opredeljeno, da lahko ponudnik, zato da zagotovi storitev, začasno izvaja svojo dejavnost v državi članici, v kateri se ta storitev opravlja, pod enakimi pogoji, kot jih navedena država predpisuje svojim državljanom. Svoboda opravljanja storitev vključuje pravico ponudnika s sedežem v eni državi članici, da začasno napoti delavce v drugo državo članico, da bi tam opravili to storitev.

V skladu s sodno prakso Sodišča je mogoče svobodo opravljanja storitev omejiti zaradi uresničitve zakonitega cilja, kot je zaščita delavcev, če so zadevni ukrepi primerni za zagotovitev navedenega cilja in ne presegajo tistega, kar je nujno potrebno za njegovo uresničitev.

Zakonodajni okvir EU o napotitvi delavcev sestavljajo različni akti.

Kar zadeva pogoje za zaposlitev napotениh delavcev, veljajo tri direktive (*kadar so mišljene vse tri direktive, v nadaljnjem besedilu: direktive o napotitvi delavcev*):

- ▶ Direktiva 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev;
- ▶ Direktiva 2014/67/EU 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) ter;
- ▶ Direktiva 2018/957/EU o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev. Določbe te direktive se uporabljajo šele od 30. julija 2020. Do navedenega datuma se Direktiva 96/71/ES še naprej uporablja v izvorni obliki.

Kar zadeva socialno varnost, se možnost zavarovanja napotениh delavcev (v smislu Direktive 96/71/ES) ureja s členi 12, 13 in 16 Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti in njeno Izvedbeno uredbo (ES) št. 987/2009. Ti uredbi zagotavljata pravni okvir, v katerem je določeno, v kateri državi članici mora biti napoteni delavec zavarovan, navedeni pa so tudi drugi pogoji, ki morajo biti izpolnjeni, da za zadevno osebo še naprej velja socialnovarstvena zakonodaja države članice, v kateri običajno izvaja svojo dejavnost kot zaposlena oseba.

V skladu z nedavno sprejeto Direktivo 2019/1152/EU o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji mora biti vsak delavec obveščen o bistvenih vidikih delovnega razmerja. Z njo se s 1. avgustom 2022 nadomešča obveznost zagotavljanja informacij na podlagi Direktive 91/533/EGS. V skladu s členom 6 Direktive 2019/1152/EU morajo delodajalci delavcem, napotениm v drugo državo članico, navedene informacije zagotoviti pred njihovim odhodom, pri čemer so opredeljene tudi dodatne informacije, ki jih je treba zagotoviti delavcem, napotениm v smislu Direktive 96/71/ES (glej odgovor na vprašanje 2.19.).



2 PRED NAPOTITVIJO DELAVCA NA DELO

2.1 KDAJ LAHKO PODJETJE PREDVIDI NAPOTITEV DELAVCEV V DRUGO DRŽAVO ČLANICO?

Napotitev delavcev poteka v okviru čezmejnega opravljanja storitev. Svobodo opravljanja storitev lahko izkoriščajo le podjetja, ki so zakonito ustanovljena v eni državi članici („domača država članica“). Podjetje je ustanovljeno, ko izvaja gospodarsko dejavnost za nedoločen čas in prek stalne infrastrukture, od koder se dejavnost opravljanja storitev dejansko izvaja.

Kar zadeva pogoje zaposlitve, je napotitev delavcev na delo zajeta v Direktivi 96/71/ES, če poteka v okviru čezmejnega opravljanja storitev in za omejen čas, izvaja pa jo podjetje v enem od naslednjih položajev:

- (a) sklenilo je pogodbo o storitvah s stranko, ki so ji storitve namenjene in ki deluje v drugi državi članici („država članica gostiteljica“) (v *nadaljnjem besedilu: napotitev na podlagi pogodbe o storitvah*), ali
- (b) delavca želi napotiti na delo v poslovno enoto ali podjetje v lasti iste skupine na ozemlju druge države članice (v *nadaljnjem besedilu: napotitev znotraj skupine*) ali
- (c) je podjetje ali agencija za začasno zaposlovanje in namerava posredovati delo delavca podjetju uporabniku, ki ima sedež ali je dejavno na ozemlju druge države članice (v *nadaljnjem besedilu: napotitev agencije za začasno zaposlovanje*).

V vseh teh primerih lahko podjetje napoti delavca na podlagi Direktive 96/71/ES le, če je med celotnim obdobjem napotitve z delavcem sklenjeno delovno razmerje.

2.2 ALI MORAM PRED ZAČETKOM OPRAVLJANJA STORITEV V DRUGI DRŽAVI ČLANICI IZPOLNITI ŠE KAKŠNE FORMALNOSTI?

Da.

Za namene socialne varnosti so v uredbah št. 883/2004 in št. 987/2009 o koordinaciji sistemov socialne varnosti predvidene formalnosti v domači državi članici: podjetje, ki napoti delavca v drugo državo članico, se mora obrniti na pristojnega nosilca v državi, iz katere je delavec napoten, pri čemer bi moralo to storiti pred napotitvijo, kadar je to mogoče. Pristojni nosilec mora delavcu zagotoviti potrdilo A1, ki potrjuje, da se za delavca do določenega datuma uporabljajo posebna pravila za napotene delavce na podlagi uredb št. 883/2004 in št. 987/2009. Na potrdilu bi moralo biti po potrebi navedeno tudi, pod katerimi pogoji se za delavca uporabljajo posebna pravila za napotene delavce. Glej tudi praktični priročnik o zakonodaji, ki se uporablja v EU, EGP in Švici¹.

Kar zadeva pogoje za zaposlitev napotениh delavcev, lahko država članica gostiteljica v skladu z Direktivo 2014/67/EU naloži dodatne upravne zahteve in nadzorne ukrepe, če so ti upravičeni in sorazmerni v skladu s pravom Unije, vendar ji tega ni treba storiti.

V skladu s členom 9(1) Direktive 2014/67/EU lahko tako država članica gostiteljica **pred napotitvijo delavca** zahteva zlasti naslednje upravne ukrepe:

- ▶ obveznost da se odgovornim pristojnim nacionalnim organom najpozneje ob začetku opravljanja storitev predloži preprosta izjava, v kateri se navedejo potrebne ustrezne informacije, da se omogočijo dejanske kontrole na delovnem mestu, vključno z:
 - identiteto ponudnika storitev;
 - predvidenim številom jasno določljivih napotениh delavcev;
 - osebo za zvezo in kontaktno osebo;
 - predvidenim trajanjem ter predvidenim začetnim in končnim datumom napotitve;
 - naslovom ali naslovi delovnega mesta ter;
 - naravo storitev, ki upravičujejo napotitev;
- ▶ obveznost, da se imenuje oseba za zvezo s pristojnimi organi v državi članici gostiteljici;
- ▶ obveznost, da se imenuje kontaktna oseba, ki lahko deluje kot predstavnik, prek katerega lahko zadevni socialni partnerji poskušajo doseči, da se ponudnik storitev v državi članici gostiteljici kolektivno pogaja.

Opozoriti je treba, da lahko države članice gostiteljice določijo druge upravne zahteve, če so te upravičene in sorazmerne.

1 Praktični vodnik o zakonodaji, ki se uporablja v Evropski uniji (EU), Evropskem gospodarskem prostoru (EGP) in Švici, je na voljo na: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

V PRAKSI...

Večina držav članic je vzpostavila elektronski sistem za predhodno izjavo.

Informacije o tem, kateri od teh ukrepov so vzpostavljeni v različnih državah članicah, so na voljo v tem dokumentu² ali na enotnih nacionalnih uradnih spletnih mestih, do katerih je mogoče dostopati s strani portala Tvoja Evropa: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_sl.htm

2.3 PREDVIDEVAM, DA BOM DELAVCE NAPOTIL NA DELO ZA ZELO KRATEK ČAS. ALI SE UPORABLJAJO ISTA PRAVILA?

Kar zadeva pogoje za zaposlitev napotениh delavcev, se Direktiva 96/71/ES uporablja za vse napotitve, ne glede na njihovo trajanje. Vendar se nekatere njene določbe za kratkotrajne napotitve ne uporabljajo ali pa državam članicam gostiteljicam dopuščajo, da pravil za kratke napotitve ne uporabljajo.

Prvič, obvezna izjema velja v primerih osnovne montaže in/ali prve vgradnje blaga, če napotitev ne traja več kot osem dni. V teh primerih se pravila Direktive o minimalnem plačanem letnem dopustu in plačilu za delo ne uporabljajo (izjema ne velja za gradbeništvo).

Drugič, države članice gostiteljice (se) lahko:

- ▶ po posvetovanju s socialnimi partnerji odločijo, da pravil o minimalnem plačanem letnem dopustu in plačilu za delo ne bodo uporabljale, kadar napotitev v enoletnem referenčnem obdobju ne presega enega meseca;
- ▶ dovolijo izjeme od pravila o plačilu za delo, določenega v kolektivnih pogodbah za napotitve na podlagi pogodbe o storitvah ali napotitve znotraj skupine, če napotitev ne traja več kot en mesec. Opozoriti je treba, da to za napotitve agencije za začasno zaposlovanje ni mogoče;
- ▶ ne uporabijo pravil o minimalnem plačanem letnem dopustu in plačilu za delo, ker delo, ki ga je treba opraviti, ni obsežno. Opozoriti je treba, da to za napotitve agencije za začasno zaposlovanje ni mogoče.

Zgoraj navedena obdobja se izračunajo za enoletno referenčno obdobje. Pri takem izračunu se upoštevajo vse prejšnje dobe, ko je to delo opravljal kak napoteni delavec.

Opozoriti je treba, da za zadevne delavce ostanejo veljavne vse druge določbe Direktive 96/71/ES.

Opozoriti je treba tudi, da so nekatere države članice gostiteljice kratkotrajne napotitve ali druge vrste napotitev izvzele iz nekaterih obveznosti, ki jih uvajajo kot nacionalni nadzorni ukrep v skladu s členom 9 Direktive 2014/67/EU, zlasti obveznosti izjave pred napotitvijo delavca.

2 Povezava do Priloge I k poročilu o izvajanju.

ODSTOPANJA V PRAKSI

BELGIJA

Čezmejni ponudnik storitev mora pred napotitvijo delavcev v Belgijo podati izjavo prek portala [Limosa](#).

Kljub temu so nekatere dejavnosti izvzete iz obveznosti podajanja izjave, zlasti:

- ▶ delavci v mednarodnem prevozu potnikov in blaga (razen v notranjem prometu);
- ▶ delavci, ki se udeležujejo sestankov z zaprtim seznamom udeležencev (strateška pogajanja, pogajanja za kolektivno pogodbo s strankami, pregledi uspešnosti itd.);
- ▶ specializirani tehniki, potrebni zaradi nujnega vzdrževanja ali popravil strojev ali opreme (za manj kot pet dni na mesec);
- ▶ športniki: delavci v tujih podjetjih, če potujejo na mednarodno športno tekmovanje;
- ▶ mednarodno priznani umetniki, če njihovo bivanje ne traja več kot 21 dni na četrletje;
- ▶ znanstveniki, ki sodelujejo v znanstvenem programu na univerzi gostiteljici ali znanstvenem inštitutu, če njihovo bivanje ne traja več kot tri mesece na koledarsko leto.

Za pravila o socialni varnosti, ki se nanašajo na kratkotrajne napotitve, glej odgovor na vprašanje 2.4.

2.4 KAKO JE S „POSLOVNIMI POTOVANJI“ V DRUGO DRŽAVO ČLANICO? ALI SE PRAVILA O NAPOTITVI DELAVCEV UPORABLJAJO ZA KATERO OD MISIJ DELAVCEV V TUJINI?

Delavci, ki so začasno poslani na delo v drugo državo članico, vendar tam **ne opravljajo storitev**, niso napoteni delavci. Tak primer so delavci na poslovnih potovanjih (kadar se storitve ne opravljajo), ki se udeležujejo konferenc, sestankov in sejmov, se usposabljaajo itd. Taki delavci niso zajeti z direktivami o napotitvi delavcev, zato se zanje ne uporabljajo upravne zahteve in nadzorni ukrepi iz člena 9 Direktive 2014/67/EU.

Opozoriti je treba, da se z uredbama (ES) št. 883/2004 in št. 987/2009 v zvezi s koordinacijo sistemov socialne varnosti vsakemu delodajalcu v zvezi z dejavnostjo, povezano s čezmejnimi delom (vključno s „poslovnimi potovanji“), ali zadevnemu samozaposlenemu nalagata obveznost uradne obvestitve pristojne (domače) države članice, po možnosti vnaprej, in pridobitev prenosnega dokumenta A1 (PD A1). Navedena obveznost se nanaša na vse gospodarske dejavnosti, tudi če ne trajajo dolgo. V teh uredbah ni določena izjema za poslovna potovanja³.

3 O formalnostih v zvezi s službenimi potovanji se trenutno razpravlja v okviru revizije pravil EU o koordinaciji sistemov socialne varnosti.

2.5 ALI JE MOGOČE DRŽAVLJANA TRETJE DRŽAVE NAPOTITI NA DELO V DRŽAVO ČLANICO?

Da. Če državljan tretje države stalno zakonito prebiva in dela v državi članici, ga lahko delodajalec napoti v drugo državo članico pod enakimi pogoji kot državljana Unije.

Kar zadeva pogoje za zaposlitev, se zanje v celoti uporabljajo direktive o napotitvi delavcev.

Evropsko sodišče je v sodbi Van der Elst (C-43/93) jasno navedlo, da države članice gostiteljice niso upravičene zahtevati delovnega dovoljenja za državljane tretjih držav, ki jih na delo napoti podjetje s sedežem v drugi državi članici.

Na področju koordinacije sistemov socialne varnosti za državljane tretjih držav velja Uredba (EU) št. 1231/2010, če stalno zakonito prebivajo (zakonito bivajo in delajo) na ozemlju države članice in njihove razmere v nobenem pogledu niso omejene na eno samo državo članico ter se zato lahko štejejo za napotene v skladu s pravili o koordinaciji sistemov socialne varnosti pod enakimi pogoji kot državljani EU.

2.6 KAJ PRAVO UNIJE DOLOČA V ZVEZI S POGOJI ZA ZAPOSILITEV NAPOTENIH DELAVCEV?

V Direktivi 96/71/ES, kakor je bila spremenjena z Direktivo (EU) 2018/957 (ki se uporablja od 30. julija 2020), so navedeni pogoji države članice gostiteljice za zaposlitev, ki jih je treba priznati napotenim delavcem:

- (a) maksimalni delovni čas in minimalni počitek;
- (b) minimalni plačani letni dopust;
- (c) plačilo za delo⁴, tudi za nadurno delo; ta točka se ne uporablja za pokojninske načrte dodatnega poklicnega zavarovanja;
- (d) pogoji za posredovanje dela delavcev, zlasti s strani podjetij za začasno zaposlovanje;
- (e) zdravje, varnost in higiena pri delu;
- (f) zaščitni ukrepi glede pogojev za zaposlitev nosečnic ali žensk, ki so pred kratkim rodile, otrok in mladih;
- (g) enako obravnavanje moških in žensk in druge določbe o nediskriminiranju;
- (h) pogoji nastanitve delavcev, kadar jo delodajalec zagotovi delavcem, ki niso v kraju, kjer običajno opravljajo delo⁵;
- (i) dodatki ali povračilo za stroške, namenjeni kritju potnih stroškov ter stroškov za prehrano in nastanitev delavcev, ki so zaradi poklicnih razlogov zdoma⁶.

Ta seznam je izčrpen z le eno izjemo: država članica gostiteljica lahko v skladu s Pogodbo in na podlagi enakega obravnavanja tudi v drugih zadevah, kot so navedene zgoraj, zahteva uporabo pogojev za zaposlitev, **če gre za predpise na področju javnega reda.**

4 Od 30. julija 2020. Do takrat „minimalne urne postavke“.

5 Od 30. julija 2020.

6 Od 30. julija 2020.

Pojem predpisi na področju javnega reda je treba razlagati ozko. Nanaša se lahko le na nacionalne določbe, katerih spoštovanje se šteje za tako bistveno za varovanje politične, socialne ali gospodarske ureditve v zadevni državi članici, da jih morajo spoštovati vse osebe na nacionalnem ozemlju navedene države članice in z njimi morajo biti usklajena vsa pravna razmerja v tej državi.

Nazadnje je treba opozoriti, da direktive o napotitvi delavcev navajajo elemente prava države članice gostiteljice, ki se uporabljajo za napotene delavce, vendar jih navedene direktive vsebinsko ne usklajujejo. Zato morajo na primer države članice določiti stopnjo in sestavne dele plačila za delo ter odločiti, ali in kako se z nacionalnim pravom urejajo vsi pogoji za zaposlitev, navedeni v členu 3(1).

2.7 KAJ V OKVIRU NAPOTITVE DELAVCEV POMENI „PLAČILO ZA DELO“?

V Direktivi 2018/957/EU „plačilo za delo“⁷ ni opredeljeno. Je pa navedeno, da pri napoteni delavci vključuje „vse sestavne dele plačila za delo, ki so obvezni po nacionalnih zakonih ali [...] kolektivnih pogodbah [...], ki so [...] razglašen[e] za splošno uporabne“.

Direktiva 2018/957/EU določa, da se koncept plačila za delo določi na ustrezni ravni, tj. da se določi z nacionalnim pravom in/ali prakso države članice gostiteljice. Z Direktivo se tako ne poskuša določiti pojma plačila za delo ali opredeliti katerega od njegovih sestavnih delov.

Plačilo za delo (in njegove različne dele) delavca države članice gostiteljice lahko določajo različna pravila: zakonodajne in druge regulativne določbe, različne vrste kolektivnih pogodb (nacionalne, sektorske, lokalne, na ravni podjetja) in individualne pogodbe o zaposlitvi, sklenjene med delodajalcem in delavcem.

Za napotene delavce je treba kot plačilo za delo šteti le elemente plačila za delo, ki se obvezno uporabljajo za vse delavce na geografskem območju ali v sektorju. Za elemente, ki jih je treba obvezno uporabljati, se štejejo tisti, ki so določeni z nacionalnim pravom ali kolektivnimi pogodbami, ki so splošno uporabne ali ki se kako drugače uporabljajo za vse lokalne delavce na zadevnem geografskem območju ali v zadevnem sektorju v skladu s členom 3(8).

Opozoriti je treba, da za delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, veljajo posebna pravila; glej odgovor na vprašanje 2.8.

⁷ Opozoriti je treba, da se koncept „plačila za delo“, določen v Direktivi 2018/957/EU, uporablja šele od 30. julija 2020. Do takrat so napoteni delavci upravičeni do „minimalne urne postavke“, kot je določeno v Direktivi 96/71/ES.

V PRAKSI ...

V skladu z Direktivo 96/71/ES so bile napotenim delavcem odobrene le „minimalne urne postavke“.

Na podlagi Direktive 2018/957/EU so napoteni delavci upravičeni do vseh elementov plačila za delo, ki so obvezni po zakonih ali kolektivni pogodbi, ki je splošno uporabna ali ki se kako drugače uporablja v skladu s členom 3(8), ne glede na njihovo klasifikacijo.

Na primer v Avstriji v gradbeništvu to vključuje plačilo za nadurno delo, dodatek za nočno delo, dodatek za nedeljsko delo ali delo ob praznikih, pravico do plačanega dopusta, regres, božičnico in 13. plačo. Dodatki za umazano, težko ali nevarno delo bi se za napotene delavce uporabili, če izpolnjujejo pogoje zanje.

2.8 ALI OBSTAJAJO POSEBNI POGOJI ZA ZAPOSILITEV ZA NAPOTENE DELAVCE, ZAPOSLENE PRI AGENCIJI ZA ZAGOTAVLJANJE ZAČASNEGA DELA?

Da. V Direktivi 2018/957/EU so določena posebna pravila za napotene delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela. Delodajalec (agencija za zagotavljanje začasnega dela) mora napotenim delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, zagotoviti pogoje za zaposlitev, ki se uporabljajo v skladu s členom 5 Direktive 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, tj. načeloma vsaj enake pogoje, ki bi se uporabljali za te delavce, če bi jih podjetje uporabnik zaposlilo na isto delovno mesto.

Države članice lahko zahtevajo tudi, naj se za napotene delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, poleg določb člena 5 Direktive 2008/104/ES uporabljajo ugodnejši pogoji kot za delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, na nacionalni ravni.

V PRAKSI ...

Če agencija za zagotavljanje začasnega dela ali začasno zaposlovanje s sedežem v drugi državi članici, kot je podjetje uporabnik, posreduje delo delavca, je to posebna oblika napotitve delavca na delo.

Sodišče je v sodbi Rush Portuguesa razsodilo, da podjetje, ki se ukvarja z dajanjem dela na voljo, čeprav je ponudnik storitev v smislu Pogodbe, nadaljuje izvajanje dejavnosti, katerih izrecni namen je delavcem omogočiti dostop do trga dela v državi članici gostiteljici.

Zaradi te posebne povezave s trgom dela v državi članici gostiteljici so delavci, napoteni prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, upravičeni do uporabe načela enakega obravnavanja.

2.9 ALI SE KOLEKTIVNE POGODBE NA RAVNI PODJETJA UPORABNIKA (ČEPRAV NISO SPLOŠNO UPORABNE) UPORABLJAJO TUDI ZA NAPOTENE DELAVCE, ZAPOSLENE PRI AGENCIJI ZA ZAGOTAVLJANJE ZAČASNEGA DELA?

Da, v nasprotju z drugimi vrstami napotениh delavcev pogoji za zaposlitev napotениh delavcev, zaposlenih pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, niso omejeni na pogoje, določene z zakonom, ali splošno uporabne kolektivne pogodbe. Če obstaja kolektivna pogodba na ravni podjetja uporabnika, jo je treba za nacionalne delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, uporabljati na podlagi Direktive 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela – razen če država članica gostiteljica uporablja eno ali več alternativ za to pravilo, določenih v navedeni direktivi –, medtem ko jo je treba za napotene delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, uporabljati v skladu z Direktivo 2018/957/EU.

2.10 KAKO NAJ BI AGENCIJA ZA ZAGOTAVLJANJE ZAČASNEGA DELA POZNALA POGOJE ZA ZAPOSILITEV, KI SE UPORABLJAJO V PODJETJU UPORABNIKU (ZLASTI KADAR SO DOLOČENI V KOLEKTIVNI POGODBI NA RAVNI PODJETJA)?

Podjetje uporabnik mora agencijo za zagotavljanje začasnega dela obvestiti o pogojih za zaposlitev, ki jih uporablja glede delovnih pogojev in plačila za delo.

2.11 ALI LAHKO PODJETJE UPORABNIK NAPOTENEGA DELAVCA, ZAPOSLENEGA PRI AGENCIJI ZA ZAGOTAVLJANJE ZAČASNEGA DELA, NAPOTI V DRUGO DRŽAVO ČLANICO („VERIŽNA NAPOTITEV DELAVCEV“)?

Kadar podjetje uporabnik delavca, ki ga je na delo napotila agencija za zagotavljanje začasnega dela, pošlje v drugo državo članico, se za delavca v zvezi s pogoji za zaposlitev šteje, da ga je napotila agencija za zagotavljanje začasnega dela, s katero ima delavec sklenjeno delovno razmerje.

Agencija za zagotavljanje začasnega dela mora tako upoštevati vse določbe direktiv o napotitvi delavcev, vključno z vsemi ustreznimi upravnimi zahtevami in nadzornimi ukrepi.

Da bi navedene obveznosti lahko izpolnjevala, jo mora podjetje uporabnik pravočasno obvestiti, preden začne napoteni delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, opravljati naloge v drugi državi članici.

V PRAKSI ...

Agencija za zagotavljanje začasnega dela s sedežem v državi članici A posreduje delavca podjetju uporabniku v državi članici B. Čez en mesec podjetje uporabnik v okviru pogodbe o storitvah napoti istega delavca v državo članico C.

V takem primeru morajo organi države članice C upoštevati, da je napotitev izvedla agencija za zagotavljanje začasnega dela s sedežem v državi članici A. Navedena agencija je odgovorna za izpolnjevanje ustreznih pogojev za zaposlitev, vendar na primer tudi za izjavo pred napotitvijo delavca na delo.

V takem primeru je delavec upravičen do tistih pogojev za zaposlitev, ki so ugodnejši:

- ▶ bodisi pogojev za zaposlitev, ki se uporabljajo v podjetju uporabniku v državi članici B;
- ▶ bodisi pogojev za zaposlitev, ki se uporabljajo v državi članici C.

Za pravila o koordinaciji sistemov socialne varnosti v zvezi s primeri, ko so delavci zaposleni v državi članici zaradi napotitve na delo v drugo državo članico; ko so delavci napoteni na delo v več podjetjih; ter primeri, v katerih pravil o napotitvi na delo ni mogoče uporabiti, glej točke 5, 6 in 7 praktičnega priročnika o zakonodaji, ki se uporablja v EU, EGP in Švici⁸.

2.12 PREDVIDEVAM, DA BOM DELAVCE ZA DOLGO NAPOTIL NA DELO. KATERA POSEBNA PRAVILA SE UPORABLJAJO ZA DOLGOTRAJNE NAPOTITVE?

Pri dolgotrajnih napotitvah delavcev je povezava med trgom dela v državi članici gostiteljici in delavci, napoteni v navedeno državo članico, okrepljena z Direktivo (EU) 2018/957, ki določa uporabo **vseh pogojev za zaposlitev v državi članici gostiteljici, ki se obvezno uporabljajo**, ko dejansko trajanje napotitve delavca preseže 12 mesecev (ali 18 mesecev po **obrazloženem obvestilu** delodajalca)⁹.

Kot je že navedeno, obstajata dve izjemi od tega pravila: za delavce, ki so v skladu s pravili države članice gostiteljice napoteni za dolgo obdobje, se ne uporabljajo postopki in pogoji za sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi ter pravila o dodatnem poklicnem pokojninskem zavarovanju.

Na področju koordinacije sistemov socialne varnosti v uredbah (ES) št. 883/2004 in št. 987/2009 ni razlik med napotitvami na delo glede na trajanje obdobja napotitve. Če pa predvideno trajanje dela ali dejavnost v državi članici prejemnici preseže 24 mesecev, se mora podaljšanje odobriti v skladu s členom 16 Uredbe (ES) št. 883/2004, da za zadevno osebo še naprej velja socialnovarstvena zakonodaja države članice pošiljateljice. Če dogovor v skladu s členom 16 o podaljšanju uporabe zakonodaje države, iz katere je delavec napoten, ni dosežen, se takoj, ko se obdobje napotitve konča, začne uporabljati zakonodaja države članice, v kateri oseba dejansko

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=sl>

9 Uporablja se od 30. julija 2020.

dela. Za več informacij glej točko 12 praktičnega priročnika o zakonodaji, ki se uporablja v EU, EGP in Švici¹⁰.

2.13 KAJ JE OBRAZLOŽENO OBVESTILO?

Direktiva 2018/957/EU¹¹ določa, da država članica 12-mesečno obdobje podaljša na 18 mesecev, kadar ponudnik storitev predloži obrazloženo obvestilo.

Opozoriti je treba, da se za podaljšanje ne more zahtevati postopek odobritev (to je namreč „obvestilo“, ne „prošnja“), lahko pa države članice od ponudnika storitev zahtevajo, naj podaljšanje utemelji.

2.14 KJE LAHKO NAJDEM INFORMACIJE O POGOJIH ZA ZAPOSILITEV NAPOTENIH DELAVCEV?

Države članice gostiteljice morajo v skladu s členom 5 Direktive 2014/67/EU vzpostaviti in posodobljati enotno nacionalno spletno mesto z informacijami o pogojih za zaposlitev, ki se uporabljajo za delavce, napotene na njihovo ozemlje. Te informacije morajo biti splošno dostopne brezplačno ter v jasni, pregledni, izčrpni in enostavni obliki na daljavo in z elektronskimi sredstvi ter v formatih in v skladu s spletnimi standardi o dostopnosti, ki zagotavljajo dostop invalidom. Kjer je mogoče, mora spletno mesto vključevati povezave do obstoječih spletnih mest in drugih kontaktnih točk, zlasti ustreznih socialnih partnerjev.

Opozoriti je treba, da Direktiva 2018/957/EU¹² določa, da je treba, kadar med informacijami na enotnem nacionalnem spletnem mestu ni navedeno, kateri pogoji za zaposlitev se uporabljajo, to dejstvo upoštevati pri določitvi kazni v primeru kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi Direktive.

V večini primerov ima podjetje, ki predvideva napotitev delavcev, kontaktno točko v državi članici gostiteljici, in sicer je to podjetje, s katerim je bila (ali bo) podpisana pogodba o opravljanju storitev, podjetje iz iste skupine s sedežem v domači državi članici ali podjetje uporabnik. To bi bil lahko prvi vir informacij o pogojih za zaposlitev, ki se uporabljajo med napotitvijo delavca.

Opozoriti je treba, da mora podjetje uporabnik agencijo za zagotavljanje začasnega dela obvestiti o pogojih za zaposlitev, ki jih uporablja glede delovnih pogojev in plačila za delo.

2.15 ALI MORAJO DRŽAVE ČLANICE NAVESTI ZNESEK PLAČILA ZA DELO, DO KATEREGA SO UPRAVIČENI DELAVCI, NAPOTENI NA NJIHOVO OZEMLJE?

Ne, na podlagi Direktive 2014/67/EU državam članicam gostiteljicam ni treba zagotoviti dejanskega plačila za delo, ki ga je treba plačati. Države članice morajo zagotoviti informacije o pogojih za zaposlitev, vključno s sestavnimi deli plačila za delo, ki jih je treba uporabljati za delavce, napotene na njihovo ozemlje. Na podlagi teh informacij pa mora delodajalec v vsakem posameznem primeru določiti, koliko je treba plačati napotene delavca.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=sl>

11 Uporablja se od 30. julija 2020.

12 Uporablja se od 30. julija 2020.

2.16 KATERE VRSTE KOLEKTIVNIH POGODB BI BILO TREBA UPOŠTEVATI?

Za napotene delavce je treba uporabljati dve kategoriji kolektivnih pogodb države članice gostiteljice:

- ▶ tiste, za katere so pristojni nacionalni organi določili, da so splošno uporabne,
- ▶ tiste, ki so na splošno uporabne za vsa podobna podjetja na geografskem območju, v zadevnem poklicu ali zadevnem sektorju, ali kolektivne pogodbe, ki so sklenjene med najbolj reprezentativnimi socialnimi partnerji na nacionalni ravni in se uporabljajo na celotnem nacionalnem ozemlju.

Druga kategorija kolektivnih pogodb se uporablja le, če njihova uporaba za podjetja, ki so delavce napotila, zagotavlja enako obravnavo, ki je opredeljena, kot sledi:

- ▶ za nacionalna podjetja v podobnem položaju v zadevnem kraju ali zadevnem sektorju veljajo enake obveznosti kot za čezmejna podjetja;
- ▶ nacionalna podjetja morajo izpolnjevati take obveznosti z enakimi učinki kot čezmejna podjetja.

Država članica gostiteljica mora opredeliti, katere kolektivne pogodbe izpolnjujejo zgoraj navedena merila. Kot je navedeno v odgovoru na vprašanje 2.14, morajo države članice objaviti informacije o pogojih za zaposlitev, ki se uporabljajo za napotene delavce, na enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu, vključno s pogoji, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb, ki so jih nacionalni organi določili za splošno uporabne ali ki so skladne z zgoraj navedenimi pogoji.

Opozoriti je treba, da za delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, veljajo posebna pravila; glej odgovor na vprašanje 2.8.

2.17 ALI MORAJO DRŽAVE ČLANICE NA ENOTNEM URADNEM NACIONALNEM SPLETNEM MESTU OBJAVITI BESEDILO KOLEKTIVNE POGODBE, KI SE UPORABLJA ZA NAPOTENE DELAVCE?

Države članice morajo zagotoviti informacije o pogojih za zaposlitev, ki jih je treba uporabljati za delavce, napotene na njihovo ozemlje, torej vključno s kolektivno pogodbo, ki izpolnjuje pogoje, ki jih je treba uporabljati za napotene delavce (glej odgovor na vprašanje 2.14).

V zvezi s kolektivnimi pogodbami Direktiva 2014/67/EU¹³ določa, da morajo države članice na enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu na splošno dati na voljo informacije o tem:

1. katere kolektivne pogodbe se uporabljajo in
2. za koga se uporabljajo ter
3. katere pogoje za zaposlitev morajo uporabljati ponudniki storitev iz drugih držav članic, vključno, kadar je mogoče, s povezavami do obstoječih spletnih mest in drugih kontaktnih točk, zlasti zadevnih socialnih partnerjev.

¹³ Uporablja se od 30. julija 2020.

Ne zahteva se izrecno, da bi moralo biti na enotnem nacionalnem spletnem mestu na voljo celotno besedilo kolektivnih pogodb ali njegov povzetek. Vendar je treba na njem čezmejnem ponudnikom storitev omogočiti, da brez težav ugotovijo, katere kolektivne pogodbe se uporabljajo v njihovem primeru. Zagotovljene informacije bi morale vsebovati tudi sestavne dele plačila za delo, metodo za njegov izračun in po potrebi merila za razvrstitev po plačnih razredih.

Nekatere države članice so naredile več, kot se zahteva z Direktivo 2014/67/EU, in imajo za lažji dostop do ustreznih določb objavljen prevod besedila kolektivnih pogodb v več jezikov in/ali njegov povzetek.

2.18 ALI LAHKO DELODAJALEC NAPOTI NEDAVNO ZAPOSLENE DELAVCE?

Kar zadeva pogoje za zaposlitev, mora v skladu z Direktivo 96/71/ES v celotnem obdobju napotitve med napotenim delavcem in delodajalcem, ki ga napoti na delo, obstajati delovno razmerje. Direktiva se tako za napotene delavce uporablja tudi, kadar se delovno razmerje ni začelo določen čas pred napotitvijo, če pogodba o zaposlitvi obstaja od začetka do konca napotitve.

Kar zadeva koordinacijo sistemov socialne varnosti, se v skladu z uredbama št. 883/2004 in št. 987/2009 za osebo, ki je zaposlena z namenom, da bo napotena v drugo državo članico, šteje, da ostane v sistem socialne varnosti države članice, v kateri ima njen delodajalec sedež, vključena le, če za zadevno osebo tik pred začetkom njene zaposlitve že velja zakonodaja zadevne države članice. V praksi Upravna komisija za koordinacijo sistemov socialne varnosti šteje, da delavec izpolnjuje tako zahtevo, če zanj zakonodaja države članice pošiljateljice velja vsaj en mesec pred začetkom napotitve. Glej Sklep št. A2 Upravne komisije¹⁴.

2.19 KATERE INFORMACIJE BI MORAL DELODAJALEC ZAGOTOVITI DELAVCU PRED NAPOTITVIJO?

V okviru prava Unije morajo na podlagi nedavno sprejete Direktive (EU) 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih delodajalci, ki predvidevajo napotitev delavcev v drugo državo članico, tem pred odhodom pisno zagotoviti informacije o¹⁵:

- ▶ državi ali državah, v katerih naj bi se delo v tujini opravljalo;
- ▶ predvidenem trajanju dela v tujini;
- ▶ valuti, v kateri naj bi se plačilo za delo izplačevalo;
- ▶ kadar je primerno, prejemkih v denarju ali naravi, povezanih z delovnimi nalogami;
- ▶ tem, ali je zagotovljena vrnitev, in če je tako, pogojev, ki urejajo vrnitev delavca;
- ▶ plačilu, do katerega je delavec upravičen v skladu s pravom, ki se uporablja v državi članici gostiteljici;
- ▶ kadar je primerno, kakršnih koli posebnih dodatkih, ki sodijo k napotitvi, in vseh dogovorih za kritje potnih stroškov ter stroškov za prehrano in nastanitev;
- ▶ povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto, ki ga ustvari država članica gostiteljica (glej odgovor na vprašanje 2.14).

Te informacije je treba obvezno zagotoviti vsem delavcem, napotenim za neprekinjeno obdobje, daljše od štirih tednov. Države članice lahko zahteve glede informacij razširijo tudi na delavce, napotene za krajše obdobje.

14 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

15 Pravice in obveznosti iz te direktive se za vsa delovna razmerja uporabljajo najpozneje 1. avgusta 2022. Vendar delodajalec zagotovi navedene informacije zgolj na zahtevo delavca, ki je na ta datum že zaposlen.

Ta obveznost obstaja poleg zahteve po obveščanju delavcev o bistvenih vidikih njihovega delovnega razmerja, vključno z identiteto nosilcev socialne varnosti, ki so prejemniki socialnih prispevkov, kot je določeno v členu 4 direktive o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih.

2.20 ALI MORA DELODAJALEC NAPOTENIM DELAVCEM PLAČATI ALI POVRNITI POTNE STROŠKE?

Napotitev delavcev se izvede na pobudo in v interesu delodajalca. Zato je logično, da delodajalec prispeva k dodatnim stroškom, povezanim s selitvijo iz kraja, kjer običajno opravljajo delo v domači državi članici, v kraj dela v državi članici gostiteljici.

Z Direktivo 2018/957/EU je bila uvedena določba, v skladu s katero mora delodajalec napotenemu delavcu povrniti potne stroške ter stroške za prehrano in nastanitev v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso, ki se uporablja za delovno razmerje, ki je na splošno pravo in/ali praksa domače države članice.

Opozoriti bi bilo treba, da zneski (ali povračila), ki jih delodajalec plača v zvezi s potnimi stroški ter stroški za prehrano in nastanitev, niso del plačila za delo. Zato se ne upoštevajo pri primerjavi zneskov, dejansko plačanih delavcu, in zneskov, ki jih je treba plačati v skladu s pravom države članice gostiteljice; plačajo ali povrnejo se namreč poleg plačila za delo (glej odgovor na vprašanje 3.5).

Opozoriti je treba, kot je omenjeno pri odgovoru na vprašanje 2.19, da je treba delavce obvestiti o vseh dogovorih za povrnitev potnih stroškov ter stroškov za prehrano in nastanitev.

2.21 KATERI POGOJI ZA ZAPOSLOITEV SE UPORABLJAJO ZA DELAVCE NA „POSLOVNIH POTOVANJIH“?

Pogoji za zaposlitev delavcev, ki ne spadajo v okvir pojma napoteni delavec, se ne urejajo z direktivami o napotitvi delavcev.

Delavci, ki opravljajo dejavnosti v državi članici gostiteljici, vendar ne spadajo med napotene delavce, so lahko v zelo različnih položajih, zato ni mogoče določiti splošnih pogojev za zaposlitev, ki bi veljali zanje: pristojni organi države članice gostiteljice bodo morali izvesti oceno za vsak primer posebej in sprejeti odločitev na podlagi dejanskih elementov posameznega primera.

Zakonodajo, ki se uporablja, bo treba določiti v skladu z uredbo o pravu, ki se uporablja za pogodbeno obligacijska razmerja (Rim I). Ta uredba določa načelo svobodne izbire prava, ki se uporablja, vendar je v njej opredeljeno, da taka izbira prava delavca ne sme prikrajšati za zaščito, ki mu jo zagotavljajo določbe, od katerih ni dovoljeno odstopati z dogovorom po pravu, ki naj bi se uporabljalo, če ne bi bilo druge izbire. Če ni izbrano pravo, ki se uporablja za pogodbe o zaposlitvi, se uporabi pravo države, v kateri oziroma iz katere delavec običajno opravlja svoje delo na podlagi pogodbe. Če delavec začasno opravlja delo v drugi državi, se ne šteje, da se je država, v kateri običajno opravlja delo, spremenila.

Ne glede na to bi bilo treba opozoriti, da kadar je ugotovljeno, da podjetje z nepravilnostmi ali goljufijo ustvarja vtis, da položaj delavca spada na področje uporabe direktiv o napotitvi delavcev, mora država članica, v kateri delavec delo opravlja, zagotoviti, da ima delavec koristi od ustreznega nacionalnega prava in prakse ter da **zanj nikakor ne veljajo manj ugodni pogoji, kot se uporabljajo za napotene delavce.**

Za pravila o socialni varnosti, ki se nanašajo na poslovna potovanja, glej odgovor na vprašanje 2.4.



3 MED NAPOTITVIJO DELAVCA NA DELO

3.1 NA DELODAJALCA NAPOTENIH DELAVCEV SE JE OBRNIL SINDIKAT S POBUDO, NAJ SE KOLEKTIVNO POGAJA. ALI JE TO V SKLADU S PRAVOM UNIJE?

Sindikati države članice gostiteljice se lahko obrnejo na ponudnika storitev s pobudo, naj se kolektivno pogaja, na primer o plačilu za delo, ki se odobri napotenim delavcem. To je običajno na Švedskem in Danskem.

Opozoriti je treba, da je v skladu z Direktivo 2014/67/EU državi članici gostiteljici dovoljeno, da zahteva imenovanje kontaktne osebe, prek katere lahko zadevni socialni partnerji poskušajo doseči, da se ponudnik storitev v državi članici gostiteljici kolektivno pogaja.

Brez poseganja v avtonomnost socialnih partnerjev se v takem primeru še naprej uporabljata odstavka 1 in 1a člena 3 Direktive 96/71/ES, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2018/957/EU, kolektivna pogajanja pa bi se morala nanašati na postavke, omenjene v teh določbah.

3.2 KAKO LAHKO DRŽAVE ČLANICE ODKRIJEJO NEPRAVO NAPOTITEV?

Države članice morajo za preverjanje, ali neki delavec spada med napotene delavce, izvesti celotno oceno in pri njej upoštevati vse dejanske elemente. Na primer za opredelitev, ali neko podjetje resnično opravi **znaten del dejavnosti** v državi članici, iz katere se izvede napotitev, v skladu s členom 4(2) Direktive 2014/67/EU, lahko države članice upoštevajo zlasti:

- ▶ kraj, kjer ima podjetje svoj statutarni sedež in upravo, uporablja poslovne prostore, plačuje davke in prispevke za socialno varnost itd.;

- ▶ kraj, kjer se napoteni delavci zaposlijo in iz katerega so napoteni;
- ▶ kraj, kjer podjetje opravlja večji del svojih poslovnih dejavnosti in kjer zaposluje administrativno osebje;
- ▶ število izvedenih naročil in/ali obseg prometa v državi članici, kjer ima podjetje sedež, pri čemer se upošteva poseben položaj med drugim novoustanovljenih podjetij in MSP.

Za oceno **začasne narave** dejavnosti, ki jo opravlja napoteni delavec, v skladu s členom 4(3) Direktive 2014/67/EU, lahko države članice ocenijo zlasti:

- ▶ ali se delo v državi članici gostiteljici opravlja za omejen čas;
- ▶ ali je delavec napoten v drugo državo članico, kot je tista, v kateri običajno opravlja svoje delo;
- ▶ ali se napoteni delavec vrne ali se pričakuje, da se bo vrnil na delo v domačo državo članico;
- ▶ ali delodajalec, ki napoti delavca, krije ali povrne potne stroške ter stroške za hrano in nastanitev; v tem primeru sta vključena način kritja ali povrnitev stroškov;
- ▶ predhodna obdobja, ko je bil na to delovno mesto napoten isti ali drug napoteni delavec.

V skladu s členom 4 Direktive 2014/67/EU so navedeni elementi okvirni dejavniki celotne ocene in se zato ne bi smeli obravnavati ločeno.

3.3 KATERI DOKUMENTI MORAJO BITI NA VOLJO V PRIMERU INŠPEKCIJSKEGA PREGLEDA?

V skladu z Direktivo 2014/67/EU lahko država članica gostiteljica naloži obveznost:

- ▶ da se v tiskani ali elektronski obliki hranijo ali dajo na razpolago in/ali zadržijo izvodi pogodbe o zaposlitvi, plačilnih listov, evidenc prisotnosti ter dokazila o izplačanih plačah ali izvodi enakovrednih dokumentov,
- ▶ da se zagotovi prevod zgoraj navedenih dokumentov v uradni jezik države članice gostiteljice ali v drug(-e) jezik(-e), ki ga ali jih država članica gostiteljica priznava.

Kar se tiče koordinacije sistemov socialne varnosti se z uredbama (ES) št. 883/2004 in 987/2009 vsakemu delodajalcu v zvezi z dejavnostjo, povezano s čezmejnimi delom (vključno s „poslovnimi potovanji“), ali zadevnemu samozaposlenemu nalagata obveznost uradne obvestitve pristojne (domače) države članice, po možnosti vnaprej, in pridobitev prenosnega dokumenta A1 (PD A1). Glej tudi točko 11 praktičnega priročnika o zakonodaji, ki se uporablja v EU, EGP in Švici.

3.4 INŠPEKTORJI ZA DELO DRŽAV ČLANIC GOSTITELJIC DODATKA ZA NAPOTITEV NE ŠTEJEJO ZA DEL PLAČILA ZA DELO. ALI JE TO V SKLADU S PRAVOM UNIJE PRAVILNO?

V skladu z Direktivo 2018/957/EU mora delodajalec napotenega delavca zagotoviti, da je znesek, dejansko plačan delavcu med napotitvijo, vsaj enakovreden „plačilu za delo“¹⁶, ki se zahteva v skladu s pravili države članice gostiteljice. Da bi razumeli, kateri znesek je treba plačati, je potrebna primerjava med zneskom, dejansko plačanim delavcu, in zneskom, ki ga je treba plačati na podlagi pravil države članice gostiteljice, ter mora temeljiti na bruto plačilu za delo domačim delavcem (torej znesku pred plačilom prispevkov, odbitkov ali davkov), ne pa na posameznih sestavnih delih plačila za delo.

Plačilo za delo vključuje vse dodatke, povezane z napotitvijo, razen če se plačajo kot povračilo ali nadomestilo za potne stroške, stroške za prehrano in nastanitev.

Povračilo ali nadomestilo za potne stroške, stroške za prehrano in nastanitev se ne šteje za plačilo za delo in se zato pri primerjavi ne upošteva. Če ni jasno razvidno, kateri elementi dodatka za napotitev se plačajo kot povračilo stroškov, ki dejansko nastanejo zaradi napotitve, se šteje, da je celoten dodatek plačan kot povračilo stroškov in ne plačilo za delo.

V PRAKSI ...

Za uporabo direktiv o napotitvi delavcev je morda treba upoštevati dva sklopa pravil:

1. pravila države članice gostiteljice, v katerih je določeno zahtevano „plačilo za delo“, v nekaterih primerih vključno s pravili, določenimi v kolektivnih pogodbah, ki so splošno uporabne ali se kako drugače uporabljajo;
2. pravila domače države članice, v katerih je določeno plačilo za delavca, vključno s pravom, kolektivno pogodbo, ki se uporablja, in individualno pogodbo o zaposlitvi.

Delodajalec mora zagotoviti, da je znesek, plačan napotenemu delavcu, vsaj enakovreden plačilu za delo, zahtevanemu v skladu s pravili države članice gostiteljice.

Primerjati bi bilo treba skupne bruto zneske plačila za delo, ne pa posameznih sestavnih delov plačila za delo.

Pri tej primerjavi nekaterih delov, ki se delavcu plačajo v skladu s pravili domače države članice, v državi članici gostiteljici ni mogoče upoštevati kot delov zahtevanega plačila; to velja za plačilo za nadurno delo, plačilo v zvezi s stroški, ki so dejansko nastali zaradi napotitve, in plačilo kot nadomestilo delavcu za opravljeno dodatno delo ali delo, opravljeno pod posebnimi pogoji.

V nadaljevanju je nekaj primerov take primerjave.

¹⁶ Od 30. julija 2020. Do takrat „minimalne urne postavke“.

Bruto znesek, ki se plača v skladu s členom 3(1) – država članica gostiteljica		Dejansko plačani bruto znesek	
Plača za kategorijo	1 550	Plača	500
		Dodatek za napotitev	1 100
		Nadomestilo za prehrano in nastanitev	500
Skupaj	1 550		2 100

V tem primeru je plačani znesek v skladu z zahtevo iz člena 3(1). Nadomestilo za stroške se ne upošteva, vendar je seštevek plače in dodatka za napotitev višji od zneska, ki ga je treba plačati v skladu s pravili države članice gostiteljice.

Bruto znesek, ki se plača v skladu s členom 3(1) – država članica gostiteljica		Dejansko plačani bruto znesek	
Plača za kategorijo	1 550	Plača	800
Dnevnic	400	Dodatek za napotitev	900
Nadomestilo za čas potovanja	150	Nadomestilo za stroške za nastanitev	400
Skupaj	2 100		2 100

V tem primeru plačani znesek ni v skladu z zahtevo iz člena 3(1), saj nadomestila za stroške za nastanitev ni mogoče upoštevati, plačani znesek pa je zato nižji od zneska, ki ga je treba plačati v skladu s pravili države članice gostiteljice.

Bruto znesek, ki se plača v skladu s členom 3(1) – država članica gostiteljica		Dejansko plačani bruto znesek	
Plača za kategorijo	1 550	Plača	800
		Dodatek za napotitev	600
		Plačilo za nadurno in nedeljsko delo	400
Skupaj	1 550		1 800

V tem primeru plačani znesek ni v skladu z zahtevo iz člena 3(1): če delodajalec od delavca zahteva, naj opravi dodatno delo ali dela pod določenimi pogoji, se pri izračunu plačila za delo nadomestilo za navedeno dodatno storitev ne upošteva.

3.5 ALI MI LAHKO DELODAJALEC OD PLAČE ODTEGNE STROŠKE ZA NASTANITEV IN PREHRANO?

Ne. Povračilo ali nadomestilo stroškov, povezanih s potovanjem, prehrano in nastanitvijo, se zagotovi poleg plačila za delo. Delodajalec ga zato ne more odtegniti od plačila za delo, plačanega delavcu.

3.6 ALI LAHKO DRŽAVA ČLANICA GOSTITELJICA ZAHTEVA, NAJ UPOŠTEVAM NJENE DOLOČBE O KRITJU POTNIH STROŠKOV TER STROŠKOV ZA PREHRANO IN NASTANITEV?

Direktiva 2018/957/EU določa, da morajo delodajalci napotenemu delavcu povrniti potne stroške ter stroške za prehrano in nastanitev v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso, ki se uporablja za delovno razmerje, ki je na splošno pravo in/ali praksa domače države članice. Medtem ko je v Direktivi izraženo načelo, v skladu s katerim mora delodajalec prispevati h kritju takih stroškov, pa je v njej urejanje te zadeve prepuščeno nacionalnemu pravu in/ali praksi (vključno s kolektivnimi pogodbami na vseh ravneh) domače države članice.

Ne glede na to je napoteni delavec, ki mora **med napotitvijo** potovati v kraj, kjer običajno opravljajo delo v državi članici gostiteljici, in iz njega ali ki ga delodajalec iz navedenega kraja, kjer običajno opravljajo delo, začasno pošlje v drug kraj dela, upravičen do dodatka ali kritja nujnih stroškov v državi članici gostiteljici v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo, ki je splošno uporabna ali se kako drugače uporablja v skladu s členom 3(8) Direktive 96/71/ES, kakor je bila spremenjena.

V PRAKSI ...

Portugalski delavec je za šest mesecev napoten na gradbišče v Ostendu (Belgija).

Med napotitvijo je za en teden poslan v Liège (Belgija), da bi se tam udeležil poklicnega usposabljanja.

V skladu s splošno zavezujočo kolektivno pogodbo za gradbeništvo v Belgiji je treba napotenemu delavcu za čas dela zunaj kraja, v katerem običajno opravlja delo (v tem primeru zunaj Ostendeja), v državi članici gostiteljici zagotoviti dodatek za prehrano in nastanitev.

3.7 KDO JE ODGOVOREN ZA SKLADNOST Z ZAHTEVAMI V PRIMERU PODIZVAJALSKE VERIGE?

Pravila o odgovornosti podizvajalcev so določena v členu 12 Direktive 2014/67/EU in jih je mogoče povzeti, kot sledi:

- ▶ države članice lahko sprejmejo nediskriminacijske in sorazmerne ukrepe, da bi zagotovile, da se lahko v podizvajalskih verigah napoteni delavec v zvezi z morebitnimi nepravilnimi neto prejemki poleg odgovornosti delodajalca ali namesto nje sklicuje na odgovornost pogodbenika, katerega neposredni podizvajalec je delodajalec;
- ▶ kar zadeva gradbeništvo, pa morajo države članice zagotoviti tako odgovornost podizvajalcev;
- ▶ države članice lahko določijo strožja pravila v zvezi z odgovornostjo na nediskriminacijski in sorazmeren način glede obsega in vrste odgovornosti podizvajanja;
- ▶ namesto zgoraj navedenih pravil o odgovornosti lahko države članice sprejmejo druge ustrezne izvršilne ukrepe, ki omogočijo sprejetje učinkovitih in sorazmernih sankcij zoper pogodbenika.

Skratka, v gradbeništvu mora biti vzpostavljen sistem odgovornosti podizvajalcev, v skladu s katerim odgovornost nosi pogodbenik v neposrednem podizvajalskem razmerju. V drugih gospodarskih panogah lahko države članice vzpostavijo sistem odgovornosti podizvajalcev, in to celo z večjim obsegom ali več vrstami odgovornosti, če je nediskriminacijski in sorazmeren.

Opozoriti bi bilo treba, da lahko države članice v skladu z Direktivo iz skupne odgovornosti izvzamejo pogodbenika, ki je izpolnil „obveznosti skrbnega ravnanja“, kot so določene z nacionalnim pravom.

3.8 ALI JE MOGOČE SISTEM ODGOVORNOSTI PODIZVAJANJA VZPOSTAVITI LE ZA ČEZMEJNE PRIMERE?

Kot je omenjeno pri odgovoru na vprašanje 3.7, mora biti vsak sistem odgovornosti podizvajanja, vzpostavljen v skladu z Direktivo 2014/67/EU, nediskriminacijski in sorazmeren. Glede na to države članice ne smejo vzpostaviti sistema odgovornosti podizvajanja, ki se uporablja samo za čezmejne ponudnike storitev, saj bi to pomenilo neposredno diskriminacijo navedenih ponudnikov storitev. Tak sistem bi lahko stranke in pogodbenike odvrčal od sklepanja izvajalskih ali podizvajalskih pogodb s podjetji s sedežem v drugih državah članicah.

3.9 DELODAJALEC ME NE PLAČUJE USTREZNO. ALI LAHKO VLOŽIM PRITOŽBO ALI ZAČNEM SODNI POSTOPEK V DRŽAVI ČLANICI GOSTITELJICI?

Da. Države članice morajo zagotoviti učinkovite mehanizme, prek katerih lahko napoteni delavci neposredno vložijo pritožbe zoper svoje delodajalce, ter pravico do začetka sodnih ali upravnih postopkov tudi v državi članici gostiteljici.

Države članice morajo omogočiti, da lahko sindikati in druge tretje strani v imenu napotenih delavcev ali njihovih delodajalcev ali v njihovo podporo ter z njihovim privoljenjem začnejo kateri koli sodni ali upravni postopek z namenom uveljavljanja pravic ali izvrševanja obveznosti iz direktiv o napotitvi delavcev.

3.10 PO INŠPEKCIJSKEM PREGLEDU JE BILA NALOŽENA VISOKA KAZEN. ALI JE TO V SKLADU S PRAVOM UNIJE?

Z Direktivo 2014/67/EU se državam članicam nalaga vzpostavitev ustreznih in učinkovitih preverjanj in mehanizmov za spremljanje na nediskriminacijski in sorazmerni podlagi.

Določeno je tudi, da morajo imeti države članice vzpostavljene kazni, ki se uporabljajo v primeru kršitev nacionalnih določb, sprejetih na podlagi Direktive, ter sprejeti vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da se te določbe izvajajo in upoštevajo.

Določene kazni so **učinkovite, sorazmerne in odvračilne.**





4 PO NAPOTITVI DELAVCA NA DELO

4.1 ALI LAHKO VLOŽIM PRITOŽBO ALI ZAČNEM SODNI POSTOPEK ZOPER MOJEGA DELODAJALCA PO KONCU NAPOTITVE? ALI BI MORAL TO STORITI V DOMAČI DRŽAVI ČLANICI ALI DRŽAVI ČLANICI GOSTITELJICI?

Da, Direktiva 2014/67/EU izrecno določa, da morajo imeti države članice vzpostavljene mehanizme za vložitev pritožb ali začetek sodnih postopkov tudi po koncu delovnega razmerja, pri čemer se ti nanašajo na izpolnjevanje vseh pravic, ki izhajajo iz pogodbenega razmerja med delodajalcem in tem napotnim delavcem, in izgubo ali škodo zaradi neizpolnjevanja veljavnih pravil. Taki mehanizmi morajo biti na voljo po tem, ko so se napoteni delavci vrnili iz države članice, v katero so bili napoteni.

4.2 ALI LAHKO DRŽAVA ČLANICA GOSTITELJICA ZAHTEVA DOKUMENTE V ZVEZI Z NAPOTITVIJO PO KONCU NAPOTITVE?

V skladu z Direktivo 2014/67/EU lahko države članice od ponudnikov storitev dejansko zahtevajo predložitev nekaterih dokumentov (pogodba o zaposlitvi, plačilni listi, evidence prisotnosti, iz katerih so razvidni začetek, konec in trajanje dnevnega delovnega časa, ter dokazila o izplačanih plačah) **po koncu napotitve**, vendar v razumnem času.

V svoji direktivi o napotitvi delavcev EU določa številna pravila glede napotitve, ki se nanašajo na postopek, v katerem delodajalci svoje zaposlene za izvajanje storitev redno pošiljajo v druge države EU. Ta brošura ponuja podrobne informacije o pravilih, ki veljajo pred, med in po napotitvi. Razumevanje tega je ključnega pomena za zagotavljanje, da se delavci zavedajo svojih pravic in da državni organi ter delodajalci pravila pravilno ter stalno uporabljajo po vsej EU.

Naše publikacije lahko prenesete ali se nanje brezplačno naročite na spletni strani.

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Če želite prejemati redne novice o Generalnem direktoratu za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje, se prijavite na brezplačen e-bilten Socialna Evropa na spletni strani

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU_Social