

Vodič za upućivanje radnika u građevinskom sektoru

Slovenija



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Vodič za upućivanje radnika u građevinskom sektoru

Slovenija



Co-funded by
the European Union

Uvod

Važna obavijest i ciljevi vodiča

Namjena ovog vodiča je pružiti detaljne smjernice o uvjetima zaposlenja i postupcima koji se primjenjuju u slučaju upućivanja na rad u građevinskom sektoru.

Pripremljen je u okviru projekta Post-meet, koji sufinancira EU (br. 101140103), i predstavlja dio niza publikacija koje obrađuju navedene postupke u sljedećim zemljama: Bugarskoj, Italiji, Poljskoj, Sloveniji i Španjolskoj.

Cilj projekta Post-meet je poboljšati dostupnost informacija o upućivanju radnika te tako doprinijeti poštivanju zakonodavstva. Također podržava partnerske organizacije u poboljšanju njihovih komunikacijskih kanala. Više informacija o projektu možete pronaći na web stranicama organizacija koje su partnerice u projektu i koje su pripremile ovaj stručni materijal.

Ovaj vodič ne pruža pravno obvezujuće informacije i nije namijenjen kao iscrpan izvor informacija o upućivanjima. Njegova struktura je pripremljena uzimajući u obzir informacije koje su već dostupne na javnim portalima, posebno na web stranici "Your Europe", u praktičnom vodiču Europske komisije i u brošuri „Upućeni radnici u građevinskom sektoru“, koju je pripremio Europski organ za rad (ELA). Namjera je bila nadopuniti dostupne službene izvore informacija o ovoj temi i usredotočiti se na odredbe na razini država u vezi s upućivanjem radnika u građevinarstvo.

Vodič obrađuje postupke u kojima upućeni radnici ostaju uključeni u sustav socijalnog osiguranja matične države, dok u određenim slučajevima za njih vrijedi zakonodavstvo države domaćina.

Kako je objašnjeno u nastavku, postoje iznimke od ovog pravila – na primjer kada upućivanje traje dulje nego što je definirano za kratkoročno upućivanje, ili kada je radnik upućen kao zamjena za drugu osobu.

Važno je također naglasiti da se zakonodavstvo države domaćina primjenjuje samo ako je povoljnije za radnika. U suprotnom, za njega i dalje vrijede odredbe matične države.

Čitatelje upozoravamo da se odredbe opisane u ovom vodiču mogu promijeniti zbog ažuriranja relevantnih pravnih izvora te razvoja nacionalne i europske sudske prakse. To može posebno utjecati na tumačenje i primjenu nacionalnih propisa u slučajevima upućivanja. Stoga preporučujemo da prije upućivanja dobijete individualno prilagođeno savjetovanje i najnovije informacije.

Predstavljanje autora slovenskog vodiča

Područne obrtničko-poduzetničke komore Kamnik i Nova Gorica su dvije od 62 neovisnih regionalnih komora koje djeluju pod okriljem Obrtničko-poduzetničke komore Slovenije (OZS). Kao ključni partner u tripartitnom socijalnom dijalogu, OZS zajedno s područnim komorama zastupa interese malih i srednjih poduzeća (MSP) na lokalnoj, nacionalnoj i europskoj razini. Misija uključuje i nastojanja za stvaranje poduzetnički prijateljskog poslovnog okruženja te jačanje konkurentnosti °MSP°-a.

Komore predstavljaju poslovna središta za razmjenu dobrih praksa, stručnu podršku i umrežavanje. Posebno važnu ulogu u tome imaju stručne sekcije, posebno one najveće, na područjima građevinarstva, transporta i metalne industrije.

Članovi preko svojih regionalnih komora i krovne organizacije redovito primaju ključne zakonodavne i stručne informacije te osobno savjetovanje iz područja poreza i računovodstva, upravljanja ljudskim resursima i radnopravnog zakonodavstva, građanskog i gospodarskog prava, sigurnosti i zdravlja na radu, tehničkog zakonodavstva i drugih relevantnih sadržaja.

Osim toga, komore članovima omogućuju i stručna usavršavanja i seminare, radionice za poslovni i osobni razvoj, sudjelovanje na nacionalnim i međunarodnim sajmovima te B2B susretima, pripremu za ulazak na strana tržišta i podršku pri traženju financijskih izvora.

Među uslugama komora su i tržišna istraživanja, razvoj ljudskih resursa, priprema ugovora i internih akata, savjetovanje o upućivanju radnika u inozemstvo i brojne druge oblike podrške.

Komore okupljajuiskusne stručnjake i savjetnike koji znaju odgovoriti i na najkompleksnija pitanja članova. U ostvarivanju svoje misije blisko surađuju s partnerima u zemlji i inozemstvu – među njima su ministarstva, gospodarska udruženja, fakulteti, sveučilišta, istraživačke ustanove i druge institucije.

Što je prekogranično upućivanje radnika?

U skladu s Direktivom 2018/957/EU, koja mijenja Direktivu 96/71/ES o upućivanju radnika na rad u okviru pružanja usluga, pojam „upućivanje radnika na rad“ koristi se za određivanje pravila koja vrijede u slučaju privremene mobilnosti radnika u okviru pružanja usluga unutar Europske unije. Uvjeti za upućivanje uključuju postojanje i nastavak radnog odnosa između poslodavca koji ima uobičajeno sjedište u jednoj od država članica EU (poduzeće pošiljatelj) i radnika koji je tamo uobičajeno zaposlen, a koji je na određeno vrijeme upućen u poduzeće sa sjedištem u drugoj državi članici EU (poduzeće domaćin), zbog pružanja usluge. Između poduzeća mora postojati ugovorni odnos (npr. podugovorna ugovora), ali može se raditi i o povezanosti unutar iste grupe poduzeća ili o ugovoru o pružanju privremenog rada, kada je radnik upućen preko agencije za pružanje rada drugom korisniku.

Upućeni radnici pravilno ostaju vezani za institucije socijalne sigurnosti države pošiljateljice, ali imaju pravo na plaću određenu zakonodavstvom i kolektivnim ugovorima države u kojoj privremeno rade (država domaćin).

U skladu s Direktivom 2018/957/EU, koja mijenja Direktivu 96/71/ES, upućeni radnici imaju pravo na jednak tretman i uvjete zaposlenja koji su u državi domaćina uređeni zakonom ili drugim propisom i/ili kolektivnim ugovorima, odnosno arbitražnim odlukama, proglašenim za općenito primjenjive:

- maksimalno radno vrijeme i minimalni odmor,
- minimalni plaćeni godišnji odmor,
- plaća za rad, uključujući prekovremeni rad (ne vrijedi za mirovinske planove dodatnog strukovnog osiguranja),
- uvjeti za posredovanje rada radnika (posebno od strane agencija za privremeno pružanje rada),
- zdravlje, sigurnost i higijena na radu,
- zaštitne mjere u pogledu uvjeta zaposlenja trudnica ili žena koje su nedavno rodile, djece i mladih,
- jednak tretman muškaraca i žena te druge odredbe o nediskriminaciji,
- uvjeti smještaja radnika, kada ga poslodavac osigura radnicima koji nisu na mjestu gdje uobičajeno obavljaju rad,
- dodaci ili naknada za troškove, namijenjeni pokrivanju troškova putovanja te troškova prehrane i smještaja radnika koji su zbog profesionalnih razloga odsutni od kuće.

Što se tiče dodatnih shema strukovnog mirovinskog osiguranja, radnici – u skladu s člankom 6. Direktive Vijeća 98/49/ES – imaju pravo na uključivanje u mirovinski sustav države domaćina, ako u državi članici pošiljateljice nisu uključeni u odgovarajuću shemu.

U skladu s Direktivom (EU) 2018/957, u pogledu »ograničenog trajanja« upućivanja zahtijeva se procjena na temelju stvarnih okolnosti slučaja, na primjer na temelju prirode obavljenih zadataka ili očekivanja da će radnik nakon završetka rada u inozemstvu nastaviti rad u državi članici pošiljateljice.

Bez obzira na navedeno, Direktiva (EU) 2018/957 uvela je posebno pravilo u vezi s primjenom radnopravnog zakonodavstva države domaćina: ako upućivanje traje dulje od 12 mjeseci (dugoročno upućivanje), upućeni radnici imaju pravo na cijeli niz uvjeta zaposlenja koji vrijede u državi domaćinu, osim u pogledu postupaka, formalnosti i uvjeta za sklapanje i prestanak ugovora o radu (uključujući konkurenčne klauzule) te dodatnih strukovnih mirovinskih shema.

Poduzeće pošiljatelj može uz predaju obrazloženog obavijesti nadležnim tijelima države domaćina produžiti razdoblje u kojem se primjenjuju samo osnovni uvjeti zaposlenja iz Direktive 96/71/ES, i to do najviše 18 mjeseci od početka upućivanja.

U slučaju upućivanja, poduzeća moraju prije početka pružanja usluge u državi domaćinu nadležnom tijelu te države predati prethodnu prijavu upućivanja. U skladu s Direktivom 2014/67/EU, izjava mora sadržavati podatke koji omogućuju identifikaciju poduzeća i upućenih radnika, mjesto i trajanje obavljanja rada te druge zahtijevane informacije. U skladu s načelom slobode pružanja usluga u EU, stjecanje posebnog upravnog dopuštenja nije potrebno, dovoljna je prethodna prijava upućivanja.

Na web stranici Tvoja Europa o upućivanju, koja je povezana s odjeljkom „Koristni izvori i kontakti“, moguće je pronaći nacionalne web stranice o upućivanju, koje su obično dostupne barem na engleskom jeziku i uključuju informacije o radnim uvjetima, korisne kontakte i predloške izjave.

Za dokazivanje da radnik tijekom obavljanja rada u inozemstvu ostaje uključen u sustav socijalne sigurnosti države pošiljateljice, poduzeća moraju u skladu s člankom 12. Uredbe (ES) br. 883/2004, prethodno zatražiti izdavanje obrasca A1 od nadležnog tijela te države.

U određenim slučajevima zadržavanje osiguranja moguće je i kod upućivanja iz ili u države koje nisu članice EU, ako između relevantne treće države i države članice EU postoji sklopljeni bilateralni sporazum o socijalnoj sigurnosti.

U drugim slučajevima – na primjer kod upućivanja duljih od 24 mjeseca, kod upućivanja iz trećih država ili kada je radnik upućen kao zamjena za drugu osobu – radnik se pravilno uključuje u sustav socijalne sigurnosti države domaćina.

Međutim, u skladu s člankom 16. uredbe, nadležna tijela države pošiljateljice i države domaćina mogu se dogovoriti o iznimci koja omogućuje da radnik ostane osiguran u državi pošiljateljice i nakon isteka 24 mjeseca, ako je to u interesu radnika.

U vezi s oporezivanjem primanja upućenih radnika potrebno je informacije o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja potražiti u važećim bilateralnim konvencijama o oporezivanju dohotka. Te konvencije obično sadrže tzv. pravilo 183 dana, koje omogućuje da se oporezivanje zadrži u državi pošiljateljice, ako radnik u državi domaćinu ne boravi više od 183 dana u poreznoj godini.

Minimalna plaća u Sloveniji

Minimalnu plaću u Sloveniji uređuje Zakon o minimalnoj plaći (ZMinP)⁽¹⁾. Svake godine je određuje ministar za rad i objavljuje u Službenom listu Republike Slovenije do 31. Siječnja. Minimalna plaća za rad s punim radnim vremenom (40 sati tjedno) u 2025. godini iznosi 1.277,72 EUR bruto. Za radnike koji rade s kraćim vremenom od punog, plaća je proporcionalna broju odrađenih sati. U minimalnu plaću nisu uključeni dodaci koje određuju zakoni, drugi propisi i kolektivni ugovori, te dodaci za radnu uspješnost i poslovnu uspješnost (članak 126. ZDR-1)⁽²⁾.

(1) Zakon o minimalnoj plaći (ZminP), Uradni list RS, br. 13/10 sa svim izmjenama, od dana: 11.2.2010.; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5861>

(2) Zakon o radnim odnosima (ZDR-1); Uradni list RS, br. 21/12, 70/13 – ispr., 47/15-ZZSTD, 33/16-PZ-F, 52/16, 15/17 – odluka Ustavnog suda, 22/19 – ZPosS, 81/19 i 203/20 – ZIUPOPĐVE, od dana: 5. 3. 2013.; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

Ako je osnovna plaća određena u ugovoru o zaposlenju, određena u iznosima kako ih definira Kolektivni ugovor za građevinske djelatnosti (KPGD)⁽³⁾ i niža je od minimalne plaće, poslodavac mora prvo izračunati dodatak na minimalnu plaću. Kada se dodatkom na minimalnu plaću dosegne zakonski zahtjev za minimalnu plaću, dodaju se i drugi dodaci. Osnova za izračun dodataka je osnovna plaća.

U nastavku su navedeni najniži iznosi osnovnih plaća u skladu s KPGD, koji vrijede za pojedine kategorije radnih mjesta od 1. siječnja 2025. do promjene:

Kategorije	Naziv tarifne klase	Najniža osnovna bruto plaća u EUR za 174 sata
I.	jednostavni radovi	763,95
II.	manje zahtjevni radovi	847,93
III.	srednje zahtjevni radovi	939,81
IV.	zahtjevni radovi – trogodišnje strukovno tehničko obrazovanje	1.041,24
IV./2		1.104,41
V.	zahtjevniji radovi – srednje tehničko obrazovanje	1.230,72
V./2		1.307,29
VI.	vrlo zahtjevni radovi – viša stručna škola ili prva bolonjska stupnja	1.378,11
VI./2		1.596,31
VII.	visoko zahtjevni radovi	1.634,59
VII./2		1.837,47
VII./3		1.979,10
VIII.	najzahtjevniji radovi	2.191,58

Koji drugi elementi plaćanja vrijede za upućene radnike?

Drugih fiksnih elemenata plaćanja nema, osim različitih dodataka i regresa za godišnji odmor, kako objašnjavamo u nastavku.

U svakom slučaju, upućeni radnici imaju pravo na naknadu troškova putovanja, troškova prehrane i smještaja na mjestu upućivanja u državi domaćinu u skladu s pravilima matične države.

(3) Kolektivni ugovor građevinskih djelatnosti (KPGD), Uradni list RS, br. 101/15 sa svim izmjenama, od dana: 14. 12. 2015.; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=KOLP428>

Da li osobna primanja uključuju druge gogatke koji pripadaju radniku ovisno o uvjetima rada?

Prema odredbama ZDR-1 (članci 127.-131. i 137.) i KPGD plaća radnika uključuje:

- dodatak za radni staž (članak 129. ZDR-1, članci 69.-71. KPGD)
- dodatak za posebne uvjete rada na temelju rasporeda radnog vremena, i to za (članak 128. ZDR-1, članak 67. KPGD):nočno delo
 - noćni rad
 - prekovremeni rad
 - rad nedjeljom
 - rad na praznike i neradne dane po zakonu
 - smjenski rad i podijeljeno radno vrijeme
 - rad na udaljenom gradilištu
- naknada troškova u vezi s radom (članak 130. ZDR-1)
 - dodatak za prehranu (članak 74. KPGD)
 - troškovi prijevoza na rad i s rada (članak 73. KPGD)
 - dnevnice za obavljanje određenih radova i zadataka na službenom putu (članci 75-76 KPGD).
 - druga osobna primanja: regres za godišnji odmor (članak 131. ZDR-1, članak 78. KPGD).
- dio plaće za radnu uspješnost i poslovnu uspješnost (članci 126., 127. ZDR-1), kako je dogovoreno u kolektivnom ugovoru ili ugovoru o zaposlenju (članci 61.-64. KPGD).
- KPGD određuje dodatke za posebne uvjete rada zbog posebnih opterećenja na radu, nepovoljnih utjecaja okoline i opasnosti na radu, te nisu uključeni u zahtjevnost rada. Ti dodaci se izračunavaju na temelju vremena kada radnik radi u tim uvjetima, i predviđeni su za svaki poseban teži radni uvjet (članak 66. KPGD)

Višine dodataka, koji se usklađuju jednom godišnje (članak 6. KPGD), vrijede za 2025. godinu:

NAKNADA TROŠKOVA U VEZI S RADOM I POSEBNIM RADNIM UVJETIMA

Naknada	Iznos	Opis
Regres za godišnji odmor	1.440 €	Iznos vrijedi za 2025. godinu; ako radnik ima pravo na korištenje samo proporcionalnog dijela odmora, odnosno ako ima ugovor sklopljen za kraće radno vrijeme, regres mu pripada u proporcionalnom dijelu
Dodatak za radni staž	0,5 % za svaku dovršenu godinu radnog staža kod poslodavca	detaljnije određeno u KPGD, članci 69. – 71.
Naknada troškova za prehranu tijekom rada	6,80 €	ako poslodavac radniku ne osigura prehranu tijekom radnog vremena
	0,85 €	za svaki dovršeni sat rada preko uobičajenog 8-satnog radnog vremena

NAKNADA TROŠKOVA U VEZI S RADOM I POSEBNIM RADNIM UVJETIMA

Naknada	Iznos	Opis
Naknada troškova prijevoza na rad i s rada	100% 0,19 €	cijene najjeftinijeg javnog prijevoza ili 0,19 € za svaki puni kilometar, ako nema mogućnosti javnog prijevoza (udaljenost od adrese prebivališta barem 2 km)
Naknada troškova koje ima radnik pri obavljanju rada i zadataka na službenom putu	kilometrina, dnevnica	u skladu s važećom Uredbom o poreznoj obradi naknada troškova i drugih dohodaka iz radnog odnosa
Dodatak za teže radne uvjete	najmanje 3 % osnovne plaće za svaki teži radni uvjet, za vrijeme trajanja tog rada	osnova za izračun dodataka je osnovna plaća radnika za rad s punim radnim vremenom ili odgovarajuća satna postavka

DODACI ZA RAD OVISNO O RASPOREDU RADNOG VREMENA⁽⁴⁾

Naknada	Iznos osnovne plaće u %
a) za noćni rad u smjeni između 22.00 i 7.00 sati sljedećeg dana	40%
b) za rad nedjeljom	50%
c) za rad na praznike i neradne dane u skladu sa zakonom	50%
d) za rad 1. siječnja i 1. svibnja	100%
e) za vrijeme rada u popodnevnoj smjeni, kada se radni proces provodi u najmanje dvije smjene	10%
f) za rad s kraćim radnim vremenom u slučaju prekida koji traje 2 sata ili više (obračunava se za sate prekida)	10%
g) za prekovremeni rad	30%
h) za svaki sat pripravnosti kod kuće/ satna postavka osnovne plaće	10%

DODACI ZA RAD NA UDALJENOM GRADILIŠTU⁽⁵⁾

Dodatak	Iznos po danu
Ako je gradilište udaljeno do 30 km	0 €
Ako je gradilište udaljeno dovršenih 30 km	1,16 €
Ako je gradilište udaljeno dovršenih 40 km	2,31 €
Ako je gradilište udaljeno dovršenih 50 km	3,47 €
Za svakih dodatnih 10 kilometara	1,16 €

(4) Dodaci pod točkama b., c. i d. međusobno se isključuju

(5) Radnik može primiti najviše 18 € dodatka/ dan i ima pravo na njega, ako započinje i završava rad na gradilištu u skladu s rasporedom gradilišta

Radna uspješnost i poslovna uspješnost

Dodatak	Kriteriji	Područje primjene
Osnova za izračun radne uspješnosti je osnovna plaća radnika po ugovoru o zaposlenju. Smatra se da su normativi radne uspješnosti odgovarajući, ako ih doseže barem 90 % radnika. Kriteriji po ZDR-1 su: gospodarnost, kvaliteta i opseg obavljenog rada.	Za nedosezanje očekivanih rezultata rada poslodavac može radniku odbiti najviše 10 % mjesečne osnovne plaće, i to najviše tri puta godišnje.	Vrijedi za radna mjesta, razvrstana do V. tarifne klase. Za radna mjesta od VI. tarifne klase dalje model nedosezanja radne uspješnosti određuje poslodavac internim aktom.
Poslovna uspješnost je sastavni dio plaće, ako je to dogovoreno općim aktom poslodavca ili u ugovoru o zaposlenju.	Osnovni kriterij za isplatu je stvarna prisutnost radnika na radu.	Isplata je isključena iz osnova za naknade plaća i drugih primanja iz radnog odnosa.

Jesu li u Sloveniji uspostavljeni sektorski fondovi koji posreduju odnosno upravljaju isplatama regresa za godišnji odmor ili drugih sastavnica plaćanja povezanih s radnim odnosom?

U Sloveniji nema paritetnih socijalnih fondova, kao u mnogim zemljama EU. Budući da paritetni fondovi nadopunjuju postojeće državne mehanizme na području strukovnog obrazovanja, sigurnosti i zdravlja na radu, mirovinskog osiguranja, sustava plaćenog odmora i sličnih područja, tako sindikati građevinskih radnika kao i poslodavničke organizacije već godinama nastoje za njihovim uspostavljanjem.

Gdje mogu pronaći ažurirane i službene informacije o važećim plaćama?

Službene informacije o minimalnoj plaći dostupne su na središnjem web mjestu državne uprave GOV.SI⁽⁶⁾. Važeći kolektivni ugovori objavljeni su na web stranici OPSI – Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti⁽⁷⁾. Važeći kolektivni ugovori objavljeni su i na web stranici PISRS (Pravno-informacijski sustav Republike Slovenije), gdje je objavljen i građevinski kolektivni ugovor (KPGD)⁽⁸⁾.

Poslodavci i zaposlenici mogu detaljne i ažurirane službene informacije o plaćama i drugim aspektima upućivanja radnika dobiti u Područnoj obrtničko-poduzetničkoj komori Kamnik⁽⁹⁾ i

(6) Minimalna plaća: Portal državne uprave – GOV.SI; <https://www.gov.si/teme/minimalna-placa/>

(7) Evidencija važećih kolektivnih ugovora: Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti; <https://podatki.gov.si/dataset/evidenca-kolektivnih-pogodb>

(8) PISRS – Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=KOLP428>

(9) Područna obrtno-poduzetnička komora Kamnik; <https://ooz-kamnik.si/>

Područnoj obrtničko-poduzetničkoj komori Nova Gorica⁽¹⁰⁾. Te komore su partnerice u projektu EU Post-Meet, u okviru kojeg je nastao ovaj priručnik.

Radnici se mogu obratiti i na:

- Sindikat radnika građevinskih djelatnosti Slovenije (SDGD)⁽¹¹⁾, koji kolektivno zastupa (upućene) radnike u građevinarstvu,
- Nevladinu organizaciju Delavska svetovalnica⁽¹²⁾, koja se zalaže za prava radnika, i
- Infotočku za strance, koja djeluje u okviru Zavoda za zapošljavanje⁽¹³⁾.

Kontakti navedenih nadležnih institucija navedeni su u poglavlju „Važne adrese nadležnih institucija u Republici Sloveniji“.

Koje odredbe o maksimalnom radnom vremenu i minimalnom odmoru vrijede za upućene radnike?

Područje radnog vremena i odmora uređuju ZDR-1 i KPGD.

Radno vrijeme

- **Efektivno radno vrijeme** uključuje vrijeme kada je radnik na raspolaganju poslodavcu i obavlja dogovorene radne obveze, te 30-minutni dnevni odmor.
- **Puno radno vrijeme ne smije prelaziti 40 sati tjedno.** Radno vrijeme zajedno s prekovremenim radom ne smije biti dulje od 56 sati tjedno. Međutim, posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom rad s punim radnim vremenom može biti određen u drugačijem opsegu.
- **KPGD određuje da puno radno vrijeme iznosi najmanje 36 sati i najviše 40 sati tjedno.** Poslodavci moraju prije početka kalendarske ili poslovne godine usvojiti godišnji raspored radnog vremena.
- **U slučaju neravnomjerne ili privremene preraspodjele radnog vremena,** prema odredbama KPGD puno radno vrijeme računa se kao prosječna radna obveza u razdoblju od 12 mjeseci, od uvođenja takve raspodjele.

Dnevni odmor

- Zaposleni s punim radnim vremenom imaju pravo na 30-minutni odmor tijekom radnog vremena.
- Radnicima s kraćim radnim vremenom, koji rade barem četiri sata dnevno, pripada proporcionalna duljina odmora.
- Maloljetni radnici (mlađi od 18 godina), koji rade barem 4,5 sati dnevno, imaju pravo na 30-minutni odmor.
- Dnevni odmor se računa u radno vrijeme i plaća se.

(10) Područna obrtno-poduzetnička komora Nova Gorica; <https://ooz-novagorica.si/>

(11) Sindikat radnika građevinskih djelatnosti Slovenije (SDGD); <https://sdgd.si/>

(12) Radničko savjetovništvo; <https://delavskasvetovalnica.si/o-nas/>

(13) Zavod Republike Slovenije za zapošljavanje – Info točka za strance; <https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/zaposlitev-tujih-drzavljanov/infotocka-za-tujce/>

Odmor između radnih dana

- Radnik ima pravo na najmanje 12 sati neprekidnog odmora između dva uzastopna radna dana.
- Kod neravnomjerne ili privremene preraspodjele radnog vremena odmor mora iznositi najmanje 11 neprekidnih sati u razdoblju od 24 sata.

Tjedni odmor

- Radniku pripada najmanje 24 sata neprekidnog odmora u razdoblju od sedam uzastopnih dana.
- Ako radnik zbog objektivnih, tehničkih ili organizacijskih razloga mora raditi na dan tjednog odmora, treba mu osigurati dan odmora na drugi dan u tjednu.

Praznici i slobodni dani

- Upućeni radnici i njihovi poslodavci mogu se dogovoriti da će slaviti praznike države domaćina, matične države radnika ili praznike obje države.

Koliko je dug minimalni godišnji plaćeni odmor?

Pravila koja uređuju godišnji odmor određena su u ZDR-1 (članak 159., 164.) i KPGD. Radnik stječe pravo na godišnji odmor sklapanjem radnog odnosa za puno ili kraće radno vrijeme. Za svaki mjesec zaposlenja radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora i 1/12 regresa za godišnji odmor (članak 131. ZDR-1, članak 78. KPGD). Kod zaposlenja na određeno ili s kraćim radnim vremenom radnik ima pravo na proporcionalni dio godišnjeg odmora. Godišnji odmor koji određuje ZDR-1:

Godišnji odmor – kategorija	Količina (u danima)
Minimalni godišnji odmor	20 radnih dana
Stariji radnici (stariji od 55 godina)	+ 3 dana
Radnik invalid s najmanje 60 % tjelesnim oštećenjem	+ 3 dana
Roditelji djece s tjelesnim i duševnim poremećajima	+ 3 dana
Roditelji djece mlađe od 15 godina	+ 1 dan za svako dijete
Radnik koji još nije navršio 18 godina	+ 7 dana
Odmor za njegu člana obitelji	+ 5 dana

Godišnji odmor koji prelazi zakonski propisani broj dana odmora određen je u KPGD (članak 38.) za sljedeće slučajeve:

Godišnji odmor – vezan za radni staž	Količina (u danima)
Odmor za neprekidni radni staž kod posljednjeg poslodavca (vrijedi i za pravne prethodnike i povezane osobe)	-
Za radni staž od 1 do 10 godina	1 dan

Godišnji odmor – vezan za radni staž	Količina (u danima)
Za radni staž od 11 do 25 godina	2 dana
Za radni staž preko 25 godina	3 dana
Roditelji djece mlađe od 15 godina	1 dan za svako dijete
Radnik koji još nije navršio 18 godina	7 dana
Odmor za njegu člana obitelji	5 dana
Radna mjesta od I. do VI. tarifne klase	1 dan
Radna mjesta od VII. do VIII. tarifne klase	2 dana

U skladu s KPGD najduže trajanje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini ograničeno je na 32 dana, osim ako na temelju internog akta poslodavca ili ugovora o zaposlenju vrijede povoljniji uvjeti.

Tko u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu procjenjuje rizike i donosi povezane mjere?

Temeljni zakon koji uređuje sigurnost i zdravlje na radu u Sloveniji je Zakon o sigurnosti i zdravlju na radu (ZVZD-1)⁽¹⁴⁾. Zakon u slovenski pravni poredak prenosi i odredbe izvedbenih direktiva EU s područja sigurnosti i zdravlja na radu. Određuje načela sigurnog i zdravog rada te sprječavanja opasnosti, ozljeda i zdravstvenih oštećenja, uz istovremeno smanjenje administrativnih opterećenja i osiguranje veće učinkovitosti mjera sigurnosti i zdravlja na radu.

Zakon vrijedi za svakog poslodavca koji zapošljava barem jednog radnika, te za svaku osobu koja je prisutna u radnom procesu, kako u privatnom tako i u javnom sektoru. Temeljna karakteristika zakonodavstva je naglasak na prevenciji, smanjenju i učinkovitom upravljanju rizicima za zdravlje i sigurnost na radu.

U skladu sa zakonom poslodavac mora osigurati sigurnost i zdravlje na radu provođenjem odgovarajućih mjera, koje uključuju posebno:

- sprječavanje, uklanjanje i upravljanje rizicima na radu,
- obuku i obavješćivanje radnika o sigurnosti i zdravlju na radu,
- osiguranje prethodnih i periodičnih zdravstvenih pregleda,
- odgovarajuću organizaciju radnih procesa,
- osiguranje potrebnih sredstava za siguran rad, uključujući zaštitnu opremu i tehničke mjere.

Na području građevinarstva ključan je izvedbeni propis „Uredba o osiguranju sigurnosti i zdravlja na radu na privremenim i pokretnim gradilištima“⁽¹⁵⁾.

(14) Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1); Uradni list RS, št. 43/11, datum usvajanja: 24. 5. 2011; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5537>

(15) Uredba o osiguravanju sigurnosti i zdravlja na radu na privremenim i pokretnim gradilištima; Uradni list RS, št. 83/05, datum usvajanja: 1. 9. 2005; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=URED3783>

Uredba određuje:

- mjere za siguran rad na gradilištima,
- mjere za sigurnost i zdravlje u obrtima i pomoćnim radionicama na gradilištima, gdje se pripremaju i obrađuju građevinski materijali, proizvodi i elementi,
- mjere za osiguranje sigurnosti i zdravlja pri održavanju i čišćenju građevinskih objekata.

Za osiguranje sigurnosti i zdravlja na radu na gradilištima poslodavci moraju donijeti i provoditi mjere u skladu s člankom 10. uredbe i minimalnim zahtjevima iz Priloga IV uredbe te poštivati upute koordinatora za sigurnost i zdravlje na radu (kojeg imenuje investitor ili nadzornik projekta). Sudjelovanje i razgraničenje odgovornosti između poslodavaca u slučaju sklapanja ugovora s podizvođačima uređuje članak 39. ZVZD-1, koji određuje da poslodavci, kada njihovi radnici obavljaju rad na istom radilištu, moraju surađivati, razmjenjivati informacije o rizicima i usklađivati sigurnosne mjere. Ako postoje zajednički rizici, moraju odrediti odgovornu osobu za usklađivanje mjera.

Ključni zahtjevi suradnje više poslodavaca na istom gradilištu

Pri provođenju radova na zajedničkom gradilištu, gdje sudjeluje više poslodavaca (npr. glavni izvođač i podizvođači), u skladu sa Zakonom o sigurnosti i zdravlju na radu (ZVZD-1) te izvedbenim propisima nužno je osigurati učinkovitu suradnju, usklađivanje i razgraničenje odgovornosti.

Glavni izvođač dužan je osigurati da svi podizvođači provode mjere za sigurnost i zdravlje na radu u skladu sa zakonodavstvom. To uključuje: pravovremeno dostavljanje informacija o rizicima, osiguranje obuke za siguran rad i nadzor nad provođenjem sigurnosnih mjera i protokola.

Svaki poslodavac mora izraditi procjenu rizika, koja uključuje i aktivnosti podizvođača, kada one utječu na zajedničku sigurnost. Procjena mora sadržavati: identifikaciju opasnosti, procjenu vjerojatnosti i ozbiljnosti rizika te predviđene mjere za njihovo uklanjanje ili upravljanje.

Učinkovita suradnja između glavnog izvođača i podizvođača uključuje redovitu komunikaciju, koordinacijske sastanke, usklađeno provođenje sigurnosnih mjera i imenovanje odgovorne osobe za usklađivanje mjera u slučaju zajedničkih rizika.

Kada na gradilištu rad obavljaju istovremeno ili uzastopno više poslodavaca, moraju u skladu s člankom 39. ZVZD-1 sklopiti pisani sporazum o zajedničkim mjerama za sigurnost i zdravlje na radu. U njemu svaki poslodavac imenuje osobu koja je odgovorna za osiguranje sigurnosti svojih radnika, a zajedno određuju koordinatora koji je nadležan za usklađivanje provođenja zajedničkih mjera.

Unutarnja stručna služba za sigurnost i zdravlje na radu

Zakonodavstvo na području sigurnosti i zdravlja na radu predviđa da poslodavac osigura stručno provođenje tih zadataka ili unutarnjom stručnom službom ili ugovornom suradnjom s vanjskim stručnjakom ili organizacijom, registriranom za tu djelatnost (članak 28. ZVZD-1).

Poslodavac određuje broj i vrstu stručnih radnika za sigurnost i zdravlje na radu na temelju:

- vrste i opsega radnog procesa,
- broja radnika koji su izloženi rizicima,
- broja radnih smjena,
- organizacijske strukture (npr. broj jedinica na različitim lokacijama).

Zadaci unutarnje službe za sigurnost i zdravlje na radu uključuju:

- savjetovanje pri planiranju, odabiru, uporabi i održavanju radne opreme te sredstava za rad,
- savjetovanje o osiguravanju sigurnog i zdravog radnog okruženja,
- usklađivanje mjera za sprječavanje psihosocijalnih rizika,
- izrada uputa i izjava o sigurnosti s procjenom rizika,
- organizacija i provođenje osposobljavanja radnika za siguran rad,

- provođenje unutarnjeg nadzora,
- izrada uputa za osiguravanje sigurnih radnih uvjeta,
- praćenje i evidentiranje ozljeda na radu te izrada izvješća u vezi s tim,
- suradnja s izvođačima na području medicine rada,
- obavješćavanje Inspektorata RS za rad u slučajevima propisanim zakonima (npr. prijava početka građevinskih radova 15 dana prije početka, izvješćavanje o nesrećama na radu, opasnim pojavama i utvrđenim profesionalnim bolestima),
- vođenje zakonski propisanih evidencija,
- poštivanje posebne zaštite zdravlja mladih radnika (mlađih od 18 godina).

Obavješćavanje i sudjelovanje radnika

Poslodavci su dužni redovito obavješćavati radnike o rizicima i mjerama za njihovo upravljanje, koristeći pisane upute i obavijesti. Radnici ili njihovi predstavnici sudjeluju pri donošenju odluka vezanih uz sigurnost i zdravlje na radu, a moraju imati i mogućnost davanja prijedloga i primjedbi. U skladu s odredbama ZVZD-1 i zakonodavstvom o sudjelovanju radnika u upravljanju, radnici ili njihovi predstavnici:

- sudjeluju pri donošenju odluka povezanih sa sigurnošću i zdravljem na radu,
- imaju mogućnost davanja prijedloga i primjedbi,
- uključeni su posebno prilikom uvođenja promjena u radnom procesu i prepoznavanja novih ili promijenjenih rizika.

Ovlašteni izvođači (vanjske stručne službe) i koordinacija sigurnosti na radu

Ako poslodavac ne može organizirati unutarnju stručnu službu za sigurnost i zdravlje na radu, stručne zadaće može prenijeti na vanjskog izvođača s odgovarajućom dozvolom za obavljanje zadaća iz područja sigurnosti i zdravlja na radu. Prema Pravilniku o dozvolama za obavljanje zadaća sigurnosti na radu, ovlašteni izvođač mora biti upisan u registar izvođača⁽¹⁶⁾, koji vodi nadležno ministarstvo.

Ovlašteni izvođači obavljaju sljedeće zadaće:

- periodične preglede štetnosti radnog okruženja, poput mjerenja buke, vibracija, kemijskih i fizikalnih čimbenika,
- periodične preglede i ispitivanja radne opreme radi provjere sigurnosno-tehničke ispravnosti strojeva, uređaja, alata i drugih sredstava za rad,
- preglede električne opreme, dizalica i osobne zaštitne opreme.

Osim upisa u registar, izvođači moraju ispunjavati posebne uvjete glede stručne osposobljenosti kadra, tehničke opremljenosti, neovisnosti pri obavljanju zadaća, osiguranja profesionalne odgovornosti i usklađenosti s propisima.

Liječnik medicine rada

Stručne zadaće iz područja zdravstvene zaštite na radu obavljaju liječnici specijalisti medicine rada, prometa i sporta, koji moraju dobiti dopuštenje Ministarstva zdravstva Republike Slovenije. Obavljati ih mogu:

- javne zdravstvene ustanove ili
- privatni izvođači s koncesijom, dodijeljenom u skladu sa zakonodavstvom koje uređuje zdravstvenu djelatnost.

(16) *Registar dozvola za obavljanje stručnih poslova na području zaštite na radu i zdravlja pri radu delu*; <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/VZD/-vpisnik.pdf>

Njihove zadaće definirane su u članku 33. ZVZD-1 i uključuju posebice:

- sudjelovanje u izradi polaznih stručnih procjena rizika i pripremi podloga za izjavu o sigurnosti,
- provođenje prethodnih i periodičnih preventivnih zdravstvenih pregleda radnika,
- obavješćavanje radnika o rizicima povezanim s njihovim radnim mjestom i radnim okruženjem,
- praćenje, analiziranje i izvješćavanje o profesionalnim bolestima te drugim bolestima povezanim s radom,
- izradu stručnih izvješća i preporuka za poslodavce glede poboljšanja radnih uvjeta,
- sudjelovanje u planiranju profesionalne rehabilitacije, mjera prve pomoći i drugih mjera za zaštitu zdravlja zaposlenih.

Za dodatne informacije o njihovom stručnom djelovanju, smjernicama i podršci dostupna je web stranica Udruge za medicinu rada, prometa i sporta Slovenije (ZMDPS)⁽¹⁷⁾.

Postoje li u okviru zakonodavstva o sigurnosti na radu posebni zahtjevi za sklapanje ugovora s podizvođačima? Kako utječu na sklapanje ugovora s inozemnim podizvođačima?

Zakonodavstvo o sigurnosti i zdravlju na radu, posebice Zakon o sigurnosti i zdravlju na radu (ZVZD-1), ne sadrži posebne odredbe koje izravno uređuju sklapanje podizvođačkih ugovora, ali propisuje obveze glavnog izvođača i suradnju više poslodavaca na zajedničkom radilištu (članak 39. ZVZD-1). Te odredbe vrijede bez obzira radi li se o domaćim ili inozemnim podizvođačima. Kada glavni izvođač surađuje s inozemnim podizvođačem, mora osigurati da i ovaj poštuje slovensko zakonodavstvo o sigurnosti i zdravlju na radu:

- Inozemni podizvođač mora prilikom obavljanja radova na teritoriju Republike Slovenije poštivati sve važeće propise o sigurnosti i zdravlju na radu, bez obzira na zakonodavstvo u državi svog sjedišta.
- Glavni izvođač mora inozemnom podizvođaču osigurati potrebne informacije i dokumentaciju (npr. procjenu rizika, upute za siguran rad, pravila gradilišta) te provjeriti jesu li njegovi radnici odgovarajuće osposobljeni za rad u skladu sa slovenskim propisima.
- Glavni izvođač dužan je pratiti provedbu mjera sigurnosti i zdravlja na radu od strane inozemnog podizvođača te po potrebi poduzimati odgovarajuće korektivne mjere u slučaju utvrđenih nepravilnosti.

Ove mjere i obveze ključne su za osiguravanje usklađenog i sigurnog djelovanja na zajedničkom radilištu te za sprječavanje rizika od ozljeda, nesreća ili kršenja zakona.

(17) *Udruge medicine rada, prometa i sporta Slovenije*; <https://www.zmdps.si>

Koje zahtjeve u vezi s osposobljavanjem i zdravstvenim pregledima prema zakonodavstvu o zaštiti na radu primjenjuje Slovenija?

U Sloveniji zahtjevi u vezi s osposobljavanjem i zdravstvenim pregledima na području zaštite na radu (ZNR) proizlaze prvenstveno iz Zakona o zaštiti na radu (ZVZD-1) te podzakonskih akata. Ključnu ulogu imaju Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti (MDDSZ) te Ministarstvo zdravstva, koja pripremaju zakonodavstvo i nacionalne programe ZNR, dok Inspektorat Republike Slovenije za rad (IRSD) obavlja nadzor nad provedbom propisa. Poslodavci su odgovorni za praktičnu provedbu mjera, uključujući osposobljavanje zaposlenika i osiguravanje preventivnih zdravstvenih pregleda.

Zahtjevi u vezi s osposobljavanjem za zaštitu na radu

U skladu sa ZVZD-1 poslodavac mora radnicima osigurati odgovarajuće osposobljavanje za siguran i zdrav rad. Osposobljavanje mora biti prilagođeno obilježjima pojedinog radnog mjesta, utvrđenim rizicima iz procjene rizika te promjenama u radnom okruženju, opremi ili načinu rada. Rokovi za periodično osposobljavanje i provjeru znanja iz područja zaštite na radu ne smiju biti dulji od dvije godine.

Obvezno osposobljavanje potrebno je u slučaju:

- zasnivanja radnog odnosa ili početka obavljanja posla,
- premještanja na drugo radno mjesto ili promjene radnih zadataka,
- uvođenja nove opreme, tehnologije ili radnih postupaka,
- svake promjene koja može utjecati na sigurnost i zdravlje na radu.

Obveze poslodavca u vezi s osposobljavanjem

- Osiguravanje osposobljavanja: poslodavac mora organizirati osposobljavanje koje uključuje informacije o rizicima, sigurnosnim mjerama, pravilnoj uporabi zaštitne opreme i postupanju u hitnim slučajevima.
- Redovito obnavljanje znanja: osposobljavanja se moraju redovito obnavljati, osobito nakon promjena koje utječu na sigurnost (uvođenje nove opreme, postupaka, opasnosti).
- Dokumentacija: poslodavac mora za svakog zaposlenika voditi odgovarajuću evidenciju o provedenim osposobljavanjima.

Zdravstveni pregledi

U skladu s člancima 33. i 36. ZVZD-1 poslodavac je dužan osigurati da se zdravstvene usluge na području zaštite na radu provode u suradnji s pružateljem medicine rada. Natančna pravila ureja Pravilnik o preventivnim zdravstvenim pregledima radnika⁽¹⁸⁾, koji određuje:

- vrste pregleda (prethodni, periodični, usmjereni),
- postupke i rokove za njihovo provođenje,
- obvezne sadržaje izvješća. V skladu z določili tega pravilnika **roki za preventivne preglede praviloma ne presegajo dveh let**, razen če je drugače določeno glede na opredeljena tveganja.

(18) *Pravilnik o preventivnim zdravstvenim pregledima radnika; Službeni list RS, br. 87/02 – sa svim izmjenama, donesen 12. 9. 2002; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV641>*

Preventivni zdravstveni pregledi

Vrsta, sadržaj i opseg pregleda određuju se na temelju procjene rizika. Pregledi se provode prije početka rada i periodično, ako to zahtijeva priroda posla. U obzir se uzimaju zdravstveni zahtjevi koje poslodavac utvrđuje na temelju stručne procjene liječnika medicine rada.

Priznavanje osposobljavanja i zdravstvenih pregleda iz inozemstva

Ako su osposobljavanja ili zdravstveni pregledi obavljeni u inozemstvu, u Sloveniji se mogu priznati samo ako su u skladu sa zahtjevima slovenskog zakonodavstva.

U slučaju upućivanja radnika u RS, strani poslodavac mora provjeriti mogućnost priznavanja pri Ministarstvu za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti ili kod nadležnih tijela (npr. Inspektorat RS za rad ili Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije).

Tko su ključne odgovorne osobe odnosno institucije na području zaštite na radu?

Poslodavci i radnici mogu za pitanja, dodatna pojašnjenja ili prijavu nepravilnosti na području zaštite na radu kontaktirati sljedeće nadležne institucije:

- Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Republike Slovenije (MDDSZ)⁽¹⁹⁾ – nadležno za zakonodavstvo i sustavne mjere na području zaštite na radu;
- Inspektorat Republike Slovenije za rad (IRSD) – nadležan za nadzor nad provedbom zakonodavstva, savjetovanje i poduzimanje mjera u slučaju prekršaja⁽²⁰⁾;
- Komora za zaštitu na radu i zdravlje na radu (ZVZD)⁽²¹⁾ i
- pružatelji usluga na području zaštite na radu¹⁴.

Nesreće na radu⁽²²⁾ predstavljaju ozbiljan rizik i zahtijevaju hitno postupanje. Poslodavci su zakonski obvezni prijaviti eventualne nesreće nadležnim tijelima, pri čemu moraju poštovati posebne rokove i postupke:

- Manje nesreće, bez posljedica za radnu sposobnost, potrebno je prijaviti Zavodu za zdravstveno osiguranje Slovenije (ZZZS), Inspektoratu RS za rad (IRSD) i Nacionalnom institutu za javno zdravlje RS (NIJZ). Rok za prijavu: 8 dana od nastanka nesreće.
- O težim nezgodama i mogućim nastalim profesionalnim bolestima potrebno je odmah obavijestiti iste organe: ZZZS, IRSD, NIJZ.
- U slučaju nesreće sa smrtnim ishodom, osim ZZZS, IRSD i NIJZ, potrebno je odmah obavijestiti i Policiju.

(19) Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Republike Slovenije (MDDSZ); <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/>

(20) Inspektorat Republike Slovenije za rad (IRSD); <https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-delo/>

(21) Komora za zaštitu na radu i zdravlje na radu; <https://zbornica-vzd.si/>

(22) Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu: Definicije nesreća i incidenata: Nesreće i incidenti – OSHwiki | Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu

U slučaju upućivanja na rad, osiguranje za slučaj nesreće na radu i profesionalne bolesti u pravilu ostaje u državi pošiljateljici, kako proizlazi iz članka 12. Uredbe (EZ) br. 883/2004⁽²³⁾.

Kontaktne podaci nadležnih institucija**Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije (ZZZS)**

Miklošičeva cesta 24, 1000 Ljubljana

T: +386 1 3077 300

E-mail: poskodbepriodelu@zzzs.si; gp@zzzs.si

<https://www.zzzs.si/en/>

Inspektorat RS za rad (IRSD)

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

T: +386 1 2803 660

E-mail: gp.irsd@gov.si

<https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-delo/o-inspektoratu/>

Nacionalni institut za javno zdravje (NIJZ)

Trubarjeva cesta 2, 1000 Ljubljana

T: +386 1 2441 400

E-mail: info@nijz.si

<https://nijz.si/en/>

Policija Republike Slovenije

Hitni poziv: 113

E-mail: gp.policija@policija.si

Hitna (medicinska) pomoć

Ako trebate hitnu medicinsku pomoć, vatrogasce ili druge spasilačke jedinice – nazovite 112.

Koji posebni zahtjevi vrijede u vezi sa zapošljavanjem trudnica, radnica koje su nedavno rodile te mladih radnika?

Zakon o radu (ZDR-1) propisuje posebne zaštitne mjere za zaštitu ranjivih skupina radnika, uključujući:

- radnice tijekom trudnoće i nakon poroda,
- radnike s obiteljskim obvezama,
- mlade osobe (mlađe od 18 godina)
- radnike koji su žrtve obiteljskog nasilja,
- invalide te
- starije radnike

U nastavku je naglasak na zaštiti radnica u vrijeme trudnoće i materinstva te na zaštiti radnika s obiteljskim obvezama i mladih radnika.

(23) Uredba (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti; Uradni list: UL L 166, 30.4.2004, str. 1-123.

Posebna zaštita žena

Slovensko zakonodavstvo ne predviđa posebnu zaštitu žena u pogledu zapošljavanja, ali osigurava posebnu zaštitu u vezi s trudnoćom, porodom i dojenjem te roditeljskim i skrbničkim obvezama (ZDR-1, čl. 182.–189.).

Ključne obaveze poslodavca

- zabrana obavljanja teških, opasnih i zdravlju štetnih poslova za trudnice i dojilje,
- zabrana prekovremenog i noćnog rada za trudne radnice te za roditelje s djecom mlađom od tri godine, osim uz pisanu suglasnost radnika (ZDR-1, čl. 185.),
- obveza prilagodbe radnog vremena ili radnog mjesta, ako to zahtijeva zdravstveno stanje trudne ili dojeće radnice,
- pravo na rad s nepunim radnim vremenom zbog roditeljstva (ZDR-1, čl. 185. i 188.; KPGD, čl. 25.), pri čemu se raspored radnog vremena utvrđuje ugovorom o radu.

KPGD (čl. 25.) propisuje uvjete za radnike koji ostvaruju pravo na nepuno radno vrijeme zbog roditeljstva. Raspored radnog vremena za te radnike definira se ugovorom o radu.

Posebno zaštićeni su:

- roditelji koji sami brinu o djetetu mlađem od sedam godina,
- radnici koji njeguju teško bolesno dijete – za njih vrijedi zabrana nametanja prekovremenog ili noćnog rada bez njihove suglasnosti.

Poslodavac mora, kada to dopuštaju organizacijske mogućnosti, radnicima omogućiti usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza odgovarajućim rasporedom radnog vremena.

Zaštita mladih radnika – mlađih od 18 godina

Rad djece mlađe od 15 godina u pravilu je zabranjen, osim u iznimnim slučajevima određenim zakonom (npr. kulturne, umjetničke, sportske aktivnosti – uz dopuštenje roditelja i nadležnog tijela).

Za mlade radnike vrijede dodatne zaštitne odredbe (ZDR-1, čl. 190.–194.), koje zabranjuju:

- obavljanje poslova pod zemljom ili pod vodom,
- fizički ili psihički pretežak rad,
- izloženost opasnim tvarima (otrovne, kancerogene, mutagene i sl.),
- rad koji uključuje ionizirajuće zračenje,
- rad s visokim rizikom od nesreća,
- rad u opasnim uvjetima (npr. iznimna hladnoća, vrućina, buka, vibracije),
- noćni rad između 22. i 6. sata (osim u iznimnim slučajevima više sile, ako nema odraslih osoba za nužan posao).

Radno vrijeme, stanke i odmori za radnike mlađe od 18 godina

- Radno vrijeme ne smije prelaziti 8 sati dnevno i 40 sati tjedno.
- Ako mladi radnik radi više od 4,5 sata dnevno, ima pravo na 30 minuta stanke.
- Ima pravo na najmanje 12 sati neprekidnog dnevnog odmora i 48 sati tjednog odmora.
- Mladim radnicima pripada dodatnih 7 dana godišnjeg odmora, uz osnovni zakonski minimum.

Što znači nediskriminacija u Sloveniji i gdje pronaći više informacija?

Nediskriminacija je temeljno pravno načelo koje u Sloveniji proizlazi iz Ustava Republike Slovenije⁽²⁴⁾ što znači da jamči jednakost pred zakonom i zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju na temelju osobnih okolnosti. Na zakonodavnoj razini nediskriminacija je najcjelovitije uređena u:

- Zakonu o radu (ZDR-1) – s naglaskom na radnim odnosima i pravima radnika,
- Zakonu o zaštiti od diskriminacije (ZVarD)⁽²⁵⁾ – kao općem zakonu koji definira i uređuje zaštitu od diskriminacije u svim društvenim odnosima.

ZDR-1 (čl. 6.) zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju u svim fazama radnog odnosa te propisuje jednako postupanje prema radnicima bez obzira na:

- narodnost, rasu ili etničku pripadnost,
- spol, zdravstveno stanje, invaliditet,
- bračni status, obiteljski status, članstvo u sindikatu,
- imovinsko stanje ili bilo koju drugu osobnu okolnost.

ZVarD (čl. 4.) definira diskriminaciju kao svako neopravdano razlikovanje na temelju osobnih okolnosti koje otežava ili onemogućuje ostvarivanje ljudskih prava i temeljnih sloboda. Do diskriminacije dolazi kada je osoba tretirana manje povoljno od druge u usporedivom položaju isključivo zbog svoje osobne okolnosti.

Oblici diskriminacije (članci 6. – 11. ZvarD-a):

- izravna i neizravna diskriminacija,
- spolno uznemiravanje ili bilo koji drugi oblik uznemiravanja,
- poticanje na diskriminaciju,
- viktimizacija – odmazdne mjere protiv osobe koja je ostvarivala svoja prava,
- druge oblike diskriminacije.

Zabranu diskriminacije u Sloveniji upotpunjuju i učinkoviti pravni mehanizmi zaštite. Pojedinaac može ostvariti svoja prava podnošenjem tužbe sudu (primjerice u slučaju diskriminacije na radnom mjestu), što predstavlja oblik sudske zaštite. Osim toga, dostupna je i izvansudska zaštita, pri čemu se sporovi mogu rješavati medijacijom ili drugim alternativnim postupcima koji omogućuju bržu i manje formalnu obradu. Dodatnu zaštitu pružaju posebni postupci pred nadležnim institucijama, među kojima važnu ulogu imaju dva neovisna državna tijela:

- Povjerenik za načelo jednakosti, koji razmatra slučajeve diskriminacije u javnom i privatnom sektoru⁽²⁶⁾,
- Pučki pravobranitelj, koji nadziru ponašanje vlade i svako zadiranje u ljudska prava i temeljne slobode⁽²⁷⁾.

(24) Ustav Republike Slovenije, Službeni list Republike Slovenije, br. 33/91, od 23. 12. 1991., sa svim izmjenama; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=USTA1>

(25) Zakon o zaštiti od diskriminacije (ZVarD), Službeni list RS, br. 33/16, od 21. 4. 2016.; i Zakon o nevladinim organizacijama (ZNOrg), Uradni list RS, št. 21/18, z dne: 20. 3. 2018; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>

(26) Zastupnik načela jednakosti: <https://zagovornik.si/>

(27) Pravobranitelj za ljudska prava: <https://www.varuh-rs.si/>

Kontakti navedenih nadležnih institucija navedeni su u poglavlju „Važni naslovi nadležnih institucija u Republici Sloveniji“.

Vrijede li za upućene radnike zaposlene u agencijama za pružanje privremenog rada drugačiji uvjeti nego za druge upućene radnike?

Za upućene radnike zaposlene u agencijama za pružanje privremenog rada vrijede iste temeljne pravice kao i za sve druge upućene radnike. Međutim, za njih vrijede dodatna pravila zbog specifičnosti trostranog radnog odnosa između radnika, agencije (poslodavca) i korisnika (naručitelja kod kojeg se obavlja rad).

Pri utvrđivanju prava i obveza agencijskih radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radnim odnosima (ZDR-1) koje uređuju uvjete obavljanja rada kod korisnika (članci 59.–63.), te odredba drugog stavka 210. članka, točka 5, koja propisuje da se kod upućivanja uzimaju u obzir i propisi koji vrijede kod korisnika – uključujući kolektivni ugovor i interne akte korisnika usluga.

Ključne obaveze

- Agencija mora s radnikom sklopiti pismeni ugovor o radu, koji može biti na određeno ili neodređeno vrijeme, te koji sadrži naziv korisnika i mjesto obavljanja rada.
- Između agencije i korisnika mora biti sklopljen pismeni ugovor o pružanju rada, u kojem su definirani: opis radnog mjesta, radni uvjeti, trajanje upućivanja i drugi bitni elementi.

Upućeni agencijski radnik mora imati iste radne uvjete kao usporedivi radnik kod korisnika koji obavlja isti ili sličan posao.

To uključuje:

- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- plaću za rad i sve dodatke (za prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, praznicima itd.),
- pravo na odmore i prekide,
- sigurnost i zdravlje na radu,
- pravo na zaštitu tijekom trudnoće ili roditeljstva,
- jednak pristup zajedničkim uslugama i pogodnostima (npr. menza, prijevoz, parkirališta),
- te sva druga prava iz radnog odnosa.

Ako je agencijski radnik upućen iz inozemstva (uključujući treće zemlje), mora imati:

- važeću jedinstvenu dozvolu za boravak i rad u Republici Sloveniji,
- sklopljen radni odnos s agencijom, a ne s poduzećem korisnikom,
- zajamčeno poštivanje odredbi Zakona o zapošljavanju, samozapošljavanju i radu stranaca (ZZSDT).

Slovenski zakonodavstvo izričito zabranjuje:

- lančano posredovanje (npr. više uzastopnih agencija između radnika i korisnika),
- zamjenu štrajkačkih radnika agencijskim radnicima,
- diskriminaciju agencijskih radnika u pogledu njihovih prava, postupanja i uvjeta rada,
- dodjeljivanje radnika bez odgovarajućeg ugovora i ispunjenih zakonskih uvjeta.
- Poslovni predpisi za agencije za posredovanje dela v Sloveniji

Posredovanje radnika putem agencija u Sloveniji regulirano je s dva ključna zakona. Zakon o uređivanju tržišta rada (ZUTD)⁽²⁸⁾ propisuje uvjete za obavljanje djelatnosti agencije za pružanje privremenog rada, uključujući zahtjeve za dobivanje dozvole i upis u registar (članci 167.–170.).

Osim postupaka za dobivanje dozvole, ZUTD propisuje i:

- obveze poslodavca–agencije prema upućenim radnicima (čl. 165.), među ostalim osiguravanje svih prava iz radnog odnosa, zabranu naplaćivanja provizija za upućivanje te zabranu upućivanja radnika u povezane tvrtke,
- obveze poduzeća korisnika, koje mora upućene radnike tretirati jednako kao i vlastite zaposlenike te im omogućiti informiranje o internim slobodnim radnim mjestima,
- način prestanka obavljanja djelatnosti agencije i obveze pri prestanku (čl. 171.).

Zakon o radu (ZDR-1) uređuje i pravni položaj agencijskih radnika.

Između ostalog zahtijeva sklapanje pisanog ugovora o radu između radnika i agencije, jednako postupanje prema upućenim radnicima u pogledu plaće, radnog vremena i drugih uvjeta kao prema usporedivim radnicima kod korisnika, te zabranu lančanog posredovanja i zamjene radnika u štrajku agencijskim radnicima.

Ovim se zakonskim odredbama uspostavlja cjelovit sustav koji obuhvaća i licenciranje agencija i zaštitu upućenih radnika te obveze korisnika.

Agencija može započeti s obavljanjem djelatnosti posredovanja radnika danom upisa u **Registar pravnih ili fizičkih osoba za obavljanje djelatnosti ustupanja radnika korisniku** (registar). U registar se moraju upisati i domaće i strane agencije za ustupanje radnika korisniku⁽²⁹⁾.

Koje obveze prijave nastaju u slučaju upućivanja na rad?

Za prekogranično upućivanje radnika u Republiku Sloveniju poslodavci i samozaposlene osobe moraju ispuniti određene prijavne i evidencijske obveze. Ključne su obveze iz područja socijalne sigurnosti, prijava prekograničnog obavljanja usluga te čuvanje dokumentacije na mjestu izvršavanja poslova. U nastavku slijedi sažetak obveza, strukturiran po sadržajnim cjelinama.

Osiguranje za socijalnu sigurnost i potvrda A1

Poslodavac mora osigurati da je upućeni radnik za vrijeme upućivanja uključen u sustav socijalne sigurnosti u državi zaposlenja. Kod upućivanja unutar EU/EGP/Švicarske⁽³⁰⁾ odgovarajući dokaz o uključenosti je potvrda A1.

Ova potvrda pokazuje koji se nacionalni propisi iz područja socijalne sigurnosti primjenjuju na upućenog radnika. Potvrda A1 može biti izdana za razdoblje do 24 mjeseca, pri čemu poslodavac ili samozaposlena osoba podnosi zahtjev nadležnom nositelju socijalne sigurnosti u matičnoj

(28) Zakon o uređenju tržišta rada (ZUTD); Službeni list RS, br. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US, 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 – ZODPol-G, 54/22, 59/22 – odl. US, 109/23 i 62/24 – ZUOPUE; od 28. 9. 2010; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>

(29) Objašnjenja za dobivanje dozvole ili upis u registar agencija za ustupanje radnika <https://www.gov.si teme/zagotavljanje-dela-delavcev-uporabniku/>

(30) Europski gospodarski prostor

državi – u EU se to u pravilu obavlja elektronički putem namjenskog portala. Potvrdu A1 radnik mora imati kod sebe tijekom cijelog razdoblja upućivanja.

Za poduzeća sa sjedištem izvan EU/EGP/Švicarske primjenjuje se sustav međunarodnih socijalnih sporazuma koje je sklopila Republika Slovenija.

Ako odgovarajućeg sporazuma nema, vrijedi načelo "loci laboris"⁽³¹⁾ – radnik ostaje uključen u sustav socijalne sigurnosti države zaposlenja i istodobno se uključuje u sustav socijalne sigurnosti u Sloveniji.

Samozaposleni koji privremeno rade u drugoj državi članici također prije upućivanja pribavljaju potvrdu A1 kao dokaz uključenosti u svoj nacionalni sustav socijalne sigurnosti.

Prijava prekograničnog obavljanja usluga

Prije početka obavljanja usluga u Sloveniji strani poslodavac ili samozaposlena osoba mora putem elektroničkog obrasca Zavoda Republike Slovenije za zapošljavanje (ZRSZ) podnijeti izjavu o upućivanju (e-obrazac⁽³²⁾).

Ova izjava, između ostalog, sadrži sljedeće podatke (ZČmIS-1, 24. član)⁽³³⁾:

- ime i prezime ili naziv stranog poslodavca ili samozaposlene osobe,
- adresu stranog poslodavca ili samozaposlene osobe,
- podatke o osobi odgovornoj za kontakte s tijelima u državi domaćinu,
- podatke o upućenim radnicima i njihovim adresama prebivališta u Sloveniji,
- vrstu usluge koja se obavlja tijekom upućivanja,
- adresu ili GPS koordinate gradilišta na kojem se obavljaju usluge,
- predviđeno trajanje upućivanja (datum početka i završetka),
- podatke o naručitelju za kojeg se usluga obavlja.

ZRSZ na temelju zaprimljene izjave upisuje podatke u evidenciju i izdaje potvrdu o početku obavljanja usluga.

Ako se prekogranično obavljanje usluga zbog nepredviđenih okolnosti ne završi u predviđenom roku, strani poslodavac može produžiti upućivanje do najviše 18 mjeseci podnošenjem obrazloženog obavještenja ZRSZ-u, čime se izbjegava primjena pravila o dugotrajnom upućivanju.

Obvezna dokumentacija na mjestu obavljanja usluga

Strani poslodavac mora na mjestu izvođenja građevinskih radova u Sloveniji osigurati dostupnost određenih dokumenata i na zahtjev nadzornih tijela ih predložiti (8. stavak čl. 16. ZČmIS-1). Među obveznu dokumentaciju spadaju:

- kopija ugovora između naručitelja u Sloveniji i stranog izvođača građevinskih usluga (ili jednakovrijedan akt u slučaju upućivanja povezanom poduzeću),
- potvrda ZRSZ-a o početku obavljanja usluga,
- važeća potvrda A1 za svakog upućenog radnika,
- radno-pravna dokumentacija:

(31) Načelo "lex loci laboris" temeljni je pojam u radnom pravu. Znači "pravo mjesta gdje se rad obavlja". Ovo je načelo osobito važno za upućene radnike jer osigurava da su zaštićeni radno-pravnom regulativom države domaćina.

(32) ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zapošljavanje – internetski obrazac – izjava o upućivanju: <https://www.ess.gov.si/delodajalci/dodatne-storitve/storitve-podjetij-iz-drzav-eu/#/eu-ch-egp-drzave>

(33) Zakon o prekograničnom obavljanju usluga (ZČmIS-1); Službeni list RS, br. 40/23 od 22. 3. 2023; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8529>

- kopije ugovora o radu ili aneksa ugovorima iz kojih je vidljivo upućivanje,
- kopije platnih lista,
- dokazi o isplatama na bankovne račune radnika,
- evidencije o prisutnosti na radu.

Na zahtjev nadzornog tijela (IRSD) strani poslodavac mora predložiti prevedene dokumente na slovenski jezik (ZČmIS-1, čl. 14., st. 5). IRSD ovu dokumentaciju može zatražiti od stranog poslodavca 24 mjeseca nakon završetka usluge (ZČmIS-1, čl. 14., st. 6).

Na gradilištu se preporučuje također osigurati sljedeće dokaze:

- izvadak iz odgovarajućeg poslovnog registra kao dokaz o registriranoj građevinskoj djelatnosti u matičnoj državi,
- dokaz o zakonitom sjedištu u matičnoj državi,
- dozvolu za obavljanje obrtno djelatnosti u Sloveniji (izdaje ju OZS, kao nadležna komora za izdavanje obrtnih dozvola)⁽³⁴⁾,
- potvrdu iz odgovarajućeg „registra voditelja radova“ u skladu s Građevinskim zakonom – GZ-1⁽³⁵⁾⁽³⁶⁾,
- dokumentaciju iz područja zaštite na radu (izjava o sigurnosti s procjenom rizika, evidencija osposobljavanja i dr.),
- dokaz o registraciji pri Financijskoj upravi Republike Slovenije (FURS)⁽³⁷⁾, ako to zahtijevaju porezni propisi.

Ispunjavanjem navedenih obveza poslodavci osiguravaju da su upućeni radnici u Sloveniji zaštićeni odgovarajućim radno-pravnim standardima, a istodobno ispunjavaju uvjete za zakonito prekogranično obavljanje usluga.

Koje sankcije vrijede u slučaju neispunjavanja obveza u vezi s prekograničnim obavljanjem usluga i upućivanjem radnika?

Neispunjavanje obveza prijave prekograničnog obavljanja usluga ili nepoštivanje zakonodavstva o upućivanju radnika može za poslodavce i njihove zastupnike značiti visoke novčane kazne. Sankcije su propisane Zakonom o prekograničnom obavljanju usluga (ZČmIS-1), Zakonom o radu (ZDR-1) te Zakonom o zapošljavanju, samozapošljavanju i radu stranaca (ZZSDT).

Novčane kazne na temelju Zakona o prekograničnom obavljanju usluga (ZČmIS-1)

Novčanom kaznom od 6.000 do 60.000 EUR kažnjava se strani poslodavac koji (članak 14., petnaesti stavak):

(34) Postupci za dobivanje obrtnice i upis u obrtni registar objašnjeni su u Prilogu 1.

(35) Građevinski zakon (GZ-1), Službeni list RS, br. 199/21, od 9. 12. 2021., sa svim izmjenama; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8244>

(36) Postupak upisa voditelja radova u registar pri nadležnoj komori (IZS/OZS/GZS) objašnjen je u Prilogu 2.

(37) Porezna uprava Republike Slovenije (FURS): Dobivanje poreznog broja za stranu pravnu osobu i odgovornu osobu strane pravne osobe; https://www.fu.gov.si/poslovni_dogodki_podjetja/pridobitev_davcne_stevilke_za_tuје_podjetje

- ne osigura važeće potvrde A1 za upućene radnike,
- krši odredbe radnopravnog zakonodavstva u vezi s pravima upućenih radnika,
- je u posljednje tri godine više od jednom kršio obveze u pogledu omogućavanja nesmetanog inspekcijskog nadzora (IRSD),
- provodi usluge koje ne spadaju u okvir registrirane djelatnosti u matičnoj državi (s iznimkom upućivanja radnika u povezano poduzeće pod određenim uvjetima).

Novčanom kaznom od 600 do 6.000 EUR kažnjava se i odgovorna osoba poslodavca, ako poduzeće provodi prekogranične usluge bez ispunjavanja navedenih uvjeta.

Kršenja u vezi s registracijom usluga (članak 16., osmi stavak)

Novčanom kaznom od 2.000 do 20.000 EUR kažnjava se strani poslodavac, ako:

- ne provede prethodnu prijavu, odnosno registraciju provođenja usluga,
- preda nepotpune podatke,
- provodi usluge u neskladu s registracijom,
- ne čuva propisanu dokumentaciju odnosno je ne preda na zahtjev nadležnog tijela,
- ne osigura zahtijevani prijevod dokumentacije.

Za gore navedena kršenja novčanom kaznom od 200 do 2.000 EUR kažnjava se i odgovorna osoba, odnosno imenovani predstavnik poslodavca.

Za strane samostalne poduzetnike pojedince novčane kazne za ista kršenja su polovinu niže nego za poduzeća/ društva.

Novčane kazne na temelju Zakona o radnim odnosima (ZDR-1)

U slučaju kršenja prava upućenih radnika u vezi s radnim uvjetima mogu se izreći sljedeće novčane kazne:

- od 3.000 do 20.000 EUR za poslodavca – pravnu osobu,
- od 1.500 do 8.000 EUR za male poslodavce (do 10 zaposlenih),
- od 450 do 2.000 EUR za imenovanog zastupnika poslodavca,
- od 450 do 1.200 EUR za samozaposlenu osobu.

Nadzor nadležnih tijela

Nadzor nad provođenjem odredbi ZČmIS-1 i ZDR-1 provode Inspekcija RS za rad (IRSD) i Financijska uprava (FURS), koja imaju ključnu ulogu u osiguranju poštivanja radnopravnih i financijskih propisa.

Inspekcija Republike Slovenije za rad (IRSD) nadležna je za nadzor nad poštivanjem radnopravnog zakonodavstva, sigurnosti i zdravlja na radu te pravima upućenih radnika.

Financijska uprava Republike Slovenije (FURS) nadležna je za nadzor nad ispunjavanjem poreznih obveza i doprinosa za socijalnu sigurnost, također u okviru prekograničnog provođenja usluga.

Novčane kazne po ZZSDT⁽³⁸⁾ (vrijedi samo za poslodavce sa sjedištem u trećim državama)

Novčanom kaznom od 10.000 do 75.000 EUR kažnjava se strani poslodavac, koji u Republici Sloveniji:

- provodi usluge s radnicima koji nisu kod njega zaposleni,
- provodi usluge usprkos zabrani zapošljavanja stranih radnika

(38) *Zakon o zapošljavanju, samozapošljavanju i radu stranaca – ZZSDT*; Službeni list RS, br. 91/21 od 16. 6. 2015., sa svim izmjenama: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO6655>

Novčanom kaznom od 3.000 do 30.000 EUR kažnjava se poslodavac ili izvođač, koji:

- dopusti strancu obavljanje rada, za koji nije izdano suglasnost u postupku izdavanja ili produženja jedinstvenog dopuštenja ili plave karte EU,
- ne osigura minimalne standarde smještaja ili higijene,
- ne prijavi početak provođenja usluga u Republici Sloveniji ili koji radnici provode usluge koje nisu isporuka robe i usluga,
- nadzornim tijelima ne omogućiti pristup svim raspoloživim dokazima, na temelju kojih su izdani dokumenti koji dopuštaju zapošljavanje, samozapošljavanje ili rad stranca,
- u vrijeme upućivanja ne čuva dokumentaciju u vezi s upućivanjem radnika ili je ne preda na zahtjev nadzornog tijela.

Drugi prekršaji po ZZSDT

- od 1.000 do 10.000 EUR kažnjava se pružatelj usluga za nedopušteno provođenje usluga,
- od 500 do 5.000 EUR odgovorna osoba poslodavca za provođenje usluga u suprotnosti s propisima (na primjer ako poduzeće provodi usluge s radnicima koji nisu zaposleni kod poslodavca, ili koji provodi usluge usprkos zabrani zapošljavanja stranaca),
- od 500 do 2.500 EUR odgovorna osoba poduzeća, koja ne osigura minimalne stambene ili higijenske standarde, i/ili ne čuva dokumentaciju u vezi s upućivanjem radnika ili je ne preda na zahtjev nadzornog tijela,
- od 500 do 1.500 EUR kažnjava se pojedinac, koji ne osigura minimalne stambene ili higijenske standarde, i/ili odgovorna osoba, imenovana od strane stranog poslodavca, koja ne prijavi početak provođenja usluga u Republici Sloveniji ili koji radnici provode usluge koje nisu vezane za isporuku robe i servisiranje.

Koja su posebna pravila i postupci u vezi s upućivanjem državljana trećih država?

Poslodavci sa sjedištem u EU i građevinske usluge s upućenim radnicima

Poslodavci (pravne osobe ili samostalni poduzetnici pojedinci) sa sjedištem ili prebivalištem u EU/EGP/Švicarska (poslodavci sa sjedištem u EU) mogu provoditi građevinske usluge u Sloveniji upućivanjem radnika bilo kojeg državljanstva, ako su ispunjeni svi uvjeti određeni u člancima 14. – 16. Zakona o prekograničnom provođenju usluga (ZČmIS-1).

Prije početka provođenja usluga moraju kod Zavoda Republike Slovenije za zapošljavanje (ZRSZ) prijaviti početak provođenja usluga i osigurati puno poštivanje prava upućenih radnika, kako je detaljnije opisano u ovom priručniku.

Osim toga, poslodavci moraju poštivati i odredbe Obrtnog zakona (ObrZ-1) u pogledu upisa u obrtni registar (ako provode reguliranu djelatnost), Građevinskog zakona (GZ-1) u pogledu registracije izvođača građevinskih usluga i zahtjeva za sklapanje ugovora s podizvođačima te Zakona o sigurnosti i zdravlju na radu (ZVZD-1), koji su također objašnjeni u ovom priručniku.

Državljeni EU/EGP/Švicarske – boravak, trajanje i prava radnika

Radnici koje u Sloveniju uputi poslodavac sa sjedištem u jednoj od država EU/EGP/Švicarske, moraju pri upućivanju steći dopuštenje za boravak u skladu s odredbama Zakona o strancima (ZTuj-2)⁽³⁹⁾.

Upućenim radnicima, koji su državljani države EU/EGP ili Švicarske, prvih 90 dana nakon ulaska nije potrebno prijaviti boravište u Sloveniji. Ako namjeravaju ostati dulje, moraju prijaviti svoje boravište i steći potvrdu o boravištu za svrhu zaposlenja. Zahtjev treba podnijeti na bilo kojoj upravnoj jedinici u Sloveniji⁽⁴⁰⁾ najkasnije u 90 dana nakon ulaska.

Usluge s upućenim radnicima (državljanima EU) mogu trajati najviše 12 mjeseci. U posebno opravdanim okolnostima (opravdane okolnosti) upućivanje se može produžiti još za najviše 6 mjeseci. Poduzeće mora namjeru o produženju upućivanja prijaviti Zavodu Republike Slovenije za zapošljavanje te predati odgovarajuće obrazloženje.

Opravdane okolnosti mogu uključivati nepredviđena kašnjenja u projektu, nepovoljne vremenske uvjete, kašnjenje isporuke opreme, upravne prepreke ili druge objektivno provjerljive događaje koji sprječavaju pravovremeni završetak provođenja usluga.

Prvih 12 mjeseci (i također tijekom produženja) radnici zadržavaju osnovni skup prava iz radnog odnosa. Nakon 18 mjeseci postaju opravdani za gotovo sva prava iz radnog odnosa – osim onih povezanih s raskidom ugovora i obveznim sudjelovanjem u sustavu dodatnog strukovnog mirovinskog osiguranja.

Upućivanje državljana trećih država – jedinstveno dopuštenje za upućivanje

Kada poslodavci sa sjedištem u državama članicama EU upućuju državljane trećih država na provođenje građevinskih usluga u Sloveniji, moraju za te radnike steći jedinstveno dopuštenje (jedinstveno dopuštenje za boravak i rad) u skladu s člankom 45. ZTuj-2. Za izdavanje jedinstvenog dopuštenja nije potrebna suglasnost ZRSZ, kako određuje članak 5., drugi stavak, točka 18. ZZSDT. Zahtjev⁽⁴¹⁾ za izdavanje jedinstvenog dopuštenja može podnijeti stranac sam ili njegov poslodavac na temelju punomoći. Zahtjev za prvo dopuštenje se pravilno podnosi na nadležnom diplomatsko-konzularnom predstavništvu Republike Slovenije u inozemstvu⁽⁴²⁾, ali može i na bilo kojoj upravnoj jedinici u Sloveniji, ako podnositelj već zakonito boravi na teritoriju Republike Slovenije.

Jedinstveno dopuštenje za državljane trećih država izdaje se za vrijeme trajanja provođenja usluga, kako je određeno u ugovoru o upućivanju, ali najviše za razdoblje od jedne godine, s mogućnošću produženja.

Poduzeća iz trećih država – ograničenja u pogledu upućivanja radnika

U skladu s važećim slovenskim i europskim zakonodavstvom poduzeća sa sjedištem u trećim državama (dakle izvan EU/EGP/Švicarske) ne mogu izravno uputiti radnike na provođenje građevinskih usluga u Sloveniji.

Zakon o strancima (Ztuj-2) u članku 45.b omogućuje samo privremene premještaje radnika unutar povezanih poduzeća, i to pod vrlo ograničenim uvjetima. Radi se o slučajevima kada poduzeće iz treće države privremeno premjesti svog zaposlenika u kćerinsko društvo ili podružnicu u Sloveniji ili drugoj članici EU.

Takav premještaj dopušten je isključivo za određene kategorije radnika:

(39) *Zakon o strancima (Ztuj-2): Službeni list RS, br. 46/25 – službeni pročišćeni tekst, od 15.6.2011; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5761>*

(40) *Popis upravnih jedinica; <https://www.gov.si/drzavni-organi/upravne-enote/>*

(41) *Zahtjev za izdavanje jedinstvenog dopuštenja: <https://infotujci.si/wp-content/uploads/2022/04/>*

(42) *Predstavništva Republike Slovenije u inozemstvu; <https://www.gov.si/predstavnistva/>*

- rukovodeće radnike (za najviše 3 godine),
- stručnjake s kvalifikacijom SOK 6/ EQF 7,
- radnike koji su premješteni zbog stručnog razvoja ili obuke (najviše 1 godinu).

Za premještaj moraju biti ispunjeni i dodatni uvjeti. Između ostalog, da je radnik prije toga u matičnom poduzeću zaposlen barem 9 mjeseci (premještaj rukovodećih radnika i stručnjaka) ili 6 mjeseci (premještaj zbog obuke).

Za svaki premještaj potrebno je steći jedinstveno dopuštenje u skladu s člancima 45b-č ZTuj-2. Zakonodavstvo Republike Slovenije dakle ne omogućuje izravno upućivanje fizičkih radnika iz trećih država za izvođenje građevinskih usluga. Takvi radnici mogu u Sloveniji raditi samo ako su zakonito zaposleni kod slovenskog poslodavca ili ako su pravilno upućeni iz druge države članice EU. Premještaji unutar poduzeća iz trećih država dopušteni su samo za visoko kvalificirano ili rukovodeće osoblje i ne za građevinske radnike.

Provođenje prekograničnih usluga poduzeća iz trećih država (usluge koje ne spadaju u građevinsku branšu)

Poduzeća sa sjedištem u trećim državama mogu bez osnivanja podružnice u Sloveniji provoditi određene prekogranične usluge, pri čemu mogu privremeno uputiti svoje radnike, ali isključivo u slučajevima određenim u članku 36. ZZSDT. Među te usluge spadaju:

- isporuka i montaža strojeva, uređaja ili druge tehničke opreme,
- obuka korisničkog osoblja za korištenje isporučene opreme,
- demontaža strojeva ili opreme,
- redovito održavanje, kako je prethodno dogovoreno u kupoprodajnom ugovoru,
- jamstveni popravci koje osigurava dobavljač.

Prije početka prekograničnog provođenja navedenih usluga, strano poduzeće mora prijaviti izvođenje usluga kod Zavoda Republike Slovenije za zapošljavanje (ZRSZ) i to u skladu s 3. i 4. stavkom članka 36. ZZSDT. Osim toga, mora ispuniti sve druge zakonski propisane uvjete te osigurati prava upućenim radnicima na područjima, kako je obrađeno u ovom priručniku.

Provođenje prekograničnih usluga po članku 36. ZZSDT je vremenski ograničeno:

- pojedinačnu uslugu upućeni radnik može provoditi najviše 14 uzastopnih dana,
- ukupni broj dana provođenja usluga za istog radnika ne smije prelaziti 90 dana u kalendarskoj godini.

Nakon isteka upućivanja isti radnik može se ponovno uputiti tek nakon prekida koji traje barem onoliko vremena koliko je trajalo njegovo prethodno upućivanje.

U slučaju objektivnih razloga, zbog kojih strani poslodavac ne može pravovremeno započeti ili zbog prekida dovršiti uslugu (npr. bolest radnika, nepovoljni vremenski uvjeti, tehničke prepreke itd.), mora u tri dana od nastupa razloga o tome pisano obavijestiti ZRSZ i predati odgovarajuće dokaze.

Na temelju tih dokaza ZRSZ može izdati novu potvrdu o prijavi usluge, koja zamjenjuje izvornu potvrdu (6. stavak članka 36. ZZSDT).

Postupak izdavanja i produženja jedinstvenog dopuštenja za upućene radnike – dodatni detalji

Za upućene radnike strani poslodavac mora steći jedinstveno dopuštenje za boravak i rad (članak 45. ZTuj-2). Zahtjev⁽⁴³⁾ za izdavanje prvog jedinstvenog dopuštenja može podnijeti strani radnik sam ili njegov poslodavac (na temelju punomoći), i to:

- na nadležnom diplomatsko-konzularnom predstavništvu Republike Slovenije u inozemstvu ili
- na bilo kojoj upravnoj jedinici u Sloveniji.

Uz zahtjev za izdavanje jedinstvenog dopuštenja potrebno je priložiti sljedeće dokaze:

- fotografiju stranca ili referentni broj iz elektroničke zbirke slika (ako je fotografija već pohranjena u elektroničkoj zbirci upravnih jedinica ili konzularnih predstavništava),
- važeću putovnicu (ili njezin ovjereni fotokopiju), čija valjanost traje barem tri mjeseca dulje od predviđenog boravka u Sloveniji,
- dokaz o socijalnom osiguranju u državi upućivanja, koji uključuje i zdravstveno osiguranje za pokrivanje barem hitnih zdravstvenih usluga u Sloveniji,
- dokaz o dovoljnim sredstvima za preživljavanje za vrijeme trajanja upućivanja,
- potvrdu iz kaznene evidencije matične države stranca (obvezno uz prvi zahtjev, inače na zahtjev upravne jedinice),
- dokaz o registraciji stranog poslodavca.

Za izdavanje jedinstvenog dopuštenja upravna jedinica mora steći i suglasnost ZRSZ, koji provjerava uvjete u skladu sa ZZSDT. Strani poslodavac mora stoga uz zahtjev za jedinstveno dopuštenje priložitiⁱ:

- ugovor o provođenju usluga s naručiteljem u Sloveniji,
- dokaz da su upućeni radnici najmanje 9 mjeseci zaposleni kod stranog poslodavca (ili njegovog kapitalno povezanog društva sa sjedištem u trećoj državi).

ZRSZ po službenoj dužnosti provjerava i eventualne pravomoćne odluke ili odluke o prekršajima, izdane poslodavcima, njihovim odgovornim osobama ili upućenim strancima, koje bi mogle utjecati na odluku o izdavanju ili odbijanju suglasnosti.

Suglasnost za izdavanje jedinstvenog dopuštenja može se izdati jednom ili više puta u kalendarskoj godini, ali ukupno trajanje upućivanja ne smije prelaziti 90 dana po pojedinačnom radniku (članak 36. ZZSDT).

Suglasnost za produženje jedinstvenog dopuštenja može se izdati samo ako je ugovor o provođenju usluga produžen za najviše jedan mjesec i ako izvođač te naručitelj dokažu postojanje objektivnih okolnosti (viša sila, kašnjenja u povezanim radovima, određenim u ugovoru, ili druge slične okolnosti), zbog kojih izvedba usluga u ugovorno dogovorenim rokovima nije bila moguća (drugi stavak članka 22. ZZSDT).

Kratkoročni rad ovlaštenih zastupnika

Stranci, koji u Sloveniji obavljaju rad kao ovlašteni zastupnici pravnih osoba, mogu taj rad obavljati najviše 90 dana u kalendarskoj godini, ali moraju prije početka rada prijaviti njegovo obavljanje. Uvjet za zakonito obavljanje te funkcije je da su upisani u sudski registar Republike Slovenije kao ovlašteni zastupnici pravne osobe. Postupak upisa može se provesti na točki SPOT ili kod Javnog bilježnika⁽⁴⁴⁾.

(43) *Obrazac br. 15/1 – Zahtjev za izdavanje – produljenje jedinstvene dozvole za upućene radnike*: <https://infotujci.si/wp-content/uploads/2022/04/Prosnja-za-izdajo-ozroma-podaljsanje-enotnega-dovoljenja-za-napotene-delavce-45.-clen-Zakona-o-tujcih.pdf>

(44) *Popis SPOT točaka i javnih bilježnika*: <https://spot.gov.si/en/about-spot/spot-points-and-notaries/>

Za upućene radnike dakle postoje tri vrste suglasnosti, koje izdaje ZRSZ

- Suglasnost za prekogranično provođenje usluga (članci 21. i 22. ZZSDT).
- Suglasnost za premještaj radnika unutar kapitalno povezanih društava (članci 21. i 23. ZZSDT).
- Suglasnost za obuku upućenih i slovenskih radnika u okviru kapitalno povezanih društava (članci 21. i 24. ZZSDT).

Uvjeti u pogledu smještaja upućenih radnika

Vrlo važna odredba članka 10. ZZSDT određuje da poslodavci ili izvođači radova, koji osiguravaju smještaj stranaca u Sloveniji, moraju osigurati odgovarajuće uvjete boravka.

Smještaj mora biti u skladu s minimalnim stambenim i higijenskim standardima, koji su detaljnije određeni u podzakonskom aktu⁽⁴⁵⁾.

Minimalni standardi uključuju:

- Stambeni dio: opremljenost prostorija, njihovo održavanje, grijanje i osvjetljenje te maksimalni dopušteni broj osoba u pojedinoj sobi i minimalnu zahtijevanu kvadraturu pojedine sobe;
- Higijenski dio: maksimalni dopušteni broj osoba po sanitarnim prostorima, fizička odvojenost sanitarnih prostora od boravišnih prostora, odgovarajuće ventilaciju i osvjetljenje.

Visina najamnine za takav smještaj određuje se ugovorom, u slučaju spora određuje je nadležni sud. Više informacija za strance dostupno je i na web stranici INFOTUJCI.SI⁽⁴⁶⁾.

Postoje li klauzule o solidarnosti odgovornosti, koje utječu na izvođače u slučaju neisplate upućenim radnicima?

U slovenskom građevinskom sektoru obveze u pogledu isplata upućenim radnicima dodatno su osigurane odredbama o subsidijarnoj odgovornosti izvođača, kako to određuje:

- članak 18. Zakona o prekograničnom provođenju usluga (ZČmIS-1), posebno drugi stavak prvog stavka, i
- članak 141.a Zakona o radnim odnosima (ZDR-1).

Tko je podizvođač i tko je odgovoran?

Podizvođač je pravna ili fizička osoba, koja na temelju ugovora sa slovenskim izvođačem zadužena za izvedbu određene usluge ili njenog dijela. Poslodavac u ovom kontekstu može biti i agencija ili drugo poduzeće, koje osigurava upućene radnike slovenskom naručitelju.

Ako upućeni radnik ne primi plaću ili druga novčana primanja iz radnog odnosa, naručitelj usluge odnosno korisnik rada (dakle slovenski izvođač) subsidijarno je odgovoran da osigura ispunjenje tih obveza – za vrijeme kada je upućeni radnik obavljao rad za njega.

Namjena subsidijarne odgovornosti

(45) Uredba o utvrđivanju minimalnih standarda za smještaj stranaca koji su zaposleni ili rade u Republici Sloveniji; Službeni list RS, br. 62/15, od 12. 8. 2015; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV12538>

(46) INFOTUJCI.SI: Informacije za strance – državljane trećih zemalja; <https://infotujci.si/drzavljan-tretjih-drzav/>;

Subsidijarna odgovornost djeluje kao mehanizam zaštite upućenih radnika, da ne bi ostali bez plaće, kada strani podizvođač ne poštuje svoje obveze. Time se i smanjuje mogućnost nelojalne konkurencije i zloraba pri upućivanju.

Koje informacije mora poslodavac dostaviti upućenom radniku prije upućivanja?

U skladu s člankom 210. Zakona o radnim odnosima (ZDR-1) i na temelju prenosa Direktive (EU) 2018/957, koja mijenja Direktivu 96/71/ES o upućivanju radnika, poslodavac mora upućenom radniku pisano osigurati sve bitne informacije koje su važne za obavljanje rada u inozemstvu. Te obveze vrijede prije početka upućivanja, posebno kada upućivanje traje dulje od četiri tjedna.

Poslodavac mora upućenom radniku dostaviti sljedeće informacije:

- Država ili države u kojima će radnik obavljati rad (tzv. država domaćin),
- Predviđeno trajanje upućivanja,
- Valuta u kojoj će se isplatiti plaća,
- Isplate i naknade povezane s radom (u gotovini ili u drugom obliku),
- Informacije o povratku – je li osiguran i pod kojim uvjetima,
- Visina plaće u skladu s radnopravnim zakonodavstvom države domaćina,
- Eventualni dodaci povezani isključivo s upućivanjem,
- Pravila u pogledu pokrivanja troškova putovanja, prehrane i smještaja,
- Poveznica na službeni nacionalni web stranicu s informacijama o upućenim radnicima u Sloveniji – ta je dio web portala GOV.SI⁽⁴⁷⁾.

Osim toga, strani poslodavci koji upućuju radnike u Sloveniju, moraju radnika prethodno pisano upoznati s važećim zakonodavstvom (ZDR-1, kolektivni ugovor djelatnosti – KPGD) i pravima koja proizlaze iz radnog odnosa tijekom upućivanja.

(47) Portal GOV.si: Upućivanje radnika na rad u inozemstvo; <https://www.gov.si/teme/napotitev-delavcev-na-delo-v-tujino/>

Rječnik

Popis kratica

EGP	Europski gospodarski prostor
EU	Europska unija
FURS	Financijska uprava Republike Slovenije
GOV.SI	Osrednje web mjesto Republike Slovenije za jednostavan pristup informacijama o organizaciji i djelovanju državne uprave
GZ-1	Građevinski zakon
GZS	Gospodarska komora Slovenije
IRSD	Inspekcija Republike Slovenije za rad
IZS	Inženjerska komora Slovenije
KPGD	Kolektivni ugovor za građevinarstvo
MDDSZ	Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti
MF	Ministarstvo za financije
MSP	mala i srednja poduzeća
ObrZ	Obrtni zakon
VZD	Sigurnost i zdravlje na radu
OZS	Obrtničko-poduzetnička komora Slovenije
OOZ	Kamnik Područna obrtničko-poduzetnička komora Kamnik
OOZ	Nova Gorica Područna obrtničko-poduzetnička komora Nova Gorica
PISRS	Pravno-informacijski sustav Republike Slovenije
RS	Republika Slovenija
ZČmIS-1	Zakon o prekograničnom provođenju usluga
SDGD	Sindikrat radnika u građevinarstvu
DDV	Porez na dodanu vrijednost
ZAID	Zakon o arhitektonskoj i inženjerskoj djelatnosti
ZAPS	Komora za arhitekturu i prostor
ZDR-1	Zakon o radnim odnosima
ZminP	Zakon o minimalnoj plaći
ZPPPK	Zakon o postupku priznavanja strukovnih kvalifikacija za obavljanje reguliranih zanimanja
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zapošljavanje
ZvarD	Zakon o zaštiti od diskriminacije
ZZSDT	Zakon o zapošljavanju, samozapošljavanju i radu stranaca
ZZZS	Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije
ZTuj-2	Zakon o strancima
ZVZD	Komora sigurnosti i zdravlja na radu
ZVZD-1	Zakon o sigurnosti i zdravlju na radu

Korisni izvori i kontakti

Nadležne institucije u Republici Sloveniji

U okviru projekta Post-meet (br. 101140103 – ESF-2023-POW-UDW), koji sufinancira Europska unija, sudjeluju dvije komore, koje u okviru obrtničko-poduzetničkog komornog sustava zastupaju interese MSP-a:

Područna obrtničko-poduzetnička komora Kamnik

Tomšičeva ulica 11, 1240 Kamnik

+386 1 831 98 10

ooz.kamnik@ozs.si

www.ooz-kamnik.si

Područna obrtničko-poduzetnička komora Nova Gorica

Ulica Gradnikove brigade 6, 5000 Nova Gorica

+386 5 330 66 00

ooz.novagorica@ozs.si

www.ooz-novagorica.si



Ministarstva i tijela u sastavu ministarstva

Ministarstvo za rad, obitelj, socijalna pitanja i jednake mogućnosti (MDDSZ)

MDDSZ priprema propise s područja zapošljavanja, sigurnosti i zdravlja na radu te upućivanja radnika iz Slovenije i u Sloveniju. MDDSZ provodi i nadzor nad provođenjem propisa u okviru Inspekcije za rad (IRSD).

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

+386 1 3697 700

gp.mddsz@gov.si

<https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/>

Inspekcija Republike Slovenije za rad (IRSD)

IRSD, koji je dio MDDSZ, nadzire provođenje zakona, podzakonskih propisa, kolektivnih ugovora i općih akata na područjima kao što su sigurnost na radu, radni odnosi, minimalna plaća, zapošljavanje, strani rad, sudjelovanje radnika u upravljanju i štrajkovi. Na svojim stručnim područjima osiguravaju i savjetovanje.

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

+386 1 2803 660

gp.irsd@gov.si

<https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-delo/o-inspektoratu/>

Ministarstvo za unutarnje poslove (MNZ)

Temeljna misija MNZ je osiguranje sigurnosti u državi, i to djelovanjem na područjima javne sigurnosti i policije, upravnih unutarnjih poslova, migracija i naturalizacije stranaca. Ministarstvo za unutarnje poslove nadležno je za pitanja ulaska i boravka radnika koji su upućeni na rad u Republiku Sloveniju, u skladu sa ZTuj-2.

Štefanova ulica 2, 1501 Ljubljana

+386 1 4284 000

gp.mnz@gov.si

<https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-notranje-zadeve/o-ministrstva/>

Izvođači socijalnog osiguranja

Zavod Republike Slovenije za zapošljavanje (ZRSZ)

ZRSZ prima zahtjeve poslodavaca za provođenje usluga s radnicima upućenim u Sloveniju, i nadležan je za izdavanje suglasnosti za jedinstveno dopuštenje za boravak i radno dopuštenje za strane državljane.

Rožna dolina, cesta IX 6, 1000 Ljubljana

+386 1 4790 900

gpzrsz@ess.gov.si

www.ess.gov.si

Zavod za zdravstveno osiguranje Slovenije (ZZZS)

ZZZS je nositelj i izvođač obveznog zdravstvenog osiguranja u Republici Sloveniji, u slučaju upućivanja radnika nadležno tijelo za provođenje propisa s područja zdravstvene zaštite i određivanje zakonodavstva koje se primjenjuje u slučaju upućivanja radnika. Na zahtjev poslodavca ZZZS za radnike koji će biti upućeni iz Slovenije izdaje potvrdu A1, koja dokazuje da su uključeni u slovenski sustav socijalne sigurnosti.

Miklošičeva cesta 24, 1000 Ljubljana

+386 1 3077 300

gp@zzzs.si

<https://www.zzzs.si/>

Upravne jedinice i predstavništva u inozemstvu

Upravne jedinice

Upravne jedinice osnovane su za obavljanje zadataka državne uprave, koji se provode na 58 lokacija. Područja upravnih jedinica određena su tako da osiguravaju racionalno i učinkovito obavljanje upravnih zadataka. U vezi s putovanjem i zapošljavanjem stranih radnika u Sloveniji upravne jedinice uređuju postupke za stjecanje jedinstvenog dopuštenja za boravak i dopuštenja za rad te prijavu privremenog boravišta.

<https://www.gov.si/drzavni-organi/upravne-enote/>

Predstavništva Republike Slovenije u inozemstvu

Predstavništva Republike Slovenije u inozemstvu obavljaju djelatnosti određene Bečkom konvencijom o diplomatskim odnosima, Bečkom konvencijom o predstavljanju država u njihovim odnosima s međunarodnim organizacijama univerzalne narave i Bečkom konvencijom o konzularnim odnosima.

Ako tražite informacije o tome kako vam predstavništva u inozemstvu mogu pomoći, pročitajte rubriku inozemstvu:

veleposlanstva:

<https://www.gov.si teme/pomoc-slovenskih-predstavnistev-v-tujini/>

stalna predstavništva pri međunarodnim organizacijama:

<https://www.gov.si/predstavnistva/#e139057>

konzulati koje vodi profesionalni konzularni službenik:

<https://www.gov.si/predstavnistva/#e2678>

predstavništva po državama:

<https://www.gov.si/drzave/>

Druge nadležne institucije

Zagovornik načela jednakosti u Republici Sloveniji

Zagovornik načela jednakosti Republike Slovenije (Zagovornik načela jednakosti) je neovisno državno tijelo, osnovano za promicanje jednakog tretmana i osiguranje zaštite od diskriminacije
Železniška cesta 16, 1000 Ljubljana

+386 1 4735 531
080 81 80
gp@zagovornik-rs.si
<https://zagovornik.si/>

Varuh ljudskih prava Republike Slovenije

Varuh ljudskih prava (Varuh ljudskih prava) nadzire djelovanje svih grana vlasti u Sloveniji i njihovo eventualno zadiranje u ljudska prava i temeljne slobode pojedinaca.

Dunajska cesta 56, 1000 Ljubljana

+386 1 4750 050

080 15 30

info@varuh-rs.si

<https://www.varuh-rs.si/>

Reprezentativne komore – poslodavničke organizacije

Obrtničko-poduzetnička komora Slovenije (OZS)

OZS je krovna organizacija, koja zajedno s 62 područnim komorama (OOZ) tvori poslovno središte za podršku MSP-ovima. Njezini ključni zadaci su praćenje zakonodavstva, obrada pitanja povezanih s obrtom i poduzetništvom te zastupanje interesa svojih članova pred lokalnim, regionalnim i državnim tijelima te u institucijama EU. Organizacija svojim članovima nudi brojne usluge i programe obuke, kojima želi ubrzati razvoj MSP-a.

Celovška cesta 71, 1000 Ljubljana

+386 1 5830 500

info@ozs.si

<https://www.ozs.si>

Područna obrtničko-poduzetnička komora Kamnik*

Tomšičeva ulica 11, 1240 Kamnik

+386 1 831 98 10

ooz.kamnik@ozs.si

www.ooz-kamnik.si

Područna obrtničko-poduzetnička komora Nova Gorica*

Ulica Gradnikove brigade 6, 5000 Nova Gorica

+386 5 330 66 00

ooz.novagorica@ozs.si

www.ooz-novagorica.si

*Obje područne komore partnerice su u projektu Post-Meet. Sustav obrtničko-poduzetničke komore uključuje krovnu organizaciju (OZS) i 62 područne komore.



GZS – Komora građevinarstva i industrije građevinskog materijala Slovenije (GZS ZGIGM)

GZS ZGIGM okuplja članove zbog zajedničkog interesa nastupanja i utjecaja na područjima koja su važna za članove iz građevinarstva i proizvodnje građevinskog materijala, u odnosu prema državi, sindikatu, tijelima i institucijama Europske unije te drugim partnerima pri donošenju i provođenju gospodarske politike, zakonodavstva i uvjeta za djelovanje gospodarskog sustava.

Dimičeva ulica 13, 1504 Ljubljana

+386 1 5898 242

zgigm@gzs.si

https://www.gzs.si/zbornica_gradbenistva_in_industrije_gradbenega_materiala

Stručne komore

Komora sigurnosti i zdravlja na radu (ZVZD)

ZVZD doprinosi svojim dijelom većoj promociji i provođenju odgovarajuće razine sigurnosti i zdravlja na radu u poduzećima, javnim ustanovama te drugim organizacijama i institucijama.

Miklošičeva cesta 38, 1000 Ljubljana

+386 1 4303 256

info@zbornica-vzd.si

<https://zbornica-vzd.si/>

Inženjerska komora Slovenije (IZS)

IZS je samostalna strukovna komora ovlaštenih inženjera. Komora obavlja zadatke i djelatnosti u skladu sa zakonom i statutom, osigurava stručnost i štiti javni interes na području uređenja prostora i gradnje objekata te zaštitu trećih osoba.

Jarška cesta 10b, 1000 Ljubljana

+386 1 5473 333

izs@izs.si

<https://www.izs.si/>

Komora za arhitekturu i prostor Slovenije (ZAPS)

ZAPS je strukovno udruženje ovlaštenih arhitekata, ovlaštenih pejzažnih arhitekata i ovlaštenih prostornih planera te obavlja zakonom određene zadatke za osiguranje stručnosti i zaštite javnog interesa na području uređenja prostora i gradnje objekata te zaštite trećih osoba.

Vegova ulica 8, 1000 Ljubljana

+386 1 2420 670

zaps@zaps.si

<https://zaps.si/>

Sindikati i savjetodavne službe

SDGD – Sindikat radnika u građevinarstvu Slovenije

Sindikat radnika građevinskih djelatnosti Slovenije je dobrovoljna organizacija, koju su osnovali radnici za kolektivno izražavanje svojih potreba i interesa. Usredotočuje se na rješavanje njihovih ekonomskih, materijalnih i socijalnih uvjeta te na zaštitu prava radnika.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana

+386 1 4341 220

oskar.komac@sindikat-zsss.si

marko.tanasic@sindikat-zsss.si

<https://sdgd.si/>

Delavska svetovalnica (Delavska svetovalnica)

Delavska svetovalnica je neprofitna organizacija, koja se bavi zagovorništvo, zaštitom, promicanjem i razvojem radničkih, socijalnih i statusnih prava radnika i drugih ranjivih skupina, pri čemu posebnu pozornost posvećuje poštivanju prava upućenih radnika.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana

+386 1 4341 293, 080 1434

info@delavskasvetovalnica.si

<https://delavskasvetovalnica.si/>

Infotočka za strance (ZRSZ)

Infotočka za strance je dodatna aktivnost ZRSZ u sklopu provođenja politike zapošljavanja i rada stranaca. Osigurava sveobuhvatnu podršku radnicima migrantima i njihovim poslodavcima.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana

+386 1 330 81 20

info-tocka@ess.gov.si

<https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/zaposlitev-tujih-drzavljanov/infotocka-za-tujce/>

Prilozi

Prilog 1: Postupak za stjecanje obrtnog dopuštenja za obavljanje povremenih obrtnih djelatnosti u Sloveniji

U skladu sa slovenskim propisima⁽⁴⁸⁾ ⁽⁴⁹⁾ za obavljanje obrtnih djelatnosti potrebna je odgovarajuća strukovna osposobljenost. Strane pravne osobe, koje u Republici Sloveniji povremeno obavljaju obrtne usluge, moraju prije početka obavljanja usluga steći obrtno dopuštenje i upisati se u obrtni registar kod Obrtničko-poduzetničke komore Slovenije (OZS)⁽⁵⁰⁾. Zahtjev se podnosi na propisanom obrascu⁽⁵¹⁾. Obrtno dopuštenje se pravilno izdaje za razdoblje od jedne godine i nakon isteka ga je na temelju zahtjeva moguće produžiti ⁽⁵²⁾.

Prilog 2: Uvjeti za vođenje radova na gradilištima za izvođače – upis u odgovarajući imenik na temelju GZ-1

Građevinski zakon (GZ-1)³³ uređuje uvjete za gradnju i korištenje objekata te druga pitanja povezana s gradnjom. Za strane ponuđače zakon u članku 20. određuje uvjete za trajni (stalni) i privremeni (prekogranični) način obavljanja građevinskih usluga.

Ponuđači građevinskih usluga sa sjedištem u EU/ EGP/Švicarskoj ili državi s kojom je sklopljen odgovarajući međunarodni sporazum (države ugovornice), mogu u Sloveniji trajno ili privremeno

(48) Zakon o obrtu (ObrZ), Službeni list RS, br. 50/94 od 12. 8. 1994., sa svim izmjenama; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO355>

(49) Uredba o obrtničkim djelatnostima, Službeni list RS, br. 63/13 od 25. 7. 2013.; posljednja izmjena: Službeni list RS, št. 43/2025 z dne 17. 6. 2025: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=URED6436>

(50) Obrtno-poduzetnička komora Slovenije (OZS); <https://www.ozs.si/javna-pooblastila>

(51) Zahtjev za izdavanje dozvole za povremeno obavljanje obrtničke djelatnosti; <https://www.ozs.si/datoteke/ozs/staro/Media/Dokumenti/ZA%20CLANE/OD%20-%20licence%20-%20dovolilnice/Vloge%20in%20obrazci/OD/vloga%20za%20isdajo%20permits%20o%20for%C4%8Dasnem%20delovanju%20OD.pdf>

(52) Zahtjev za produljenje dozvole za privremeno obavljanje obrtničke djelatnosti: https://www.google.com/search?q=Vloga+za+podalj%C5%A1anje+dovoljenja+za+za%C4%8Dasno+opravljanje+obrtne+dejavnosti&oq=Vloga+za+podalj%C5%A1anje+dovoljenja+za+za%C4%8Dasno+opravljanje+obrtne+dejavnosti&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzQ3MmowajeoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

obavljati građevinsku djelatnost u svim statusno-pravnim oblicima, ako ispunjavaju uvjete za zakonito obavljanje djelatnosti u državi sjedišta.

Ponuđači iz trećih država mogu djelatnost obavljati pod jednakim uvjetima, i uz ispunjeni uvjet materijalne reciprociteta.

Taj uvjet je ispunjen, ako slovenski ponuđači u njihovoj državi mogu obavljati djelatnost pod usporedivim uvjetima. Ako ponuđač ima poslovne jedinice u više država, pri procjeni materijalne reciprociteta uzima se u obzir pravni poredak države sa strožijim propisima.

Bez obzira na podrijetlo, strani ponuđači koji žele nastupati na slovenskom tržištu:

- moraju imati osigurano odgovornost za štetu u vezi s obavljanjem svoje djelatnosti, u skladu s GZ-1 (minimalna godišnja osigurana suma 50.000 €; važeće je i osiguranje sklopljeno u inozemstvu, ako odgovarajuće pokriva štetu u Republici Sloveniji),
- osigurati sudjelovanje odgovarajuće osposobljenog stručnjaka za vođenje gradnje odnosno vođenje radova, u skladu s GZ-1,
- pobrinuti se za upis odgovornog voditelja gradnje kod nadležne komore.

Osiguranje odgovornosti

Za odgovarajuće sklopljeno osiguranje smatra se dokaz o osiguranju odgovornosti, sklopljenom u Republici Sloveniji ili drugoj državi. Osiguranje odgovornosti je odgovarajuće, ako uključuje odgovornost za štetu koja bi nastala investitoru ili trećoj osobi u vezi s obavljanjem njegove djelatnosti, i mora pokrivati štetu zbog nemara, pogreške ili propusta dužnosti izvođača i kod njega zaposlenih, pri čemu visina godišnje osigurane sume ne smije biti niža od 50.000 € (članak 16. GZ-1).

Napomena: Zakonodavstvo ne zahtijeva osiguranje odgovornosti i upis u imenik voditelja gradnje za ona završna građevinska rada (kao što su slikopleskarski radovi, oblaganje podova i zidova i slično), koja nemaju značajan utjecaj na ispunjenje bitnih zahtjeva iz članka 25. GZ-1.

Sudjelovanje stručnjaka koji mogu voditi gradnju

Građevinski zakon (GZ-1) i Zakon o arhitektonskoj i inženjerskoj djelatnosti (ZAID)⁽⁵³⁾, koji se primjenjuju za određene kategorije radnika u građevinarstvu, vrijede i za upućene radnike. Za zanimanja s područja projektiranja, nadzora i vođenja gradnje određuju uvjete za obavljanje tih zanimanja.

Strani ponuđači moraju osigurati sudjelovanje pojedinca koji može voditi gradnju⁽⁵⁴⁾ i za njega urediti status (upis u imenik) kod jedne od nadležnih komora:

- **Inženjerska komora Slovenije (IZS)**⁽⁵⁵⁾ vodi imenik (registar) voditelja radova (kategorije Vz, Vm, Vnp*), vodi postupke priznavanja strukovnih kvalifikacija, provodi stručne ispite za voditelja radova i ovlaštenog inženjera.

(53) Zakon o arhitektonskoj i inženjerskoj djelatnosti (ZAID), Službeni list RS, br. 61/17 od 24. 10. 2017 in 133/22 – odločba Ustavnega sodišča; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7342>

(54) Građevinski zakon (GZ-1) u četvrtom stavku članka 20. propisuje da se vođenje gradnje osigurava odgovarajuće osposobljenim sudionicima: ovlaštenim stručnjacima, voditeljima radova, majstorima iz područja građevinarstva i građevinskim poslovođa, pri čemu traženi profil ovisi o vrsti i zahtjevnosti gradnje.

Priznavanje stručne kvalifikacije za voditelja radova uređeno je člancima 21., 22. i 23. GZ-1, koji određuju uvjete za upis u imenik, načine priznavanja i postupak. Za provođenje postupaka priznavanja stručnih kvalifikacija voditelja radova nadležna je Inženjerska komora Slovenije (IZS).

GZ-1 ne uređuje priznavanja stručnih kvalifikacija za majstore i građevinske poslovođe stečenih u inozemstvu, a OZS i GZS za to na temelju zakona nisu izričito ovlaštene. U tim slučajevima izvođači se obraćaju OZS-u (majstorski ispiti) odnosno GZS-u (građevinski poslovođa) za pojašnjenja u vezi priznavanja i upisa u imenik voditelja gradnje.

(55) Inženjerska komora Slovenije: Postupak priznavanja stručne kvalifikacije voditelj radova: postupak i zahtjev; državljani EU – IZS; <https://www.izs.si/poklicne-kvalifikacije/drzavljan-eu/>

- **Obrtničko-poduzetnička komora Slovenije (OZS)**⁽⁵⁶⁾ vodi imenik (registar) voditelja gradnje za majstore s područja građevinarstva, provodi majstorske ispite i izdaje obrtna dopuštenja. S položenim majstorskim ispitom, kandidati stječu naziv, kao na primjer: zidarski majstor, majstor krovopokrivač-krovopokrivač, i mogu se upisati u imenik voditelja gradnje kod OZS (kategorija Mi*).
- **Gospodarska komora Slovenije (GZS)**⁽⁵⁷⁾ vodi registar voditelja radova za građevinske predradnike i provodi i ispite za stjecanje naziva građevinski predradnik. Građevinski predradnik može se upisati u imenik voditelja gradnje kod GZS (kategorija Di+).
- Za obavljanje zadataka u skladu s odredbama ZAIID, strani ponuđači uređuju detalje kod nadležne **Komore za arhitekturu i prostor Slovenije (ZAPS)**⁽⁵⁸⁾. Radi se o ovlaštenim arhitektima i prostornim planerima.

Detaljnija objašnjenja o postupcima priznavanja strukovnih kvalifikacija dostupna su na službenoj web stranici Republike Slovenije GOV.SI i u Zakonu o postupku priznavanja strukovnih kvalifikacija za obavljanje reguliranih zanimanja (ZPPPK)⁽⁵⁹⁾.

*Klasifikacija zanimanja voditelja radova ovisno o stupnju obrazovanja

Vz – studijski programi prve stupnja (visokoškolsko obrazovanje tehničkog smjera s područja gradnje)

Vm – višeškolsko stručno obrazovanje tehničkog smjera s područja gradnje

Vnp – srednjoškolsko obrazovanje tehničkog smjera

Mi i Di – majstori s područja građevinarstva i građevinski poslovođa

Radovi koje obavlja pojedini voditelj radova	Vz	Vm	Vnp	Mi&Di
Vođenje cijele gradnje ili prevladavajućeg dijela ZAHTJEVNOG objekta	X			
Vođenje cijele gradnje ili prevladavajućeg dijela MANJE ZAHTJEVNOG objekta	X	X		
Vođenje pojedinih radova na ZAHTJEVNIM i MANJE ZAHTJEVNIM objektima	X	X	X	X
Vođenje gradnje NEZAHTJEVNIH objekata i POJEDINIH radova (na primjer: gradnja, krovšte, krovopokrivačko-krovopokrivački radovi, toplinska-izolacijska fasada, elektro instalacije, vodovodne instalacije, grijanje, klimatizacija, ventilacija i drugo)	X	X	X	X

** Slovenski sustav odgoja i obrazovanja objavljen je na internetskoj stranici GOV.SI⁽⁶⁰⁾.

(56) OZS – Obrtno-poduzetnička komora Slovenije: <https://www.ozs.si/>

(57) Gospodarska komora Slovenije – GZS; <https://gzs.si/>

(58) Komora za arhitekturu i prostor Slovenije – ZAPS; <https://zaps.si/>

(59) Zakon o postupku priznavanja stručnih kvalifikacija za obavljanje reguliranih profesija (ZPPPK); Službeni list RS, br. 39/16; od 19. 5. 2016., sa svim izmjenama; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7077>

(60) Sustav odgoja i obrazovanja u Republici Sloveniji: <https://www.gov.si/en/topics/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

