



Evropska  
komisija



# Kratek priročnik o napotitvi delavcev na delo

---

Socialna  
Evropa

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, 2020

© Evropska unija, 2020

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.

Print	ISBN 978-92-76-11673-8	doi: 10.2767/859403	KE-01-19-769-SL-C
PDF	ISBN 978-92-76-11647-9	doi: 10.2767/917626	KE-01-19-769-SL-N



## NAPOTITEV DELAVCEV V DRUGO DRŽAVO ČLANICO EU



© Shutterstock

Podjetje lahko predvidi napotitev delavcev v drugo državo članico EU v skladu z direktivo o napotitvi delavcev<sup>(1)</sup>, če je v enem od naslednjih položajev:

- (a) ima pogodbo o storitvah s stranko, ki so ji storitve namenjene in ki deluje v drugi državi članici;
- (b) delavca želi napotiti na delo v poslovno enoto ali podjetje **v lasti** iste skupine na ozemlju druge države članice;
- (c) je podjetje ali agencija za **začasno zaposlovanje** in namerava posredovati delo delavca podjetju uporabniku, ki ima svoj sedež ali je dejavno na ozemlju druge države članice.

**Napotitev delavca je vednočasna.** Podjetje lahko delavce napoti le za omejen čas, pri čemer mora za celotno trajanje napotitve obstajati delovno razmerje.

<sup>1</sup> Direktiva (EU) 2018/957 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 28. junija 2018 o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev.



## FORMALNOSTI PRED NAPOTITVIJO DELAVCA

Kar zadeva socialno varnost, se mora podjetje, ki napoti delavca v drugo državo članico, obrniti na pristojnega nosilca socialne varnosti v domači državi članici, po možnosti pred napotitvijo. Nosilec mora nato delavcu zagotoviti potrdilo A1 (obrazec PD A1)<sup>(2)</sup>, ki določa državo članico, katere zakonodaja o socialni varnosti se bo za delavca uporabljala med napotitvijo.

Za spremljanje skladnosti s pogoji za zaposlitev, ki se uporabljajo za napotene delavce, lahko države članice pred napotitvijo delavca zahtevajo naslednje:

<sup>2</sup> [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index\\_sl.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_sl.htm)



- a.** preprosto izjavo, predloženo odgovornim nacionalnim organom najpozneje ob začetku napotitve, ki vsebuje ustrezne informacije za spremljanje delovnih pogojev napotenega delavca ali delavcev, vključno z:
  - ▶ identiteto ponudnika storitev;
  - ▶ predvidenim številom jasno določljivih napotenih delavcev;
  - ▶ osebo za zvezo ponudnika storitev in kontaktno osebo;
  - ▶ predvidenim trajanjem, vključno s predvidenim začetnim in končnim datumom napotitve;
  - ▶ naslovom ali naslovi delovnega mesta;
  - ▶ naravo storitev, ki upravičujejo napotitev;
- b.** imenovano osebo za stike s pristojnimi organi v državi članici gostiteljici;
- c.** imenovano kontaktno osebo, ki lahko deluje kot predstavnik, prek katerega lahko zadevni socialni partnerji poskušajo doseči, da se ponudnik storitev v državi članici gostiteljici kolektivno pogaja.



## TRAJANJE

### KRATKOTRAJNA NAPOTITEV

Direktive o napotitvi delavcev se uporabljajo za vse napotitve, **ne glede na njihovo trajanje**. Nekaterе določbe pa za kratkotrajne napotitve ne veljajo. Na primer, pravila o minimalnem plačanem letnem dopustu in plačilu za delo se ne uporabljajo za napotitve za osnovne montaže in/ali prve vgradnje blaga (zunaj gradbeništva), če napotitev ne traja več kot **osem dni**. V drugih primerih državam članicam gostiteljicam v skladu z Direktivo za kratke napotitve ni treba uporabljati nekaterih njihovih pravil.

Nekaterе države članice so kratkotrajne napotitve ali druge vrste napotitev izvzele iz nekaterih obveznosti, zlasti obveznosti izjave pred napotitvijo.

Sedanja pravila ne vsebujejo izjem za poslovna potovanja. Vendar so zakonodajalca preučujeta, kako pravila narediti manj obremenjujoča za državljane.

### DOLGOTRAJNA NAPOTITEV

Od 30. julija 2020 so delavci, napoteni za več kot **12 mesecev** (ali 18 mesecev po obrazloženem obvestilu delodajalca), upravičeni do vseh pogojev za zaposlitev, ki se obvezno uporabljajo v državi članici gostiteljici, razen do postopkov in pogojev za sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Za dolgotrajne napotitve se ne uporabljajo niti pravila o dodatnem poklicnem pokojninskem zavarovanju.

V zvezi s koordinacijo sistemov socialne varnosti predvideno trajanje dela ali dejavnosti v državi članici prejemnici ne sme presegati **24 mesecev**, da za zadevno osebo še naprej velja socialnovarstvena zakonodaja matične države članice.



## POSLOVNA POTOVANJA



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 ne opravljajo storitve), ki se udeležujejo konferenc, sestankov, sejmov, usposabljanj itd. Taki delavci niso zajeti z direktivo o napotitvi delavcev, zato se zanje ne uporabljajo upravne zahteve in nadzorni ukrepi, vzpostavljeni za napotene delavce.

Na področju socialne varnosti za delodajalca v zvezi z vsako dejavnostjo, povezano s čezmejnimi delom (vključno z dejavnostmi, ki veljajo za poslovna potovanja), velja obveznost uradne obvestitve matične države članice, po možnosti vnaprej, in pridobitve obrazca PD A1. Ta obveznost se nanaša na vse gospodarske dejavnosti, tudi če ne trajajo dolgo. Izjem za poslovna potovanja ni.

### Določbe in pogoji za zaposlitev

V direktivi o napotitvi delavcev so navedeni pogoji za zaposlitev države članice gostiteljice, ki jih je treba priznati napotenim delavcem, in sicer:

- (a) maksimalni delovni čas in minimalni počitek;
- (b) minimalni plačani letni dopust;
- (c) plačilo za delo<sup>(3)</sup>, 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 delo<sup>(4)</sup>;
- (i) dodatki ali povračilo za stroške, namenjeni kritju potnih stroškov ter stroškov za prehrano in nastanitev delavcev, ki so zaradi poklicnih razlogov zdoma<sup>(5)</sup>.

<sup>3</sup> Od 30. julija 2020. Do takrat „minimalne urne postavke“.

<sup>4</sup> Od 30. julija 2020.

<sup>5</sup> Od 30. julija 2020.





## PLAČILO ZA DELO

Plačilo za delo pri napotnih delavcih vključuje „vse sestavne dele plačila za delo, ki so obvezni po nacionalnih zakonih ali [...] kolektivnih pogodbah [...], ki so [...] razglašen[e] za splošno uporabne“<sup>(6)</sup>.

Koncept plačila za delo se določi na ustrezni ravni, tj. z nacionalnim pravom in/ali prakso države članice gostiteljice.

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 se kako drugače uporabljajo v skladu s členom 3(8) Direktive.

<sup>6</sup> Od 30. julija 2020. Do takrat „minimalne urne postavke“.



## DELAVCI, ZAPOSLENI PRI AGENCIJI ZA ZAGOTAVLJANJE ZAČASNEGA DELA

Agencija za zagotavljanje začasnega dela mora napotenim delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, zagotoviti vsaj osnovne pogoje za zaposlitev, ki bi se uporabljali, če bi podjetje uporabnik delavce neposredno zaposlilo na isto delovno mesto, vključno s kolektivno pogodbo, ki se morda uporablja 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.



## ISKANJE INFORMACIJ

Države članice morajo vzpostaviti in posodabljati enotno nacionalno spletno mesto z informacijami o pogojih za zaposlitev, ki jih je treba uporabljati za delavce, napotene na njihovo ozemlje<sup>7)</sup>.

Poleg tega ima v večini primerov podjetje, ki predvideva napotitev delavcev na delo, kontaktno točko v državi članici gostiteljici: podjetje, s katerim je bila 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.

<sup>7)</sup> Evropska unija, „Napotitev delavcev v tujino“, [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_sl.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_sl.htm)



## OBVEŠČANJE DELAVCEV

Delodajalci, ki predvidevajo napotitev delavcev v drugo državo članico, jim morajo pred odhodom pisno zagotoviti informacije o:

- ▶ trajanju zaposlitve v tujini;
- ▶ valuti, v kateri naj bi se plačilo za delo izplačevalo;
- ▶ kjer je to primerno, prejemkih v gotovini ali v naravi, ki spadajo k zaposlitvi v tujini;
- ▶ kjer je to primerno, pogojih, ki urejajo vrnitev zaposlenega.

Od 1. avgusta 2022 je treba zagotoviti tudi informacije o:

- ▶ državi ali državah, v katerih naj bi se delo v tujini opravljalo;
- ▶ predvidenem trajanju dela v tujini;
- ▶ 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.

Zagotoviti je treba tudi povezavo na enotno uradno nacionalno spletno mesto, ki ga ustvari država članica gostiteljica.

Te informacije je obvezno zagotoviti vsaj vsem delavcem, napotanim za neprekinjeno obdobje več kot štirih tednov.







## POTOVANJE, PREHRANA IN NASTANITEV

Delodajalec mora 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; na splošno je to pravo in/ali praksa matične države članice.

Zneski (ali povračila), ki jih delodajalec plača v zvezi s potnimi stroški ter stroški za prehrano in nastanitev, niso del plačila za delo; plačajo ali povrnejo se poleg plačila za delo.



## KOLEKTIVNA POGAJANJA V DRŽAVI ČLANICI GOSTITELJICI

V državah, kjer nekateri pogoji za zaposlitev niso določeni z zakonom (npr. raven plačila) ali se na splošno uporabljajo na podlagi kolektivne pogodbe, se lahko sindikati države članice gostiteljice obrnejo na ponudnika storitev s pobudo, naj se kolektivno pogaja (se npr. dogovori o plačilu za delo za napotene delavce).

Brez poseganja v avtonomnost socialnih partnerjev se v takem primeru še naprej uporabljata odstavka 1 in 1a člena 3, kolektivna pogajanja pa bi se morala nanašati na postavke, omenjene v teh določbah.



## OBVEZNOST SPREMLJANJA

V skladu z Direktivo 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, seznamov prisotnosti ter dokazila o izplačanih plačah ali izvodi enakovrednih dokumentov;
- ▶ da se zagotovi prevod zgoraj navedenih dokumentov v uradni jezik države članice gostiteljice ali drug(-e) jezik(-e), ki ga ali jih država članica gostiteljica priznava.

Delodajalec napotenega delavca mora zagotoviti, da je znesek, dejansko plačan delavcu med napotitvijo, vsaj enakovreden plačilu za delo, ki izhaja iz uporabe pravil države članice gostiteljice. Primerjava med zneskom, dejansko plačanim delavcu, in zneskom, ki ga je treba plačati na podlagi navedenih pravil, temelji na bruto plačilu za delo (torej znesku pred plačilom prispevkov, odbitkov ali davkov).





## ODGOVORNOST PODIZVAJANJA

V gradbeništvu mora biti vzpostavljena odgovornost podizvajanja (tako da v primeru neposrednega podizvajalskega razmerja odgovornost nosi pogodbenik). Za vse druge gospodarske panoge lahko države članice vzpostavijo nediskriminatoren in sorazmeren sistem odgovornosti podizvajanja,

ki ima lahko večji obseg ali več vrst odgovornosti, tako da na primer vključuje vse elemente podizvajalske verige ali večji obseg neizkoriščenih pravic.

Države članice lahko v skladu z Direktivo iz skupne odgovornosti izvzamejo pogodbenika, ki je izpolnil obveznosti skrbnega ravnanja, kot so določene z nacionalnim pravom.



## DOKUMENTI, KI JIH JE TREBA PREDLOŽITI PO KONCU NAPOTITVE DELAVCA NA DELO

Države članice lahko ponudnikom storitev naložijo obveznost predložitve nekaterih dokumentov (pogodba o zaposlitvi, plačilni listi, sezname prisotnosti, iz katerih so razvidni začetek, konec in trajanje dnevnega delovnega časa, ter dokazila o izplačanem plačilu za delo) v razumnem času po koncu napotitve.



## EVROPSKI ORGAN ZA DELO

Evropski organ za delo (ELA) je bil ustanovljen z Uredbo (EU) 2019/1149. Izboljšal bo izvrševanje pravil EU o napotitvi delavcev s strani nacionalnih organov; posameznikom, delodajalcem in socialnim partnerjem bo olajšal dostop do informacij; posredoval pri čezmejnih sporih med nacionalnimi upravami ter podpiral sodelovanje med državami članicami v zvezi z vsemi težavami, povezanimi z napotitvijo delavcev.

## **STIK Z EU**

### **Osebno**

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](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](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](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](https://europa.eu/european-union/contact_sl)).

### **Zakonodaja EU in drugi dokumenti**

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>.

### **Odprti podatki EU**

Do podatkovnih zbirk EU lahko dostopate na portalu odprtih podatkov EU (<http://data.europa.eu/euodp/sl>). Podatke lahko brezplačno prenesete in uporabite tudi v komercialne namene.

Ta brošura je zasnovana kot kratki pregled pravil in obveznosti EU glede napotitve delavcev. 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 kratki priročnik zagotavlja vse ključne informacije o postopku napotitve, od formalnosti pred napotitvijo do dokumentov, ki jih je treba dostaviti po napotitvi. Povzema tudi ključne točke direktive v zvezi s praktičnimi vidiki, kot so trajanje, potovanje in plača. Ta publikacija je na voljo v tiskani kot tudi spletni različici.

Naše publikacije lahko prenesete ali se nanje brezplačno naročite na spletni strani [ec.europa.eu/social/publications](https://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 [ec.europa.eu/social/e-newsletter](https://ec.europa.eu/social/e-newsletter)

