

Útmutató a munkavállalók kiküldetéséhez az építőiparban

Szlovénia



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Útmutató a munkavállalók kiküldetéséhez az építőiparban

Szlovénia



Co-funded by
the European Union

Bevezetés

Fontos tudnivalók és a kézikönyv célja

A kézikönyv célja, hogy részletes iránymutatást nyújtson a foglalkoztatási feltételekről és az azokról az eljárásokról, amelyeket az építőipari szektorban történő kiküldetés esetén kell alkalmazni.

A kézikönyv a Post-meet projekt keretében készült, amelyet az EU társfinanszíroz (sz. 101140103), és egy olyan kiadványsorozat részét képezi, amely a következő országokban tárgyalja a fent említett eljárásokat: Bulgáriában, Olaszországban, Lengyelországban, Szlovéniában és Spanyolországban.

A Post-meet projekt célja a kiküldött munkavállalókkal kapcsolatos információk hozzáférhetőségének javítása, és ezáltal a jogszabályok betartásának elősegítése. Emellett támogatja a partner szervezetek kommunikációs csatornáik fejlesztésében. További információk a projektről a projektben részt vevő partner szervezetek honlapján találhatók, amelyek a jelen szakmai anyagot is elkészítették.

A kézikönyv nem nyújt jogilag kötelező érvényű információkat, és nem szolgál a kiküldetésekkel kapcsolatos információk kimerítő forrásaként. Szerkezete a nyilvános portálok már elérhető információk figyelembevételével készült, különösen a „Your Europe” weboldalon, az Európai Bizottság gyakorlati útmutatójában, valamint az Európai Munkaügyi Hatóság (ELA) által készített „Kiküldött munkavállalók az építőiparban” című kiadványban található adatok alapján. A cél tehát az volt, hogy kiegészítse a témával kapcsolatos rendelkezésre álló hivatalos információforrásokat, és a tagállami szintű rendelkezésekre összpontosítson az építőiparban dolgozó kiküldött munkavállalók tekintetében.

A kézikönyv azokat az eljárásokat tárgyalja, amelyek során a kiküldött munkavállalók továbbra is a származási társadalombiztosítási rendszerében maradnak, míg bizonyos esetekben rájuk a fogadó ország jogszabályai vonatkoznak.

Amint a továbbiakban kifejtésre kerül, e szabály alól vannak kivételek – például ha az kiküldetés időtartama meghaladja a rövid távú kiküldetés időtartamát, vagy ha a munkavállalót más személy helyettesítésére küldik ki.

Fontos kiemelni, hogy a fogadó ország jogszabályai csak akkor alkalmazandók, ha azok kedvezőbbek a munkavállaló számára. Ellenkező esetben továbbra is a származási ország rendelkezései az irányadók.

Felhívjuk az olvasók figyelmét, hogy a kézikönyvben leírt rendelkezések a vonatkozó jogi források frissítése, valamint a nemzeti és európai bírósági gyakorlat fejlődése miatt változhatnak. Ez különösen hatással lehet a nemzeti jogszabályok értelmezésére és alkalmazására kiküldetés esetén. Ezért javasoljuk, hogy a kiküldetés előtt kérje az egyedi tanácsadást és tudatosjon a legfrissebb információkkal.

A szlovén kézikönyv szerzőinek bemutatása

A Kamniki és Nova Goricai Területi Kisipari és Vállalkozói Kamara kettő a Szlovén Kisipari és Vállalkozói Kamara (OZS) égisze alatt működő 62 független regionális kamara közül.

A Szlovén Kisipari és Vállalkozói Kamara (OZS) a háromoldalú szociális párbeszéd kulcsfontosságú partnereként a regionális kamarákkal együtt képviseli a kis – és középvállalkozások érdekeit helyi, nemzeti és európai szinten. Küldetése magába foglalja a vállalkozóbarát üzleti környezet megteremtésére és a kis – és középvállalkozások versenyképességének erősítésére irányuló törekvéseket is.

A kamarák **üzleti** központokként szolgálnak a bevált gyakorlatok cseréjéhez, a szakmai támogatáshoz **és** a hálózatépítéshez. Különösen fontos szerepet játszanak ebben a szakmai szekciók, elsősorban a legnagyobbak, az **építőipar**, a közlekedés **és** a fémipar területén.

A tagok a területi kamaráktól **és** a legfelső szervezettől rendszeresen kapnak kulcsfontosságú jogszabályi **és** szakmai információkat, valamint személyes tanácsadást az adózás és a számvitel, a humánerőforrás – menedzsment **és** a munkajogi szabályozás, a polgári **és** a gazdasági jog, a munkahelyi biztonság **és** az egészségvédelem, a műszaki jogszabályok **és** egyéb más releváns területek vonatkozásában.

Ezenkívül a kamarák a tagok számára biztosítanak képzéseket **és** előadásokat, **üzleti és** személyes fejlődést támogató műhelymunkákat, részvételt a nemzeti **és** nemzetközi vásárokon **és** a B2B találkozók, felkészülést a külföldi piacokra való belépésre, valamint támogatást a pénzügyi források felkutatásában.

A kamara szolgáltatásai közé tartoznak még a piackutatás, a humánerőforrás-fejlesztés, a szerződések **és** belső szabályzatok előkészítése, a munkavállalók külföldi kiküldetésével kapcsolatos tanácsadás **és** számos egyéb támogatási forma.

A kamarák tapasztalt szakértőket **és** tanácsadókat tömörítenek, akik a tagok legösszetettebb kérdéseire is választ tudnak adni. Küldetésük megvalósításában szorosan együttműködnek hazai **és** külföldi partnereikkel, köztük minisztériumokkal, gazdasági szövetségekkel, egyetemekkel, kutatóintézetekkel **és** más intézményekkel.

A határokon átnyúló munkavállalói kiküldetés

A 2018/957/EU irányelv értelmében, amely módosítja a 96/71/EK irányelvet a munkavállalók szolgáltatásnyújtás keretében történő kiküldetéséről, a „munkavállalók kiküldetése” fogalmát kell alkalmazni az Európai Unión belüli szolgáltatásnyújtás keretében történő ideiglenes munkavállalói mobilitás esetén alkalmazandó szabályok meghatározására.

A kiküldetés feltételei közé tartozik a munkaviszony fennállása és folytatása az EU egyik tagállamában szokásos székhellyel rendelkező munkaadó (kiküldő vállalkozás) és az alkalmazott között, aki ott munkaviszonyban van, és meghatározott időre egy másik EU-tagállamban székhellyel rendelkező vállalkozáshoz (fogadó vállalkozás) kerül kiküldésre szolgáltatásnyújtás céljából. A két vállalkozás között szerződéses jogviszonynak kell fennállnia (pl. alvállalkozói szerződés), de lehet a vállalatcsoporton belüli kapcsolat vagy ideiglenes munka biztosítására vonatkozó szerződés is, ha a munkavállalót egy munkaerő-közvetítő ügynökség küldi ki egy másik munkáltatóhoz.

Az kiküldött munkavállalókra rendszerint továbbra is a küldő ország szociális biztonsági intézményeinek szabályai érvényesek, de jogosultak a fogadó ország (fogadó állam) jogszabályaiban és kollektív szerződéseiben meghatározott bérre.

A 2018/957/EU irányelv, amely módosítja a 96/71/EK irányelvet, értelmében a kiküldött munkavállalók jogosultak azonos bánásmódra és foglalkoztatási feltételekre, amelyek a fogadó országban törvény vagy egyéb jogszabály, valamint kollektív szerződések vagy általánosan kötelező érvényűnek nyilvánított választottbírói döntések alapján szabályozottak:

- maximális munkaidő és minimális pihenőidő,
- minimális fizetett éves szabadság,
- munkabér, beleértve a túlórákat is (nem vonatkozik a kiegészítő foglalkoztatási nyugdíjbiztosítási rendszerekre),
- a munkavállalók közvetítésének feltételei (különösen az ideiglenes munkaerő-közvetítő ügynökségek részéről),
- egészség, biztonság és higiénia a munkahelyen,
- védelmi intézkedések a terhes vagy nemrég szült nők, a gyermekek és a fiatalok foglalkoztatási feltételeire vonatkozóan,
- a férfiak és nők egyenlő bánásmódja valamint egyéb, a diszkriminációellenes rendelkezések,
- a munkavállalók szállásának körülményei, amennyiben a munkáltató biztosítja a munkavállalók számára, akik nem a szokásos munkavégzés helyén tartózkodnak,
- kiegészítő juttatások vagy költségtérítés a munkavállalók utazási, étkezési és szállásköltségeinek fedezésére, akik a munkavégzés okból távol vannak otthonuktól.

Ami a kiegészítő foglalkoztatási nyugdíjbiztosítási rendszereket illeti, a munkavállalók – a 98/49/EK tanácsi irányelv 6. cikk értelmével – jogosultak a fogadó ország nyugdíjrendszerébe való belépésre, amennyiben a küldő tagállamban nem vesznek részt megfelelő rendszerben.

Az (EU) 2018/957 irányelv értelmében a kiküldetés „korlátozott időtartamára” vonatkozóan az eset tényleges körülményeinek vizsgálata szükséges, például a végzett feladatok jellege vagy az a várakozás, hogy a munkavállaló a külföldi munka befejezése után folytatja munkáját a küldő tagállamban.

A fentiaktól függetlenül az (EU) 2018/957 irányelv külön szabályt vezetett be a fogadó ország munkajogi jogszabályainak alkalmazására vonatkozóan: ha a kiküldetés 12 hónapnál hosszabb ideig tart (hosszú távú kiküldetés), a kiküldött munkavállalók jogosultak a fogadó országban alkalmazandó teljes foglalkoztatási feltételekhez, kivéve a munkaszerződés megkötésére és

megszüntetésére vonatkozó eljárásokat, formalitásokat és feltételeket (beleértve a versenytilalmi záradékokat), valamint a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszereket.

A kiküldő vállalat a fogadó ország illetékes hatóságainak meghosszabbíthatja azt az időszakot, amelyre kizárólag a 96/71/EK irányelvben meghatározott alapvető foglalkoztatási feltételek alkalmazandók, legfeljebb a kiküldetés kezdetétől számított 18 hónapig.

Kiküldetés esetén a vállalatoknak a szolgáltatásnyújtás megkezdése előtt előzetes bejelentést kell benyújtaniuk a fogadó ország illetékes hatóságához. A 2014/67/EU irányelvnek megfelelően a bejelentésnek tartalmaznia kell a vállalkozás és az kiküldött munkavállalók azonosítására szolgáló adatokat, a munkavégzés helyét és időtartamát, valamint az egyéb szükséges információkat. Az EU-n belüli szolgáltatásnyújtás szabadságának elve értelmében külön közigazgatási engedély megszerzése nem szükséges, elegendő az előzetes bejelentés.

A te Európád (*Tvoja Evropa honlapon*) a „Hasznos források és kapcsolatok” (*Koristni viri in stiki*) menüpont alatt megtalálhatók a kiküldetéssel kapcsolatos nemzeti honlapok listája, amelyek általában legalább angol nyelven elérhetők, és tartalmazzák a munkafeltételekre, hasznos kapcsolatokra és a nyilatkozat mintájára vonatkozó információkat

Annak bizonyítására, hogy a munkavállaló külföldön végzett munkavégzése során továbbra is a kiküldő ország társadalombiztosítási rendszerébe tartozik, a vállalatoknak a 883/2004/EK rendelet 12. cikke szerint előzetesen az adott ország illetékes hatóságától kell kérniük az A1 nyomtatvány kiadását.

Bizonyos esetekben a biztosítás megtartása lehetséges az EU-tagállamokból vagy az EU-tagállamokba irányuló küldetések során akkor is, ha a szóban forgó harmadik ország és az EU-tagállam között kétoldalú társadalombiztosítási megállapodás létezik.

Egyéb esetekben – például 24 hónapnál hosszabb kiküldetés, harmadik országból történő kiküldetés vagy ha a munkavállalót más személy helyettesítésére küldik ki – a munkavállaló a fogadó ország társadalombiztosítási rendszerébe kerül.

Azonban a rendelet 16. cikke értelmében a küldő és a fogadó ország illetékes hatóságai megállapodhatnak olyan kivételről, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a 24 hónapos időszak lejárta után is a kiküldő ország biztosítási rendszerében maradjon, amennyiben ez a munkavállaló érdekeit szolgálja.

A kiküldött munkavállalók jövedelmének adóztatásával kapcsolatban a kettős adóztatás elkerülésére vonatkozó információkat a hatályos kétoldalú jövedelemadó-megállapodásokban kell keresni. Ezek a megállapodások általában tartalmazzák egy úgynevezett 183 napos szabályt, amely lehetővé teszi, hogy az adóztatás a küldő országban maradjon, ha a munkavállaló a fogadó országban az adóévben nem tartózkodik több mint 183 napot.

Minimálbér Szlovéniában

Szlovéniában a minimálbért a Minimálbéréről szóló törvény szabályozza⁽¹⁾ (*ZminP*). Minden évben a munkaügyi miniszter határozza meg, és január 31-ig közzéteszi a Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönyében. A teljes munkaidőben (40 óra/hét) végzett munkára vonatkozó minimálbér 2025-ben 1277,72 euró bruttó. A teljes munkaidőnél rövidebb munkaidőben dolgozók bére az általuk ledolgozott órák számával arányos.

(1) *Minimálbéréről szóló törvény, Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 13/10, valamennyi módosítással, 2010. 2. 11-én; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5861>*

A minimálbér nem tartalmazza a törvények, más jogszabályok és kollektív szerződések által meghatározott pótlékokat, valamint a munkateljesítményért és az üzleti eredményességért járó juttatásokat (126. cikk, Munkaviszonyról szóló törvény – 1 (ZDR-1))⁽²⁾.

A táblázatban az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés (KPGD)⁽³⁾ szerint az egyes munkakategóriákra 2025. január 1-jétől a módosításig érvényes alapbér legalacsonyabb összegei szerepelnek:

Kategória	Tarifosztály megnevezése	A legalacsonyabb bruttó alapbér 174 órára (euróban)
I.	egyszerű munkák	763,95
II	kevésbé igényes munkák	847,93
III	közepesen igényes munkák	939,81
IV.	igényes munkák – hároméves szakképzés	1.041,24
IV		1 104,41
V	igényesebb munkák – középfokú műszaki képzés	1.230,72
V./2		1.307,29
VI	nagyon igényes munkák – felsőfokú szakiskola vagy első bolognai szint	1.378,11
VI./2		1.596,31
VII	Magas szintűen igényes munkák	1.634,59
VII./2		1 837,47
VII./3		1 979,10
VIII.	legigényesebb munkák	2 191,58

Ha az alapbér a munkaszerződésben van meghatározva, az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés³ által előírt összegek szerint, és alacsonyabb a minimálbérnél, a munkáltatónak először ki kell számítani a minimálbér-kiegészítést. Amikor a minimálbér-kiegészítéssel eléri a törvényben előírt minimálbér-szintet, ehhez adódnak hozzá a további pótlékok. A pótlékok kiszámításának alapja azonban az alapbér.

Egyéb, a kiküldött munkavállalókra vonatkozó fizetési elemek

Nincsenek egyéb rögzített fizetési elemek, kivéve a különböző pótlékokat és az éves szabadságra járó visszatérítést, amint azt az alábbiakban ismertetjük.

(2) *Munkaviszonyokról szóló törvény-1 Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye v 21/12, 70/13 – módos., 47/15-ZZSTD, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – Alkotmánybíróság határozata, 22/19 – ZPosS, 81/19 és 203/20 – ZIUPOPDVE, 2013. 3. 5-én; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>*

(3) *Építőipari Ágazati Kollektív Szerződés (KPGD), Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 101/15, valamennyi módosítással, 2015. 12. 14-én; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=KOLP428>*

Minden esetben az kiküldött munkások jogosultak a kiküldetés helye szerinti országban felmerült utazási, étkezési és szállásköltségek megtérítésére, a származási ország szabályai szerint.

Egyéb juttatások, amelyek a munkavállalót a munkafeltételek szerint megillető személyes juttatásokat tartalmazzák

A Munkaügyi törvény-1 (127–131. cikk és 137. cikk) (ZDR-1) és az Építőipari Ágazai Kollektív Szerződése rendelkezései szerint (KPGD) a munkavállaló bére a következőket tartalmazza:

- munkaviszony időtartamára járó pótlék (Munkaügyi törvény-1 129. Cikk (ZDR-1), Építőipari Ágazat Kollektív Szerződése 69–71. Cikk (KPGD))
- különleges munkakörülmények pótléka a munkaidő-beosztás alapján (Munkaügyi törvény-1 128. cikk (ZDR-1), Építőipari Ágazat Kollektív Szerződése 67. cikk (KPGD)):
 - éjszakai munkáért
 - túlórára
 - vasárnapi munkára
 - munka ünnepnapokon és törvénnyel meghatározott munkaszüneti napokon
 - műszakos munka és osztott munkaidő
 - munka távoli építkezésen
- munka kapcsán felmerült költségek megtérítése (Munkaügyi törvény-1 130. Cikk (ZDR-1))
 - étkezési pótlék (Építőipari Ágazat Kollektív Szerződése 74. cikk (KPGD))
 - munkahelyre és munkahelyről történő utazási költségek (Építőipari Ágazai Kollektív Szerződése 73. cikk (KPGD))
 - apidíjak meghatározott munkák és feladatok elvégzésére szolgálati úton (Építőipari Ágazat Kollektív Szerződése 75–76. cikk (KPGD)).
- egyéb személyes juttatások: éves szabadságra járó visszatérítés (Munkaügyi törvény-1 131. cikk, Építőipari Ágazat Kollektív Szerződése 78. cikk (KPGD))
- a munkavégzés eredményességéhez és az üzleti eredményességhez kapcsolódó bérresz (Munkaügyi törvény-1 126., 127. cikk (ZDR-1)), a kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben megállapítottak szerint (Építőipari Ágazat Kollektív Szerződése 61–64. cikk (KPGD)).
- AÉpítőipariÁgazatKollektívSzerződése(KPGD)meghatározzaakülönlegesmunkakörülmények miatti pótlékokat, amelyek a munkával járó különleges terhelés, kedvezőtlen környezeti hatások és a munkavégzéssel járó veszélyek miatt járnak, és nem tartoznak a munkakör igényességébe. Ezeket a pótlékokat a munkavállaló ilyen körülmények között végzett munkaideje alapján számítják ki, és minden egyes különösen nehéz munkakörülményre előírják (Építőipari Ágazai Kollektív Szerződése 66. cikk (KPGD)).

A pótlékok összege, amelyet évente egyszer egészítenek ki (Az Építőipari Ágazai Kollektív Szerződése 6. cikke (KPGD)), a 2025-ös évre vonatkozik és az alábbiak szerint érvényes:

A MUNKÁVAL ÉS A KÜLÖNLEGES MUNKAKÖRÜLMÉNYEKSEL KAPCSOLATOS KÖLTSÉGEK MEGTÉRÍTÉSE

Pótlék	Összeg	Leírás
Éves munkaszüneti napra járó pótlék	1.440 €	Az összeg 2025-re vonatkozik; ha az alkalmazott csak a munkaszüneti napok arányos részére jogosult, vagy ha részmunkaidőre kötött szerződése van, akkor a pótlék arányos része jár meg neki.
Munkaviszony időtartamára járó pótlék	0,5 % minden teljesített év után, amelyet a munkaadónál töltött el	részletesebben meghatározva a Az Építőipari Ágazat Kollektív Szerződése 69–71. Cikkében (KPGD)
Étkezési költségek megtérítése munkaidő alatt	6,80 €	ha a munkáltató nem biztosít étkezést a munkavállaló számára a munkaidő alatt
	0,85 €	minden rendes 8 órás munkaidőn túli teljesített óráért
A munkahelyre és a munkahelyről történő utazás költségeinek megtérítése	100%	a legolcsóbb tömegközlekedési jegy ára vagy
	0,19 €	0,19 € minden teljes kilométer után, ha nincs lehetőség tömegközlekedésre (a lakóhelytől legalább 2 km távolságra)
Az alkalmazott szolgálati úton végzett munkával és feladatokkal kapcsolatban felmerült költségeinek megtérítése	kilométerpénz, napidíj	A munkaviszonyból származó költségtérítések és egyéb jövedelmek adókezelésére vonatkozó hatályos rendelet szerint
Nehezebb munkakörülményekért járó pótlék	minden nehéz munkakörülmény esetén az alapbér legalább 3%-a, a munka időtartamára vonatkozóan	a pótlékok kiszámításának alapja a munkavállaló teljes munkaidőben végzett munkájáért járó alapbér vagy a megfelelő óradíj

MUNKAIIDŐ-BEOSZTÁS ALAPJÁN JÁRÓ PÓTLÉKOK⁽⁴⁾

Pótlék	Az alapbér %-ában kifejezett összeg
a) éjszakai műszakban, 22.00 és a következő nap 7.00 óra között	40%
b) vasárnapi munkáért	50%
c) ünnepnapokon és törvényben előírt munkaszüneti napokon végzett munkáért	50%
d) január 1-jén és május 1-jén végzett munkáért	100%
e) délutáni műszakban végzett munkáért, ha a munkafolyamat legalább két műszakban zajlik	10%
f) rövidebb munkaidő esetén, ha a szünet 2 óránál hosszabb (a szünet órái alapján számolják)	10%
g) túlóra esetén	30%
h) minden otthon töltött készenléti óráért/alapbér óradíj	10%

(4) A b), c) és d) pontok szerinti pótlékok kizárják egymást

PÓTLÉKOK TÁVOLI ÉPÍTKEZÉSEN VÉGZETT MUNKÁÉRT⁽⁵⁾

Pótlék	Napi összeg
Ha az építkezés 30 km-en belül van	0 €
Ha az építkezés 30 km-nél távolabb van	1,16 €
Ha az építkezés 40 km-nél távolabb van	2,31 €
Ha az építkezés 50 km-nél távolabb van	3,47 €
Minden további 10 kilométer után	1,16 €

Munkateljesítmény és üzleti eredményesség

Járulék	Kritériumok	Alkalmazási terület
A munkateljesítmény kiszámításának alapja a munkavállaló munkaszerződés szerinti alapbére. A munkateljesítmény normái akkor tekinthetők megfelelőnek, ha azokat a munkavállalók legalább 90%-a teljesíti. A Munkaügyi törvény – (ZDR – 1) szerinti kritériumok: gazdaságosság, a végzett munka minősége és mennyisége.	A várt munkateljesítmény el nem érése esetén a munkáltató a munkavállalótól legfeljebb három alkalommal évente a havi alapbérének legfeljebb 10%-át vonhatja le.	Ez az I.–V. tarifakategóriába sorolt munkakörökre vonatkozik. A VI. tarifakategóriától kezdődően a munkateljesítmény el nem érésének modelljét a munkáltató belső szabállyal határozza meg.
Az üzleti teljesítmény a bér összetevője, ha ez a munkáltató általános aktusában vagy a munkaszerződésben így van megállapítva.	A kifizetés alapvető feltétele a munkavállaló tényleges jelenléte a munkahelyen.	A kifizetés nem képezi alapját a bérpótlékoknak és a munkaviszonyból származó egyéb juttatásoknak.

Vannak-e Szlovéniában olyan ágazati alapok, amelyek közvetítik vagy kezelik az éves szabadságra járó visszatérítéseket vagy más, a munkaviszonyhoz kapcsolódó fizetési összetevőket?

Szlovéniában nincsenek paritásos szociális alapok, mint az EU számos országában. Mivel a paritásos alapok kiegészítik a meglévő állami mechanizmusokat a szakképzés, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, a nyugdíjbiztosítás, a fizetett szabadság rendszerében és hasonló területeken, ezért mind a szakszervezetek, mind a munkáltatói szervezetek már évek óta törekednek azok létrehozására.

(5) A munkavállaló legfeljebb napi 18 € pótlékra jogosult, ha a munkát az építkezés ütemtervének megfelelően kezdi és fejezi be

Frissített és hivatalos információk az érvényes munkabéerekről – elérhetőség

A minimálbérrel kapcsolatos hivatalos információk a közigazgatás központi honlapján, a GOV.SI⁽⁶⁾ oldalon találhatók. A hatályos kollektív szerződések az OPSI – Munkaügyi, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium⁽⁷⁾ (*Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*) honlapján találhatók. A hatályos kollektív szerződések a PISRS⁽⁸⁾ (Szlovén Köztársaság Jogi Információs Rendszere) honlapján is közzétételre kerülnek, ahol Építőipari Ágazat Kollektív Szerződése is megtalálható.

A munkáltatók és a munkavállalók részletes és frissített hivatalos információkat a bérekről és a munkavállalók kiküldetésével kapcsolatos egyéb szempontokról a Kamniki⁽⁹⁾ és Nova Goricai⁽¹⁰⁾ Területi Kisipari és Vállalkozói Kamaránál szerezhethetnek. Ezek a kamarák partnerek az EU Post-meet projektnek, amely keretében készült a kézikönyv is

A munkavállalók a következő szervezetekhez is fordulhatnak:

- Szlovén Építőipari Dolgozók Szakszervezete⁽¹¹⁾ (SDGD), amely kollektíven képviseli az építőiparban dolgozó (kiküldött) munkavállalókat,
- a Munkavállalói Tanácsadó⁽¹²⁾ (*Delavska svetovalnica*) civil szervezet, amely a munkavállalók jogaiért áll ki, valamint
- Információs pont külföldiek számára (*Infotočka za tujce*), amely a Foglalkoztatási Hivatal keretében működik⁽¹³⁾.

A fent említett illetékes intézmények elérhetőségei a „Fontos címek a Szlovén Köztársaság illetékes intézményeihez” című fejezetben találhatók.

Rendelkezések, amelyek a kiküldött munkavállalókra vonatkoznak a maximális munkaidő és a minimális pihenőidő tekintetében

A munkaidő és a pihenőidő területét a Munkaügyi törvény (ZDR)-1 és az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződése – KPGD szabályozza.

(6) Minimálbér: Kormányzati portál (*Minimálna plača: Portal državne uprave – GOV.SI*; <https://www.gov.si/teme/minimalna-placa/>)

(7) Érvényes kollektív szerződések nyilvántartása: Munkaügyi, Családi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium; <https://podatki.gov.si/dataset/evidenca-kolektivnih-pogodb>

(8) PISRS – Szlovén Köztársaság jogi információs rendszere; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=KOLP428>

(9) Kamniki Területi Kisipari-Vállalkozói Kamara; <https://ooz-kamnik.si/>

(10) Nova Goricai Területi Kisipari és Vállalkozói Kamará; <https://ooz-novagorica.si/>

(11) Szlovén Építőipari Munkások Szakszervezete (SDGD); <https://sdgd.si/>

(12) Munkavállalói Tanácsadó; <https://delavskasvetovalnica.si/o-nas/>

(13) Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Hivatala – Külföldiek Információs Pontja; <https://www.ess.gov.si/iskalci-zaposlitve/zaposlitve-tujih-drzavljanov/infotočka-za-tujce/>

Munkaidő

- **A tényleges munkaidő** magában foglalja azt az időt, amikor a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll és a megállapodás szerinti munkaköri feladatait ellátja, valamint a napi 30 perces szünetet.
- **A teljes munkaidő** nem haladhatja meg a heti 40 órát. A munkaidő és a túlórák együttesen nem haladhatják meg a heti 56 órát. Külön törvény vagy kollektív szerződés alapján azonban a teljes munkaidő más mértékben is meghatározható.
- Az Építőipari Ágazat Kollektív Szerződése **előírja, hogy a teljes munkaidő legalább 36 óra és legfeljebb 40 óra hetente**. A munkáltatóknak a naptári vagy üzleti év kezdete előtt el kell fogadniuk az éves munkaidő-beosztást.
- Az egyenlőtlen vagy ideiglenes munkaidő-átcsoportosítás esetén az Építőipari Ágazat Kollektív Szerződése rendelkezései szerint a teljes munkaidőt a bevezetéstől számított 12 hónapos időszakra vetített átlagos munkaidőnek kell tekinteni.

Napi szünet

- A teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozóknak joguk van napi 30 perces szünetre a munkaidő alatt.
- A rövidített munkaidőben foglalkoztatott dolgozóknak, akik napi legalább négy órát dolgoznak, arányos szünet jár.
- A kiskorú munkavállalók (18 év alattiak), akik legalább 4,5 órát dolgoznak naponta, 30 perces szünetre jogosultak.
- A napi szünet a munkaidőbe beleszámít és fizetendő.

Pihenőidő a munkanapok között

- A munkavállalónak joga van legalább 12 óra folyamatos pihenőidőhöz két egymást követő munkanap között.
- Egyenlőtlen vagy ideiglenes munkaidő-átcsoportosítás esetén a pihenőidőnek legalább 11 óra megszakítás nélküli időt kell kitennie a 24 órás időszakban.

Heti pihenőidő

- A munkavállalónak legalább 24 óra megszakítás nélküli pihenőidő jár hét egymást követő napon belül.
- Ha a munkavállaló objektív, műszaki vagy szervezési okokból a heti pihenőnapon dolgozni köteles, akkor a pihenőnapot a hét egy másik napján kell biztosítani számára.

Ünnepnapok és szabadnapok

- A kiküldött munkavállalók és munkáltatóik megállapodhatnak abban, hogy a fogadó ország, a munkavállaló származási országának vagy mindkét ország ünnepnapjait tartják meg.

A minimális éves fizetett szabadság hossza

Az éves szabadságra vonatkozó szabályokat a Munkaügyi törvény-1 (ZDR-1) (159. cikk, 164. cikk) és az Építőipari Ágazati Kollektív Szerződése (KPGD) határozza meg. A munkavállaló teljes vagy részmunkaidős munkaviszony létesítésekor szerez jogot az éves szabadságra. Minden foglalkoztatási hónap után a munkavállalónak joga van az éves szabadság 1/12 részére és az éves szabadságra járó pótlék 1/12 részére (Munkaügyi törvény-1 131. cikk (ZDR-1), az Építőipari Ágazati

Kollektív Szerződése (78. cikk) (KPGD)). Határozott idejű vagy részmunkaidős munkaviszony esetén a munkavállaló az éves szabadság arányos részére jogosult. A Munkaügyi törvény-1 (ZDR-1) által meghatározott éves szabadság:

Éves szabadság – kategória	Mennyiség (napokban)
Minimális éves szabadság	20 munkanap
Idősebb munkavállalók (55 év felett)	+ 3 nap
Fogyatékossgal élő munkavállaló, legalább 60 %-os testi fogyatékossgal	+ 3 nap
Fizikai és szellemi fogyatékossgal élő gyermekek szülei	+ 3 nap
15 év alatti gyermekek szülei	+ 1 nap minden gyermek után
18 év alatti munkavállaló	+ 7 nap
Gondozási szabadság családtag ápolása céljából	+ 5 nap

Az éves szabadság, amely meghaladja a törvényben előírt napok számát, az Építőipari Ágazai Kollektív Szerződése (KPGD) (38. cikk) szerint a következő esetekben kerül meghatározásra:

Éves szabadság – a munkaviszony hosszától függően	Mennyiség (napokban)
Szabadság az utolsó munkáltatónál megszakítás nélküli munkaviszony után (érvényes jogelődökre és kapcsolt személyekre is).	-
1-től 10 évig terjedő munkaviszony esetén	1 nap
11-től 25 évig terjedő munkaviszony esetén	2 nap
25 év feletti munkaviszony esetén	3 nap
15 év alatti gyermekek szülei	1 nap minden gyermek után
18 év alatti munkavállaló	7 nap
Gondozási szabadság családtag ápolása céljából	5 nap
I. és VI. besorolási osztályba tartozó munkakörök	1 nap
VII. és VIII. besorolási osztályba tartozó munkakörök	2 nap

Az Építőipari Ágazai Kollektív Szerződése (KPGD) szerint az éves szabadság maximális időtartama naptári évben 32 napra korlátozódik, kivéve, ha a munkáltató belső szabályzata vagy a munkaszerződés kedvezőbb feltételeket biztosít.

A munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó kockázatokat és a hozzá kapcsolódó intézkedések

A munkahelyi biztonságot és egészséget Szlovénia területén a Munkahelyi Biztonságról és Egészségvédelemről szóló törvény-1⁽¹⁴⁾ (ZVZD-1) szabályozza. A törvény a szlovén jogrendbe átülteti az EU munkahelyi biztonságról és egészségről szóló végrehajtási irányelveinek rendelkezéseit is. Meghatározza a biztonságos és egészséges munkavégzés, valamint a veszélyek, sérülések és egészségkárosodások megelőzésének alapelveit, egyúttal csökkentve az adminisztratív terheket és biztosítva a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedések nagyobb hatékonyságát. A törvény minden olyan munkáltatóra vonatkozik, aki legalább egy munkavállalót foglalkoztat, valamint minden olyan személyre, aki a munkafolyamatban részt vesz, mind a magán-, mind az állami szektorban. A jogszabály alapvető jellemzője a munkahelyi egészség és biztonság kockázatainak megelőzésére, csökkentésére és hatékony kezelésére helyezett hangsúly.

A törvény értelmében a munkáltatónak biztosítania kell a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet a megfelelő intézkedések végrehajtásával, amelyek a következőket foglalják magukba:

- a munkahelyi kockázatok megelőzését, kiküszöbölését és kezelését,
- a munkavállalók képzése és tájékoztatása a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről,
- előzetes és időszakos egészségügyi vizsgálatok biztosítása,
- a munkafolyamatok megfelelő szervezése,
- a biztonságos munkavégzéshez szükséges eszközök biztosítása, beleértve a védőfelszereléseket és a műszaki intézkedéseket.

Az építőipar területén kulcsfontosságú végrehajtási jogszabály a „Rendelet a biztonság és egészségvédelem biztosításáról ideiglenes és mozgó építkezéseken”⁽¹⁵⁾.

A rendelet előírja:

- intézkedéseket az építkezéseken történő biztonságos munkavégzéshez,
- intézkedéseket a biztonság és egészség védelmére az építkezéseken található üzemekben és segédműhelyekben, ahol építőanyagokat, termékeket és elemeket készítenek és dolgoznak fel,
- a biztonság és egészség védelmét szolgáló intézkedéseket az építmények karbantartása és tisztítása során.

Az építkezéseken történő munkahelyi biztonság és egészség védelme érdekében a munkáltatóknak intézkedéseket kell hozniuk és végrehajtaniuk a rendelet 10. cikke, valamint a rendelet IV. mellékletében foglalt minimális követelmények szerint, továbbá figyelembe kell venniük a munkahelyi biztonságért és egészségért felelős koordinátor utasításait (akit a beruházó vagy a projektfelelős nevez ki).

A Munkahelyi Biztonságról és Egészségvédelemről szóló törvény (ZVZD-1) szabályozza a munkáltatók közötti együttműködést és felelősségmegosztást alvállalkozókkal kötött

(14) *Munkahelyi Biztonságról és Egészségvédelemről szóló törvény-1; Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 43/11 sz., elfogadás dátuma: 2011. 5. 24-én; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5537>*

(15) *Rendelet a biztonság és egészségvédelem biztosításáról ideiglenes és mozgó építkezéseken; Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 83/05 sz., elfogadás dátuma: 2005. 9. 1-jén; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=URED3783>*

szervezők esetén. Eszerint a munkáltatóknak, amikor munkavállalóik ugyanazon a munkahelyen dolgoznak, együtt kell működniük, meg kell osztaniuk az információkat a kockázatokról, és össze kell hangolniuk a biztonsági intézkedéseket. Ha közös kockázatok állnak fenn, ki kell jelölniük egy felelős személyt az intézkedések koordinálására.

A több munkáltató ugyanazon építkezésen való együttműködésének alapvető követelményei

Több munkáltató (pl. fővállalkozó és alvállalkozók) által közösen használt építkezésen végzett munka során a Munkahelyi Biztonságról és Egészségvédelemről szóló törvény-1 (ZVZD-1) és a végrehajtási előírások szerint elengedhetetlen a hatékony együttműködés, az intézkedések összehangolása és a felelőségek világos meghatározása.

A fővállalkozó köteles biztosítani, hogy minden alvállalkozó a munkavédelmi és egészségvédelmi intézkedéseket a jogszabályoknak megfelelően hajtsa végre. Ez magában foglalja: a kockázatokra vonatkozó információk időben történő átadását, a biztonságos munkavégzéshez szükséges képzés biztosítását, valamint a biztonsági intézkedések és protokollok végrehajtásának ellenőrzését.

Minden munkáltatónak el kell készítenie a kockázatértékelést, amely magában foglalja az alvállalkozók tevékenységeit is, amennyiben ezek hatással vannak az általános biztonságra. Az értékelésnek tartalmaznia kell: a veszélyek azonosítását, a kockázatok valószínűségének és súlyosságának értékelését, valamint az azok megszüntetésére vagy kezelésére irányuló tervezett intézkedéseket.

A fővállalkozó és az alvállalkozók közötti hatékony együttműködés magában foglalja a rendszeres kommunikációt, a koordinációs értekezleteket, a biztonsági intézkedések összehangolt végrehajtását, valamint a közös kockázatok esetén az intézkedések összehangolásáért felelős személy kijelölését.

Ha a munkaterületen több munkáltató végez egyidejűleg vagy egymást követően munkát, a Munkahelyi Biztonságról és Egészségvédelemről szóló törvény-1 39. cikkének megfelelően írásbeli megállapodást kell kötniük a munkahelyi biztonság és egészségvédelemre vonatkozó közös intézkedésekről. Ebben minden munkáltató kijelöli a munkavállalói biztonságáért felelős személyt, és közösen kijelölnek egy koordinátort, aki felelős a közös intézkedések végrehajtásának összehangolásáért.

Belső munkavédelmi és egészségvédelmi szakmai szolgálat

A munkavédelemre és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályok előírják, hogy a munkáltató köteles e feladatok szakszerű végrehajtását biztosítani, akár belső szakmai szolgálat útján, akár külső szakértővel vagy az erre a tevékenységre bejegyzett szervezettel kötött szerződéses együttműködés révén (Munkahelyi Biztonságról és Egészségvédelemről szóló törvény-1 28. cikk (ZVZD-1)).

A munkáltató a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén dolgozó szakemberek számát és területképviselőségét a következők alapján határozza meg:

- a munkafolyamatok típusáról és terjedelméről,
- a veszélynek kitett munkavégzők számáról,
- a műszakok számáról,
- szervezeti struktúrájáról (pl. a különböző helyszíneken működő egységek száma).

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi belső szolgálat feladatai a következők:

- tanácsadás a munkaeszközök és munkavégzéshez szükséges eszközök tervezésében, kiválasztásában, használatában és karbantartásában,
- tanácsadás a biztonságos és egészséges munkakörnyezet biztosításáról,
- a pszichoszociális kockázatok megelőzésére irányuló intézkedések összehangolása,

- biztonsági utasítások és nyilatkozatok kockázatértékeléssel történő elkészítése,
- a munkavállalók biztonságos munkavégzésre irányuló képzésének szervezése és végrehajtása,
- belső ellenőrzés végrehajtása,
- biztonságos munkakörülmények biztosítására vonatkozó utasítások kidolgozása,
- a munkahelyi sérülések nyomon követése és nyilvántartása, valamint az ezzel kapcsolatos jelentések elkészítése,
- együttműködés a munkaegészségügyi szolgáltatókkal,
- a Szlovén Munkaügyi Felügyelőség értesítése a jogszabályokban meghatározott esetekben (például: bejelentés az építési munkák megkezdéséről 15 nappal a kezdés előtt, jelentés a munkahelyi balesetekről, veszélyes eseményekről és megállapított foglalkozási megbetegedésekről),
- a törvényben előírt nyilvántartások vezetése,
- a fiatal munkavállalók (18 év alattiak) egészségének különleges védelmének figyelembevétele.

A munkavállalók tájékoztatása és együttműködése

A munkáltatók kötelesek a munkavállalókat rendszeresen tájékoztatni a kockázatokról és azok kezelésére szolgáló intézkedésekről, írásbeli utasítások és tájékoztatók révén. A munkavállalók vagy képviselőik részt vesznek a munkavédelemmel és egészségvédelemmel kapcsolatos döntések meghozatalában, és lehetőségük van javaslatok és észrevételek megtételére is. A Munkahelyi Biztonságról és Egészségvédelemről szóló törvény-1 (ZVZD-1) rendelkezéseinek és a munkavállalók irányításban való részvételéről szóló jogszabályoknak megfelelően a munkavállalóknak vagy képviselőiknek:

- részt kell venniük a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos döntéshozatalban,
- lehetőséget kell biztosítani számukra javaslatok és észrevételek benyújtására,
- különösen a munkafolyamatok megváltoztatásakor és új vagy megváltozott kockázatok felismerésekor be kell vonni őket.

Meghatalmazott végrehajtók (külső szakértői szolgálatok) és a munkahelyi biztonság koordinálása

Ha a munkáltató nem tud belső munkavédelmi és egészségvédelmi szakmai szolgálatot szervezni, a szakmai feladatokat átruházhat egy külső, a munkavédelem és egészségvédelem területén megfelelő engedéllyel rendelkező szolgáltatóra. A Munkavédelmi feladatok végzésére vonatkozó engedélyek rendelete⁽¹⁶⁾ értelmében a hivatalos szolgáltatónak szerepelnie kell a feladatokat végzők nyilvántartásában, amelyet az illetékes minisztérium vezet.

A felhatalmazott szolgáltatók elsősorban a következő feladatokat látják el:

- a munkakörnyezet káros hatásának időszakos ellenőrzése, például a zaj, a rezgés, a kémiai és fizikai tényezők mérése,
- a munkaeszközök időszakos ellenőrzése és vizsgálata annak érdekében, hogy a gépek, berendezések, szerszámok és egyéb munkavégzéshez szükséges eszközök műszaki biztonsági állapota megfelelő legyen,
- az elektromos berendezések, emelőberendezések és egyéni védőeszközök ellenőrzése.

Ezeknek a szolgáltatóknak a nyilvántartásba vétel mellett különleges feltételeknek is meg kell felelniük a személyzet szakmai képzettségét, a műszaki felszereltséget, a feladatok

(16) *A munkavédelem és egészségvédelem területén szakmai feladatok végzésére jogosító engedélyek nyilvántartása;*
<https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/VZD-/vpisnik.pdf>

végrehajtásának függetlenségét, a szakmai felelősségbiztosítást és a szabályoknak való megfelelést illetően.

Munka-, közlekedési – és sport szakorvos

A munkahelyi egészségügyi ellátás területén szakfeladatokat a munka-, közlekedési és sport szakorvosok látják el, akik tevékenységük végzéséhez a Szlovén Köztársaság Egészségügyi Minisztériumától engedélyt kell szerezniük.

A feladatokat a következők végezhetik:

- állami egészségügyi intézmények, vagy
- magánszolgáltatók, akiknek a tevékenységet az egészségügyi tevékenységet szabályozó jogszabályok alapján kiadott engedély alapján végezhetik.

Feladataik a Munkahelyi Biztonságról és Egészségvédelemről szóló törvény-1 33. cikkében (ZVZD-1) vannak meghatározva, és a következőket foglalják magukba:

- együttműködés a kockázatok alapvető szakértői értékelésének elkészítésében és a biztonsági nyilatkozat alapjainak előkészítésében,
- a munkavállalók előzetes és időszakos megelőző egészségügyi vizsgálatainak elvégzése,
- a munkavállalók tájékoztatása a munkahellyükkel és munkakörülményeikkel kapcsolatos kockázatokról,
- a foglalkozási megbetegedések és egyéb munkával kapcsolatos megbetegedések nyomon követése, elemzése és jelentése,
- szakértői jelentések és ajánlások elkészítése a munkáltatók számára a munkakörülmények javítására vonatkozóan,
- együttműködés a foglalkozási rehabilitáció, az elsősegély-nyújtási intézkedések és egyéb, a munkavállalók egészségének védelmét célzó intézkedések tervezésében.

További információk szakmai tevékenységükről, irányelveikről és szakmai támogatásukról a Szlovén Munka-, Közlekedési és Sportorvosi Szövetség⁽¹⁷⁾ (ZMDPS) honlapján található.

Hogyan befolyásolják a külföldi alvállalkozókkal kötött szerződéseket a Munkavédelemről és Egészségvédelemről Szóló Jogszabályok különleges követelményei, amelyek az alvállalkozókkal kötött szerződésekre vonatkoznak?

A munkavédelemről és egészségvédelemről szóló jogszabályok, különösen a Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Törvény-1 (ZVZD-1), nem tartalmaznak olyan külön rendelkezéseket, amelyek közvetlenül szabályoznák az alvállalkozói szerződések megkötését, azonban meghatározzák a fővállalkozó kötelezettségeit és a több munkáltató közös munkaterületen történő együttműködését (Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Törvény-1 39. cikk (ZVZD-1)). Ezek a rendelkezések függetlenül attól érvényesek, hogy hazai vagy külföldi alvállalkozókról van szó.

Amikor a fővállalkozó külföldi alvállalkozóval működik együtt, biztosítania kell, hogy az is betartsa a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló szlovén jogszabályokat:

(17) Szlovén Munka-, Közlekedési és Sportorvosi Társulat (ZMDPS); <https://www.zmdps.si>

- A külföldi alvállalkozónak a Szlovén Köztársaság területén végzett munkavégzés során be kell tartania minden érvényes munkavédelmi és egészségvédelmi előírást, függetlenül a székhelye szerinti ország jogszabályaitól.
- A fővállalkozónak biztosítania kell a külföldi alvállalkozó számára a szükséges információkat és dokumentációt (pl. kockázatértékelést, biztonságos munkavégzésre vonatkozó utasításokat, építkezési szabályokat), valamint ellenőriznie kell, hogy a munkavállalói megfelelő képzésben részesültek-e a szlovén jogszabályoknak megfelelően.
- A fővállalkozó köteles ellenőrizni a külföldi alvállalkozó által végrehajtott munkavédelmi és egészségvédelmi intézkedéseket, és szükség esetén megfelelő korrekciós intézkedéseket hozni, ha eltéréseket állapít meg.

Ezek az intézkedések és kötelezettségek elengedhetetlenek a közös munkaterületen való összehangolt és biztonságos működés biztosításához, valamint a sérülések, balesetek vagy jogsértések kockázatának megelőzéséhez.

A Szlovén Munkavédelmi és Egészségügyi jogszabályoknak megfelelő képzési és egészségügyi vizsgálati követelmények

Szlovéniában a munkavédelem és egészségvédelem területén a képzésre és egészségügyi vizsgálatokra vonatkozó követelmények (VZD) elsősorban a Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Törvényből (ZVZD-1) és rendeletekből erednek.

Kulcsszerepet játszik a Munka-, Család-, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium (MDDSZ) valamint az Egészségügyi Minisztérium, amelyek a jogszabályokat és a nemzeti munkavédelmi és egészségvédelmi programokat (VZD) készítik elő, míg a Szlovén Munkaügyi Felügyelőség (IRSD) felügyeli a szabályok végrehajtását. A munkáltatók felelősek a gyakorlati intézkedések végrehajtásáért, beleértve a munkavállalók képzését és a megelőző egészségügyi vizsgálatok biztosítását.

A munkahelyi biztonság és egészségvédelemre vonatkozó képzési követelmények

Törvény a Munkahelyi Biztonságról és Egészségről-1 (ZVZD-1) szerint a munkáltató köteles biztosítani a munkavállalók számára a biztonságos és egészséges munkavégzéshez szükséges képzést. A képzésnek igazodnia kell az egyes munkakörök jellemzőihez, a kockázatértékelés során megállapított kockázatokhoz, valamint a munkakörnyezethez, a berendezések vagy a munkavégzés módjának változásaihoz. A rendszeres képzés és a munkavállalók munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi ismereteinek ellenőrzése nem haladhatja meg a két évet.

Kötelező képzésre van szükség:

- a munkaviszony létesítésekor vagy a munkavégzés megkezdésekor,
- másik munkahelyre való áthelyezés vagy a munkakör megváltozása esetén,
- új berendezések, technológiák vagy munkafolyamatok bevezetése esetén
- minden olyan változáskor, amely hatással lehet a munkahelyi biztonságra és egészségre.

A munkáltató képzéssel kapcsolatos kötelezettségei

- Képzés biztosítása: a munkáltatónak olyan képzést kell szerveznie, amely magában foglalja a kockázatokkal, a biztonsági intézkedésekkel, a védőfelszerelések helyes használatával és a vészhelyzetekben tanúsítandó magatartással kapcsolatos információkat.

- A ismeretek rendszeres felelevenítése: a képzést rendszeresen kell feleleveníteni, különösen a biztonságot érintő változások (új berendezések, eljárások, veszélyek bevezetése) esetén.
- Dokumentáció: a munkáltatónak minden alkalmazottról megfelelő nyilvántartást kell vezetnie a teljesített képzésekről.

Egészségügyi vizsgálatok

Törvény a Munkahelyi Biztonságról és Egészségről 33. és 36. cikke (ZVZD-1) szerint a munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavédelem és egészségvédelem területén nyújtott egészségügyi szolgáltatásokat a munkaegészségügyi szolgáltatóval együttműködve végezzék. A részletes szabályokat a Szabályzat a munkavállalók megelőző egészségügyi vizsgálatairól⁽¹⁸⁾ határozza meg, amely előírja:

- a vizsgálatok típusát (előzetes, időszakos, célzott),
- az elvégzésükre vonatkozó eljárásokat és határidőket,
- a jelentések kötelező tartalmát.

E szabályzat rendelkezéseinek megfelelően **a megelőző vizsgálatok határideje általában nem haladhatja meg a két évet**, kivéve, ha a meghatározott kockázatok alapján másként rendelkeznek.

Megelőző egészségügyi vizsgálatok

A vizsgálatok típusa, tartalma és terjedelme a kockázatértékelés alapján kerül meghatározásra. A vizsgálatok a munkába állás előtt és rendszeresen, a munkavégzés jellege szerint kerülnek elvégzésre. Figyelembe kell venni a munkáltató által a Munka-, közlekedési – és sport szakorvos szakvéleménye alapján meghatározott egészségügyi követelményeket.

Külföldi képzések és egészségügyi vizsgálatok elismerése

Ha a képzéseket vagy egészségügyi vizsgálatokat külföldön végezték el, azok Szlovéniában csak akkor ismerhetők el, ha megfelelnek a szlovén jogszabályok követelményeinek.

A munkavállalók Szlovénia területére történő kiküldése esetén a külföldi munkáltatónak ellenőriznie kell az elismerés lehetőségét a Munkaügyi, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztériumnál, illetve az illetékes hatóságoknál (pl. a Szlovén Munkaügyi Felügyelőségnél vagy a Szlovén Egészségbiztosítási Intézetnél).

Kulcsfontosságú felelős személyek vagy intézmények a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén

A munkáltatók és munkavállalók a munkavédelem és egészségvédelem területén felmerülő kérdések, további magyarázatok vagy szabálytalanságok bejelentése esetén a következő illetékes intézményekhez fordulhatnak:

(18) *Munkavállalók megelőző egészségügyi vizsgálatairól szóló Szabályzat*; Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 87/02 sz. – minden módosítással együtt, elfogadva 2002. 9. 12-én; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV641>

- A Szlovén Köztársaság Munkaügyi, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztériuma⁽¹⁹⁾ (MDDSZ) – felelős a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén a jogalkotásért és a rendszerintézkedésekért;
- Szlovénia Munkaügyi Felügyelősége⁽²⁰⁾ (IRSD) – felelős a jogszabályok végrehajtásának ellenőrzéséért, tanácsadásért és jogsértések esetén intézkedésekért;
- Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Kamara (ZVZD)⁽²¹⁾ és
- a munkavédelem és egészségvédelem területén szolgáltatásokat nyújtó végrehajtók¹⁴.

A munkahelyi balesetek⁽²²⁾ komoly kockázatot jelentenek és azonnali intézkedést igényelnek. A munkáltatók jogszabályi kötelezettsége, hogy a lehetséges balesetekről jelentést tegyenek az illetékes hatóságoknak, az előírt határidőket és eljárásokat betartva:

- A kisebb baleseteket, amelyek nem befolyásolják a munkaképességet, be kell jelenteni a Szlovén Egészségbiztosítási Intézetnek (ZZZS), a Szlovén Munkaügyi Felügyelőségnek (IRSD) és a Szlovén Nemzeti Közegészségügyi Intézetnek (NIJZ). Bejelentési határidő: a baleset bekövetkeztétől számított 8 nap.
- Súlyosabb balesetekről és esetleges foglalkozási megbetegedésekről haladéktalanul értesíteni kell ugyanazokat a szerveket: Szlovén Egészségbiztosítási Intézetnek, a Szlovén Munkaügyi Felügyelőségnek és a Szlovén Nemzeti Közegészségügyi Intézetnek.
- Halálos baleset esetén a Szlovén Egészségbiztosítási Intézetnek, a Szlovén Munkaügyi Felügyelőségnek és a Szlovén Nemzeti Közegészségügyi Intézetnek mellett haladéktalanul értesíteni kell a rendőrséget is.

Külföldi munkavégzés esetén a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések biztosítása általában a küldő országban marad, az 883/2004/EK – az Európai Parlament és a Tanács rendelet 12. cikkének megfelelően⁽²³⁾.

Az illetékes intézmények elérhetőségei

Szlovén Egészségbiztosítási Intézet – Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS)

Miklošičeva cesta 24, 1.000 Ljubljana

T: +386 1 3077 300, E-mail: poskodbepriodelu@zzzs.si; gp@zzzs.si; <https://www.zzzs.si/en/>

Szlovén Munkaügyi Felügyelőség (IRSD)

Štukljeva cesta 44, 1.000 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/>

Nemzeti Közegészségügyi Intézet (NIJZ)

Trubarjeva cesta 2, 1.000 Ljubljana

T: +386 1 2441 400; E-mail: info@nijz.si; <https://nijz.si/en/>

A Szlovén Köztársaság Rendőrsége

Sürgősségi hívás: 113

(19) Szlovén Köztársaság Munkaügyi, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztériuma (MDDSZ)

(20) Szlovénia Munkaügyi Felügyelősége (IRSD); ; <https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-delo/>

(21) Munka – és Egészségvédelmi Kamara (ZVZD); <https://zbornica-vzd.si/>

(22) Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség: Balesetek és események meghatározása: Balesetek és események – OSHwiki | Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

(23) Európai Parlament és Tanács 2004. április 29-i 883/2004/EK rendelete a szociális biztonsági rendszerek összehangolásáról; Hivatalos Közlöny: UL L 166, 30.4.2004, 1-123.old.

E-mail: gp.policija@policija.si

Sürgősségi (orvosi) segítség

Ha sürgős orvosi segísége, tűzoltókra vagy más mentőegységekre van szüksége, **hívja a 112-es telefonszámot.**

A terhes nők, a nemrég szült munkavállalók és a fiatal munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó különleges követelmények

A Munkaviszonyról szóló törvény (ZDR-1) különleges védelmi intézkedéseket ír elő a veszélyeztetett munkavállalói csoportok védelmére, ideértve:

- terhes és szoptató munkavállalók,
- családi kötelezettségekkel rendelkező munkavállalók,
- fiatalok (18 év alattiak)
- családon belüli erőszak áldozatai,
- fogyatékkal élők és
- idősebb munkavállalók.

A következőkben a terhes és szoptató munkavállalók védelmére, valamint a családi kötelezettséggel rendelkező munkavállalók és a fiatal munkavállalók védelmére összpontosítunk.

A nők különleges védelme

A szlovén jogszabályok nem írnak elő különleges védelmet a nők foglalkoztatása tekintetében, de biztosítják a különleges védelmet a terhességgel, szüléssel és szoptatással, valamint a szülői és gondozói feladatokkal kapcsolatban (Munkaviszonyról szóló törvény – 1, 182–189. cikk (ZDR-1)).

A munkáltató legfőbb kötelezettségei:

- terhes és szoptató nők számára tilos nehéz, veszélyes és egészségre káros munkát végezni,
- tilos a túlórák és az éjszakai munka terhes munkavállalók és három év alatti gyermekkel rendelkező szülők számára, kivéve, ha a munkavállaló írásbeli beleegyezését adja (Munkaviszonyról szóló törvény – 1, 185. cikk (ZDR-1)),
- a munkaidő vagy a munkakör módosításának kötelezettsége, ha ezt a terhes vagy szoptató munkavállaló egészségi állapota megköveteli,
- szülői jogokból fakadó rövidebb munkaidőre való jogosultság (Munkaviszonyról szóló törvény – 1, 185. és 188. cikk (ZDR-1); Építőipari ágazai kollektív szerződése, 25. cikk (KPGD)), a munkaidő beosztását a munkaszerződés határozza meg.

*Az Építőipari ágazai kollektív szerződése (25. cikk) (KPGD) meghatározza a szülői jogokból eredő rövidebb munkaidőre jogosult munkavállalókra vonatkozó feltételeket. E munkavállalók munkaidejének beosztását a munkaszerződés határozza meg.

Külön védelmet élveznek:

- szülők, akik egyedül gondoskodnak hét év alatti gyermekről, valamint
- a súlyosan beteg gyermeket ápoló munkavállalók – számukra tilos túlórát vagy éjszakai munkát előírni a beleegyezésük nélkül.

A munkáltatónak, amennyiben azt a szervezeti lehetőségek megengedik, lehetővé kell tennie a munkavállalók számára a szakmai és családi kötelezettségek összehangolását a megfelelő munkaidő-beosztással.

A fiatal munkavállalók védelme – 18 év alattiak

A 15 év alatti gyermekek munkavégzése általában tilos, kivéve a törvényben meghatározott kivételes eseteket (pl. kulturális, művészeti, sporttevékenységek – a szülők és az illetékes hatóság engedélyével).

A fiatal munkavállalókra további védelmi rendelkezések vonatkoznak (Munkaviszonyról szóló törvény – 1, 190–194. cikk (ZDR-1)), amelyek tiltják:

- föld alatt vagy víz alatt végzett munkát,
- fizikailag vagy pszichikailag túl nehéz munkát,
- veszélyes anyagoknak való kitettséget (mérgező, rákkeltő, mutagén stb.),
- ionizáló sugárzással járó munkát,
- balesetekkel járó magas kockázatú munkát,
- veszélyes körülmények között végzett munkát (pl. rendkívüli hideg, hőség, zaj, rezgés),
- éjszakai munkát 22 és 6 óra között (kivéve erőhatalom esetén, ha nincs felnőtt személy a sürgős munkák elvégzésére).

Munkaidő, szünetek és pihenőidők 18 év alatti munkavállalók számára

- A munkaidő nem haladhatja meg a napi 8 órát és a heti 40 órát.
- Ha a fiatal munkavállaló napi 4,5 óránál többet dolgozik, 30 perces szünetre jogosult.
- Jogosult legalább 12 óra folyamatos napi pihenésre és 48 óra heti pihenésre.
- A fiatal munkavállalóknak a törvényben előírt alapszabadságon felül további 7 nap éves szabadság jár.

A diszkriminációmentesség Szlovéniában, és a vele kapcsolatos bővebb információk elérhetősége

A diszkriminációmentesség alapvető jogi elv, amely Szlovéniában a Szlovén Köztársaság Alkotmányából⁽²⁴⁾ ered, ami azt jelenti, hogy biztosítja az egyenlőséget a törvény előtt, és megtilt mindenféle hátrányos megkülönböztetést a személyes körülmények alapján. A jogszabályi szinten a diszkriminációmentességet legteljesebben a következők szabályozzák:

- a Munkaviszonyról szóló törvényben-1 (ZDR-1) – a munkaviszonyra és a munkavállalók jogaira helyezve a hangsúlyt,
- A Diszkrimináció elleni védelemről szóló törvény⁽²⁵⁾ (ZVarD) mint általános törvény, amely meghatározza és szabályozza a diszkrimináció elleni védelmet minden társadalmi viszonyban.

(24) Szlovén Köztársaság Alkotmánya, Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 33/91. sz., 1991. 12. 23-án., valamennyi módosítással; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=USTA1>

(25) Diszkrimináció elleni védelemről szóló törvény (ZVarD), Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 33/16, 2016. 4. 21-én; és a nem kormányzati szervezetekről szóló törvény (ZNOrg), Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 21/18, 2018. 3. 20-án; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>

A Munkaviszonyról szóló törvény-1 (6. cikk) (ZDR-1) megtiltja a közvetlen és közvetett diszkriminációt a munkaviszony minden szakaszában, és biztosítja a munkavállalók egyenlő bánásmódját a következők tekintetében:

- nemzetiség, faj vagy etnikai hovatartozás,
- nem, egészségi állapot, fogyatékoság,
- házassági állapot, családi állapot, szakszervezeti tagság,
- vagyonhelyzet vagy bármely más személyes körülmény.

A diszkrimináció elleni védelemről szóló törvény (4. cikk) (ZvarD) a diszkriminációt minden olyan indokolatlan különbségtételként határozza meg, amely személyes körülmények alapján az emberi jogok és alapvető szabadságok gyakorlásának megnehezítését vagy megakadályozását eredményezi. Diszkrimináció akkor valósul meg, ha egy személyt kizárólag személyes körülményei miatt kedvezőtlenebbül kezelnek, mint másokat hasonló helyzetben.

A diszkrimináció formái (Diszkrimináció elleni védelemről szóló törvény 6–11. cikk (ZvarD)):

- közvetlen és közvetett diszkrimináció,
- szexuális zaklatás vagy bármilyen más zaklatás,
- diszkrimináció ösztönzése,
- viktimizáció – megtorló intézkedések az ellen, aki jogait érvényesítette,
- egyéb diszkrimináció.

A diszkrimináció tilalmát Szlovénia hatékony jogi védelmi mechanizmusok is kiegészítik. Az egyén jogait bíróság előtt is érvényesítheti (például munkahelyi diszkrimináció esetén), ami a bírósági védelem egyik formáját jelenti. Ezenkívül bíróságon kívüli védelem is rendelkezésre áll, amelynek keretében a vitás kérdéseket mediációval vagy más alternatív eljárásokkal lehet rendezni, amelyek gyorsabb és kevésbé formális elbírálást tesznek lehetővé. A további védelmet különleges eljárások biztosítják az illetékes intézmények előtt, amelyek között két független állami szervnek van jelentős szerepe:

- Az egyenlőség elvének védelmezője, aki a köz – és magánszférában előforduló diszkriminációs eseteket vizsgálja⁽²⁶⁾,
- Az emberi jogok védelmezője, aki ellenőrzi a kormány intézkedéseit, valamint minden beavatkozást az emberi jogokba és alapvető szabadságokba⁽²⁷⁾.

A fent említett illetékes intézmények elérhetőségei a „Fontos címek a Szlovén Köztársaság illetékes intézményeinél” (*Pomembni naslovi pristojnih institucij v Republiki Sloveniji*) fejezetben találhatók.

(26) Egyenlőség elvének védelmezője ; <https://zagovornik.si/>

(27) Emberi jogok védelmezője: <https://www.varuh-rs.si/>

Feltételek, amelyek a munkaerő-közvetítő ügynökségeknél alkalmazott kiküldött munkavállalókra és a többi kiküldött munkavállalókra vonatkoznak

Az ideiglenes munkaerő-közvetítő ügynökségeknél foglalkoztatott kiküldött munkavállalókra ugyanazok az alapvető jogok vonatkoznak, mint minden más kiküldött munkavállalóra. Ugyanakkor számukra további szabályok érvényesek a háromoldalú munkaviszony sajátosságai miatt, amely a munkavállaló, az ügynökség (munkáltató) és a felhasználó (megbízó, ahol a munka folyik) között jön létre.

Az ügynökségi munkavállalók jogainak és kötelezettségeinek meghatározásakor az alkalmazási viszonyra vonatkozó törvény (Munkaviszonyról szóló törvény-1 (ZDR-1)) rendelkezései alkalmazandók, amelyek a felhasználónál történő munkavégzés feltételeit szabályozzák (59.–63. cikk), valamint a 210. cikk második bekezdésének 5. pontja, amely előírja, hogy a kiküldések során figyelembe kell venni a felhasználónál érvényes szabályokat is – beleértve a kollektív szerződést és a szolgáltatás igénybe vevőjének belső szabályzatát.

Főbb kötelezettségek

- Az ügynökségnek **írásbeli munkaszerződést** kell kötnie a munkavállalóval, amely határozott vagy határozatlan időre szólhat, és tartalmazza a felhasználó nevét és a munkavégzés helyét.
- Az ügynökség és a felhasználó között **írásbeli munkaszerződést** kell kötni, amelyben meg kell határozni: a munkakör leírását, a munkakörülményeket, a kiküldetés időtartamát és egyéb lényeges elemeket.

A kiküldött ügynökségi munkavállalónak ugyanazokkal a munkafeltételekkel kell rendelkeznie, mint a felhasználónál dolgozó, azonos vagy hasonló munkát végző összehasonlítható munkavállalónak.

Ez magában foglalja:

- a munkaidőt és a munkaidő beosztását,
- a munkáért járó díjazást és minden kiegészítő juttatást (túlmunka, éjszakai munka, vasárnapi, ünnepnapokon végzett munka stb.),
- szünetekre és pihenőidőre való jogot,
- a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet,
- a terhesség és szülői szerepvállalás idején biztosított védelemhez való jogot,
- egyenlő hozzáférést a közös szolgáltatásokhoz és előnyökhöz (pl. étkezdék, közlekedés, parkolóhelyek),
- valamint minden egyéb, a munkaviszonyból eredő jogot.

Ha az ügynökségi munkavállalót külföldről (beleértve a harmadik országokból) küldik ki, akkor rendelkeznie kell a következőkkel:

- érvényes egységes tartózkodási és munkavállalási engedéllyel a Szlovén Köztársaságban,
- munkaszerződéssel az ügynökséggel, nem a felhasználó vállalkozással,
- a Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény (ZZSDT) rendelkezéseinek biztosított tiszteletben tartása.

A szlovén jogszabályok kifejezetten tiltják:

- a láncmegbízást (pl. több egymást követő ügynökség a munkavállaló és a felhasználó között),

- a sztrájkoló munkavállalók ügynökségi munkavállalókkal való felváltását,
- az ügynökségi munkavállalók jogainak, bánásmódjának és munkakörülményeinek megkülönböztetése,
- a munkavállalók megfelelő szerződés és a törvényi feltételek teljesítése nélküli alkalmazása.

Üzleti szabályok a munkaerő-közvetítő ügynökségek számára Szlovénia

A munkavállalók közvetítése ügynökségek révén Szlovéniában két alapvető törvény szabályozza. A munkaerőpiac szabályozásáról szóló törvény⁽²⁸⁾ (ZUTD) meghatározza a munkaerő-közvetítő ügynökségek tevékenységének feltételeit, beleértve az engedély megszerzésének követelményeit és a nyilvántartásba vétel feltételeit (167–170. cikk).

Az engedély megszerzésére vonatkozó eljárásokon kívül a munkaerőpiac szabályozásáról szóló törvény (ZUTD) a következőket is szabályozza:

- a munkaadó-ügynökségnek a kiküldött munkavállalók iránti kötelezettségeit (165. cikk), többek között a munkaviszonyból eredő valamennyi jog biztosítását, a kiküldetésért járó jutalékok beszedésének tilalmát és a munkavállalók kapcsolt vállalkozásokhoz történő kiküldésének tilalmát
- a felhasználó vállalkozás kötelezettségeit, amelynek a kiküldött munkavállalókat ugyanúgy kell kezelnie, mint a saját alkalmazottait, és lehetővé kell tennie számukra, hogy megismerjék a belső üres álláshelyeket
- az ügynökség tevékenységének megszűnését és a megszűnéssel kapcsolatos kötelezettségeket (171. cikk).

A Munkaviszonyról szóló törvény – 1 (ZDR-1) pedig az ügynökségi munkavállalók jogi helyzetét szabályozza.

Többek között előírja a munkavállaló és az ügynökség közötti írásbeli munkaszerződés megkötését, az ideiglenesen foglalkoztatott munkavállalóknak a felhasználónál foglalkoztatott hasonló munkavállalókkal azonos bánásmódot a fizetés, a munkaidő és egyéb feltételek tekintetében, valamint a láncmunkavégzés és a sztrájkoló munkavállalók ügynökségi munkavállalókkal való felváltásának tilalmát.

E rendelkezésekkel a törvények átfogó rendszert hoznak létre, amely magában foglalja az ügynökségek engedélyezését, a kiküldött munkavállalók védelmét, valamint a felhasználók kötelezettségeit.

Az ügynökség a munkavállalók közvetítésével kapcsolatos tevékenységét a „Munkavállalóknak munkát biztosító jogi vagy természetes személyek nyilvántartásába” (nyilvántartás) (*Register pravnih ali fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku*) való bejegyzésének napjától kezdheti meg. A nyilvántartásba be kell jegyezni mind a hazai, mind a külföldi ügynökségeket, amelyek munkavállalókat biztosítanak a felhasználónak⁽²⁹⁾.

(28) Törvény a munkaerőpiac szabályozásáról (ZUTD); Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 80/10 sz., 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – Alkotmánybíróság határozat 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 – ZODPoL-G, 54/22, 59/22 – – Alkotmánybíróság határozat, 109/23 in 62/24 – ZUOPUE; 2010. 9. 28-án; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>

(29) Magyarázatok az engedély megszerzéséhez vagy a munkavállalókat biztosító ügynökségek nyilvántartásába való bejegyzéshez; <https://www.gov.si/teme/zagotavljanje-dela-delavcev-uporabniku>

Bejelentési kötelezettségek munkakiküldetés esetén

A munkavállalók határokon átnyúló kiküldetése esetén a Szlovén Köztársaságba a munkáltatóknak és az önfoglalkoztatóknak bizonyos bejelentési és nyilvántartási kötelezettségeket kell teljesíteniük. A legfontosabbak a szociális biztonság területéhez kapcsolódó kötelezettségek, a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás bejelentése, valamint a dokumentáció megőrzése a munkavégzés helyszínén. Az alábbiakban a kötelezettségek összefoglalása található, tartalmi egységek szerint strukturálva.

Társadalombiztosítás és A1 igazolás

A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a kiküldött munkavállaló a kiküldetés ideje alatt a foglalkoztatás szerinti ország szociális biztonsági rendszerébe be legyen vonva. Az EU/EGP/Svájc⁽³⁰⁾ területén belüli kiküldetések esetén a bevonásról szóló megfelelő igazolás az A1 igazolás. Ez az igazolás igazolja, hogy melyik nemzeti társadalombiztosítási jogszabályok vonatkoznak a kiküldött munkavállalóra. Az A1 igazolás legfeljebb 24 hónapra állítható ki, és a munkáltató vagy az önfoglalkoztató személynek kell benyújtania a kérelmet a székhely szerinti ország illetékes társadalombiztosítási intézményéhez – az EU-ban általában elektronikus úton, a célra szolgáló portálon keresztül. Az A1 igazolást a munkavállalónak a kiküldetés teljes ideje alatt magánál kell tartania.

Az EU/EGP/Svájc területén kívül székhellyel rendelkező vállalkozásokra a Szlovén Köztársaság által kötött nemzetközi szociális megállapodások rendszere alkalmazandó.

Ha nincs megfelelő megállapodás, akkor a „loci laboris”⁽³¹⁾ elv érvényes – a munkavállaló továbbra is a foglalkoztatás szerinti ország szociális biztonsági rendszerében marad, és egyidejűleg bevonásra kerül a szlovén szociális biztonsági rendszerbe.

Az önfoglalkoztatók, akik ideiglenesen egy másik tagállamban dolgoznak, szintén megkapják az A1 igazolást, amely igazolja, hogy a saját nemzeti társadalombiztosítási rendszerükbe vannak bevonva.

Határon átnyúló szolgáltatásnyújtás bejelentése

A szolgáltatások Szlovénia területén történő megkezdése előtt a külföldi munkáltatónak vagy az önfoglalkoztató személynek a Szlovénia Foglalkoztatási Hivatalának (ZRSZ) elektronikus űrlapján (e-űrlap⁽³²⁾) kell benyújtania a kiküldetésről szóló nyilatkozatot.

A nyilatkozata a következő adatokat tartalmazza (Törvény a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról – 1, 24. ckk (ZČmIS-1))⁽³³⁾:

- a külföldi munkáltató vagy önfoglalkoztató neve és vezetéknéve, illetve megnevezése,
- a külföldi munkáltató vagy önfoglalkoztató címe,
- a fogadó ország hatóságaival való kapcsolattartásért felelős személy adatai,
- a kiküldött munkavállalók adatai és lakcímük Szlovéniában,

(30) Európai Gazdasági Térség

(31) A „lex loci laboris” elv alapvető fogalom a munkaügyi jogban. Jelentése: „az a jog, amely a munkavégzés helyén érvényes”. Ez az elv különösen fontos a kiküldött munkavállalók számára, mivel biztosítja, hogy a fogadó ország munkajogi szabályozása védi őket.

(32) ZRSZ – Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatala – online űrlap – nyilatkozat a kiküldetésről: <https://www.ess.gov.si/delodajalci/dodatne-storitve/storitve-podjetij-iz-drzav-eu/#/eu-ch-egp-drzave>

(33) Törvény a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról (ZČmIS-1); Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 40/23, 2023. 3. 22-én; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8529>

- a kiküldetés során végzett szolgáltatás megnevezése,
- a szolgáltatás helyszínének címe vagy GPS-koordinátái,
- az kiküldetés tervezett időtartama (kezdeté és vége),
- a szolgáltatás igénybe vevőjének adatai.

A Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatala (ZRSZ) a kapott nyilatkozat alapján bejegyzi az adatokat a nyilvántartásba és kiállítja a szolgáltatás megkezdéséről szóló igazolást.

Ha a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás előre nem látható körülmények miatt a tervezett határidőn belül nem fejeződik be, a külföldi munkáltató a kiküldetést legfeljebb 18 hónapra meghosszabbíthatja, ha erről indokolt értesítést küld az Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatalnak (ZRSZ), és ezzel elkerüli a hosszú távú kiküldetésre vonatkozó szabályok alkalmazását.

Kötelező dokumentáció a szolgáltatásnyújtás helyszínén

A külföldi munkáltató köteles a munkavégzés helyszínén biztosítani a meghatározott dokumentumok hozzáférhetőségét, és azokat a felügyeleti szervek kérésére bemutatni (Törvény a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról-1 16. cikkének 8. bekezdése (ZČmIS-1)).

A kötelező dokumentációhoz tartoznak:

- a szlovén megrendelő és a külföldi építési szolgáltató közötti szerződés másolata (vagy azzal egyenértékű okmány, ha a kiküldetés kapcsolt vállalkozáshoz történik),
- a Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatalának (ZRSZ) igazolása a szolgáltatás megkezdéséről,
- érvényes A1 igazolás minden kiküldött munkavállalóról,
- munkaügyi dokumentáció:
 - a munkaszerződések vagy azok mellékleteinek másolatai, amelyekből a kiküldetés megállapítható,
 - a bérjegyzékek másolatai,
 - igazolás a munkavállalók bankszámlájára történő kifizetésekről,
 - munkahelyi jelenléti nyilvántartások.

A felügyeleti szerv (Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelősége (IRSD)) kérésére a külföldi munkáltatónak a dokumentumokat szlovén nyelvre lefordítva kell benyújtania (Törvény a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról – 1, 14. cikk, 5. bekezdés (ZČmIS-1)). A Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelősége ezt a dokumentációt a külföldi munkáltatótól a szolgáltatás befejezésétől számított 24 hónapig kérheti (Törvény a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról-1, 14. cikk, 6. bekezdés (ZČmIS-1)).

Az építkezésen a következő igazolások bemutatását is javasoljuk:

- a megfelelő üzleti nyilvántartásból származó kivonat, amely igazolja a székhely szerinti országban bejegyzett építési tevékenységet,
- igazolás a székhely jogszerűségéről a székhely szerinti országban,
- engedély a kézműipari tevékenység végzésére Szlovéniában (kiadja a Területi Kisipari Kamara (OZS), mint a kézműipari engedélyek kiadására jogosult kamara)⁽³⁴⁾,

(34) A kisipari engedély megszerzésére és a kisipari nyilvántartásba való bejegyzésre vonatkozó eljárásokat az 1. melléklet tartalmazza.

- igazolás a megfelelő „munkavezetői nyilvántartásból” (*register vodij del*) az Építési törvény-1 (GZ-1) szerint –⁽³⁵⁾⁽³⁶⁾
- munkahelyi biztonsági és egészségügyi dokumentáció (biztonsági nyilatkozat kockázatértékeléssel, képzési nyilvántartás stb.),
- igazolás a Szlovén Köztársaság Pénzügyi Igazgatási Hivatalánál (*FURS*)⁽³⁷⁾ történő regisztrációról, ha ezt a adóügyi előírások megkövetelik.

A fenti kötelezettségek teljesítésével a munkáltatók biztosítják, hogy a kiküldött munkavállalókra Szlovéniában a megfelelő munkaügyi normák vonatkozzanak, és egyúttal teljesítik a határokon átnyúló szolgáltatások jogszerű nyújtásának feltételeit.

Szankciók a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtással és a munkavállalók kiküldésével kapcsolatos kötelezettségek be nem tartása esetén

A határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás bejelentési kötelezettségének elmulasztása vagy a kiküldött munkavállalókra vonatkozó jogszabályok be nem tartása a munkáltatók és képviselőik számára magas pénzbírsággal járhat.

A szankciókat a Határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény – 1 (*ZČMS-1*), a Munkaviszonyról szóló törvény – 1 (*ZDR-1*) és a Törvény a külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről (*ZZSDT*) határozza meg.

A Határokon Átnyúló Szolgáltatásokról Szóló Törvény-1 alapján kiszabható bírságok

6.000 – 60.000 EUR közötti pénzbírsággal büntetendő az a külföldi munkáltató, aki (14. cikk, tizenötödik bekezdés):

- nem biztosít érvényes A1 igazolást a kiküldött munkavállalók számára,
- megszegi a munkajogszabályok rendelkezéseit a kiküldött munkavállalók jogait illetően,
- az elmúlt három évben több mint egyszer megsértette a zavartalan ellenőrzés biztosítására vonatkozó kötelezettségeket (A Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelősége (*IRSD*)),
- olyan szolgáltatásokat nyújt, amelyek nem tartoznak a székhely szerinti országban bejegyzett tevékenységi körébe (kivéve a munkavállaló bizonyos feltételek mellett kapcsolt vállalkozáshoz történő kiküldését).

600 – 6.000 EUR közötti bírsággal büntetendő a munkáltató felelős személye is, ha a vállalat határokon átnyúló szolgáltatásokat végez a fent említett feltételek teljesítése nélkül.

(35) Építési törvény (GZ-1), Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 199/21 sz., 2021. 9. 12-én, minden módosítással együtt”; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8244>

(36) A munkavezető bejegyzésének eljárása az illetékes kamara nyilvántartásába (*IZS/OZS/GZS*) a 2. mellékletben található.

(37) Szlovén Köztársaság Pénzügyi Igazgatósága (*FURS*): Adószám megszerzése külföldi jogi személy és külföldi jogi személy felelős személye számára; https://www.fu.gov.si/poslovni_dogodki_podjetja/pridobitev_davcne_stevilke_za_tuje_podjetje

A szolgáltatások nyilvántartásba vételével kapcsolatos jogsértések (16. cikk, nyolcadik bekezdés):

2 000 – 20.000 EUR közötti pénzbírsággal büntetendő a külföldi munkáltató, ha:

- nem teljesíti a szolgáltatások nyújtásának előzetes bejelentését vagy nyilvántartásba vételét,
- hiányos adatokat nyújt be,
- a szolgáltatásokat a regisztrációval ellentétesen végzi,
- nem őrzi a előírt dokumentációt, vagy azt a illetékes hatóság kérésére nem nyújtja be,
- nem biztosítja a dokumentáció szükséges fordítását.

A fent említett jogsértések esetén 200 – 2.000 EUR közötti bírsággal büntetendő a felelős személy vagy a munkáltató kijelölt képviselője is.

A külföldi egyéni vállalkozók esetében az azonos jogsértésekért kiszabott bírságok a vállalatokhoz/ társaságokhoz képest felére csökkennek.

A munkaviszonyról szóló törvény (ZDR-1) alapján kiszabható bírságok

A kiküldött munkavállalók munkakörülményeivel kapcsolatos jogsértések esetén a következő bírságok szabhatók ki:

- 3.000 – 20.000 EUR között a munkáltató – jogi személy – esetében,
- 1.500 – 8.000 EUR kisvállalkozók (legfeljebb 10 alkalmazott) esetében,
- 450 – 2.000 EUR a munkáltató kijelölt képviselője számára,
- 450 – 1.200 EUR az önfoglalkoztató személy számára.

Az illetékes hatóságok ellenőrzése

A Határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény-1 (*ZČmIS-1*) és a Munkaviszonyról szóló törvény-1 (*ZDR-1*) rendelkezéseinek végrehajtását a Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelősége (*IRSD*) és a Pénzügyi Igazgatási Szolgálat (*FURS*) felügyeli, amelyek kulcsszerepet játszanak a munkaügyi és pénzügyi előírások betartásának biztosításában.

A Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelősége (*IRSD*) felel a munkaügyi jogszabályok, a munkahelyi biztonság és egészségvédelem, valamint a kiküldött munkavállalók jogainak betartásának ellenőrzéséért.

A Szlovén Köztársaság Pénzügyi Igazgatási Hivatala (*FURS*) felel a szociális biztonsági hozzájárulások és adók befizetésének ellenőrzéséért, a határokon átnyúló szolgáltatások keretében is.

A Külföldiek Foglalkoztatásáról, Önfoglalkoztatásáról És Munkavégzéséről Szóló Törvény szerinti bírságok⁽³⁸⁾ (ZZSDT) (csak a harmadik országokban székhellyel rendelkező munkáltatókra érvényes)

10.000 – 75.000 EUR közötti bírsággal büntetendő az a külföldi munkáltató, aki a Szlovén Köztársaságban:

- szolgáltatásokat nyújt olyan munkavállalókkal, akik nem állnak nála alkalmazásban,
- szolgáltatásokat nyújt annak ellenére, hogy tilos külföldi munkavállalókat foglalkoztatnia.

3.000 – 30.000 EUR közötti pénzbírsággal büntetendő az a munkáltató vagy kivitelező, aki:

- lehetővé teszi a külföldi számára olyan munka végzését, amelyhez az egységes engedély vagy az EU-kék kártya kiadása vagy meghosszabbítása során nem adtak hozzájárulást,

(38) *Törvény a külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről; Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 91/21 sz., 2015. 6. 16-án, minden módosítással: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO6655>*

- nem biztosítja a minimális szállás – vagy higiéniai normákat,
- nem jelenti be a Szlovén Köztársaságban történő szolgáltatásnyújtás megkezdését, vagy amelynek munkavállalói nem áru – és szolgáltatásnyújtással kapcsolatos szolgáltatásokat végeznek,
- nem biztosítja a felügyeleti szervek számára a hozzáférést az összes rendelkezésre álló bizonyítékhoz, amely alapján kiállították a külföldi foglalkoztatását, önfoglalkoztatását vagy munkavégzését engedélyező dokumentumokat,
- a kiküldetés ideje alatt nem őrzi a munkavállalók kiküldetésével kapcsolatos dokumentációt, vagy azt a felügyeleti szerv kérésére nem bocsátja rendelkezésre.

Egyéb jogsértések a Külföldiek Foglalkoztatásáról, Önfoglalkoztatásáról És Munkavégzéséről Szóló Törvény (ZZSDT) szerint

- 1.000 – 10.000 EUR közötti pénzbírsággal büntetendő a szolgáltató, ha engedély nélkül nyújt szolgáltatást,
- 500 – 5.000 EUR közötti pénzbírsággal sújtható a munkáltató felelős személye, ha a szolgáltatásokat a szabályokkal ellentétesen végzi (például ha a vállalkozás olyan munkavállalókkal végzi a szolgáltatásokat, akik nem állnak a munkáltató alkalmazásában, vagy ha a vállalkozás a külföldiek foglalkoztatásának tilalma ellenére végez szolgáltatásokat),
- 500 – 2.500 EUR a vállalkozás felelős személye, ha nem biztosítja a minimális lakhatási vagy higiéniai feltételeket, és/vagy nem őrzi a munkavállalók kiküldetésével kapcsolatos dokumentációt, vagy azt a felügyeleti szerv kérésére nem mutatja be,
- 500 – 1.500 EUR közötti pénzbírsággal büntetendő az a magánszemély, aki nem biztosítja a minimális lakhatási vagy higiéniai feltételeket, és/vagy a külföldi munkáltató által kijelölt felelős személy, aki nem jelenti be a Szlovén Köztársaságban történő szolgáltatásnyújtás megkezdését, vagy akinek a munkavállalói nem áruellátással és szervizeléssel kapcsolatos szolgáltatásokat nyújtanak.

A harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésére vonatkozó különleges szabályok és eljárások

EU-székhelyű munkáltatók és kiküldött munkavállalókkal végzett építési szolgáltatások

Az EU/EGP/Svájc területén székhellyel vagy lakóhellyel rendelkező munkáltatók (jogi személyek vagy önálló vállalkozók), Svájcban (az EU-ban székhellyel rendelkező munkáltatók), bármely állampolgárságú munkavállalók kiküldetésével végezhetnek építési szolgáltatásokat Szlovéniában, ha teljesülnek a Határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény – 1 14–16. cikkében meghatározott feltételek (ZČmIS-1).

A szolgáltatások megkezdése előtt be kell jelenteniük a Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Hivatalánál (ZRSZ) a szolgáltatások megkezdését, és biztosítaniuk kell a kiküldött munkavállalók jogainak teljes tiszteletben tartását, amint az a jelen kézikönyvben részletesen le van írva.

Ezenkívül a munkáltatóknak figyelembe kell venniük a Kézműves törvény-1 (ObrZ-1) rendelkezéseit is a kézműves nyilvántartásba vétel tekintetében (ha szabályozott tevékenységet folytatnak), az Építési törvény-1 (GZ-1) rendelkezéseit a kivitelezők nyilvántartásba vételéről és az alvállalkozókkal kötött szerződésekre vonatkozó követelményekről, valamint a Munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló törvény-1 (ZVZD-1) rendelkezéseit, amelyek szintén a kézikönyvben vannak ismertetve.

EU/EGP/Svájci állampolgárok – tartózkodás, időtartam és a munkavállalók jogai

Azok a munkavállalók, akiket egy EU/EGP/Svájc országban székhellyel rendelkező munkáltató küld Szlovéniába, kiküldetésükkor tartózkodási engedélyt kell szerezniük a külföldiek beutazásáról, tartózkodásáról és foglalkoztatásáról törvény⁽³⁹⁾ (Ztuj-2) rendelkezéseinek megfelelően.

Az EU/EGP-tagállamok vagy Svájc állampolgárságával rendelkező kiküldött munkavállalóknak az érkezésüket követő első 90 napban nem kell bejelenteniük szlovéniai lakóhelyüket. Ha hosszabb ideig kívánnak maradni, be kell jelenteniük lakóhelyüket és be kell szerezniük a foglalkoztatás céljából kiállított lakcímgazolást. A kérelmet bármely szlovén közigazgatási egységnél⁽⁴⁰⁾ kell benyújtani, legkésőbb a belépéstől számított 90 napon belül.

A kiküldött munkavállalók (EU-állampolgárok) által nyújtott szolgáltatások legfeljebb 12 hónapig tarthatnak. Különleges indokolt esetben (jogos körülmények) a kiküldetés legfeljebb 6 hónappal meghosszabbítható. A vállalkozásnak a kiküldetés meghosszabbítására vonatkozó szándékát be kell jelentenie a Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Hivatalának, és megfelelő indoklást kell benyújtania. Az indokolt körülmények között szerepelhetnek a projektben bekövetkezett előre nem látható késedelmek, kedvezőtlen időjárási körülmények, *a berendezések késedelmes szállítása, adminisztratív akadályok vagy egyéb objektíven igazolható események*, amelyek megakadályozzák a szolgáltatások időben történő teljesítését.

Az első 12 hónapban (és a meghosszabbítás ideje alatt is) a munkavállalók megőrzik a munkaviszonyból eredő alapvető jogokat. 18 hónap elteltével minden munkaviszonyból származó jogukra jogosultak lesznek, kivéve a szerződés felmondásával és a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjbiztosítási rendszerben való kötelező részvétellel kapcsolatos jogokat.

Harmadik ország állampolgárainak kiküldése – egységes kiküldési engedély

Ha az EU tagállamokban székhellyel rendelkező munkáltatók harmadik országbeli állampolgárokat építési szolgáltatások nyújtására küldenek Szlovénia területére, akkor ezeknek a munkavállalóknak egységes engedélyt (egységes tartózkodási és munkavállalási engedélyt) kell szerezniük a külföldiek beutazásáról, tartózkodásáról és foglalkoztatásáról szóló törvény – 2. 45. cikkének megfelelően (Ztuj-2). Az egységes engedély kiadásához nem szükséges a Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatalának (ZRSZ) a hozzájárulása, amint azt a Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény (ZZSDT) 5. cikkének második bekezdése 18. pontja előírja.

Az egységes engedély kiadására irányuló kérelmet⁽⁴¹⁾ a külföldi állampolgár maga vagy meghatalmazottja nyújthatja be. Az első engedély iránti kérelmet általában a Szlovén Köztársaság külföldi diplomáciai vagy konzuli képviselőtén⁽⁴²⁾ kell benyújtani, de bármely szlovén közigazgatási szervnél is, ha a kérelmező már jogszerűen tartózkodik a Szlovén Köztársaság területén.

A harmadik ország állampolgárai számára egységes engedélyt a kiküldetési szerződésben meghatározott szolgáltatásnyújtás időtartamára, de legfeljebb egy évre, meghosszabbítás lehetőségével állítják ki.

Harmadik országokból származó vállalkozások – a munkavállalók kiküldésére vonatkozó korlátozások

(39) *Törvény a külföldiek beutazásáról, tartózkodásáról és foglalkoztatásáról – 2: Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye 46/25 sz. – hivatalosan tisztázott szöveg, 2011. 6. 15-én; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAK05761>*

(40) *Közigazgatási Egységek listája; <https://www.gov.si/drzavni-organi/upravne-enote/>*

(41) *Kérelem Egységes engedély kiadására/meghosszabbítására: <https://infotujci.si/wp-content/uploads/2022/04/>*

(42) *Szlovén Köztársaság képviselői külföldön; <https://www.gov.si/predstavnstva/>*

A hatályos szlovén és európai jogszabályok szerint a harmadik országokban (azaz az EU/EGP/Svájc területén kívül) székhellyel rendelkező vállalkozások nem küldhetnek közvetlenül munkavállalókat építési szolgáltatások nyújtására Szlovéniába.

A külföldiek beutazásáról, tartózkodásáról és foglalkoztatásáról szóló törvény-2 (Ztuj-2) 45.b cikke csak a kapcsolt vállalkozásokon belüli munkavállalók ideiglenes áthelyezését engedélyezi, és azt is csak nagyon korlátozott feltételek mellett. Ez olyan esetekre vonatkozik, amikor egy harmadik országbeli vállalkozás ideiglenesen áthelyezi alkalmazottját leányvállalatához vagy fióktelepéhez Szlovéniában vagy egy másik EU-tagállamban.

Az ilyen áthelyezés kizárólag bizonyos kategóriájú munkavállalókra vonatkozik:

- vezetők (legfeljebb 3 évre),
- SOK 6/EQF 7 képesítéssel rendelkező szakemberek,
- szakmai továbbképzés vagy képzés céljából áthelyezett munkavállalók (legfeljebb 1 évre).

Áthelyezés esetén további feltételeknek is teljesülniük kell. Többek között annak, hogy a munkavállaló előzőleg legalább 9 hónapig az anyavállalatnál dolgozott (vezető beosztású munkavállalók és szakértők áthelyezése esetén), illetve 6 hónapig (képzés miatti áthelyezés esetén).

Minden áthelyezéshez egységes engedélyt kell beszerezni a A külföldiek beutazásáról, tartózkodásáról és foglalkoztatásáról szóló törvény – 2 (Ztuj-2) 45b-č cikkének megfelelően.

A Szlovén Köztársaság jogszabályai tehát nem teszik lehetővé harmadik országokból származó fizikai munkavállalók közvetlen kiküldését építési szolgáltatások nyújtása céljából. Az ilyen munkavállalók csak akkor dolgozhatnak Szlovéniában, ha törvényesen alkalmazza őket egy szlovén munkáltató, vagy ha más EU-tagállamból megfelelően kiküldték őket. A harmadik országokból származó vállalatokon belüli áthelyezések csak magasan képzett vagy vezetői személyzet esetében megengedettek, építőipari munkavállalók esetében nem.

Harmadik országokból származó vállalkozások által nyújtott határon átnyúló szolgáltatások (nem építőipari szolgáltatások)

A harmadik országokban székhellyel rendelkező vállalkozások szlovéniai leányvállalat alapítása nélkül is nyújthatnak bizonyos határon átnyúló szolgáltatásokat, ideiglenesen kiküldve munkavállalóikat, de kizárólag a Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény (ZZSDT) 36. cikkében meghatározott esetekben. Ezek a szolgáltatások a következők:

- gépek, berendezések vagy egyéb műszaki felszerelések szállítása és szerelése,
- a felhasználó személyzetének a szállított berendezések használatára való képzése,
- gépek vagy berendezések szétszerelése,
- rendszeres karbantartás, ahogyan azt az adásvételi szerződésben előzetesen megállapodtak,
- a szállító által biztosított jótállási javítások.

A határon átnyúló szolgáltatások megkezdése előtt a külföldi vállalkozásnak be kell jelenteni a szolgáltatások nyújtását a Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Hivatalánál (ZRSZ) a Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény (ZZSDT) 36. cikkének 3. és 4. bekezdése szerint. Ezenkívül teljesítenie kell az összes többi törvényben előírt feltételt, és biztosítania kell a kiküldött munkavállalók jogait e kézikönyvben tárgyalt területeken.

A Külföldiek Foglalkoztatásáról, Önfoglalkoztatásáról és Munkavégzéséről Szóló Törvény 36. cikke szerinti határon átnyúló szolgáltatások nyújtása időben korlátozott:

- egyes szolgáltatást a kiküldött munkavállaló legfeljebb 14 egymást követő napig végezhet,
- ugyanannak a munkavállalónak a szolgáltatásnyújtására fordított összes napok száma naptári éven belül nem haladhatja meg a 90 napot.

A kiküldetés lejártá után ugyanazon munkavállaló csak akkor küldhető újra kiküldetésre, ha a kiküldetés szünete legalább olyan hosszú, mint az előző kiküldetés időtartama.

Ha objektív okok miatt a külföldi munkáltató nem tudja időben megkezdeni vagy a szolgáltatás szünetelése miatt befejezni a szolgáltatásokat (pl. a munkavállalók betegsége, kedvezőtlen időjárási körülmények, műszaki akadályok stb.), erről az ok felmerülésétől számított három napon belül írásban értesítenie kell a Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatalát, és megfelelő igazoló dokumentumokat kell benyújtania.

Ezen igazolások alapján a Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatala (ZRSZ) új igazolást állíthat ki a szolgáltatás igénybevételéről, amely az eredeti igazolást helyettesíti (Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény (ZZSDT) 36. cikkének 6. bekezdése).

A kiküldött munkavállalók egységes engedélyének kiadása és meghosszabbítása – további részletek

A kiküldött munkavállalók számára a külföldi munkáltatónak egységes tartózkodási és munkavállalási engedélyt kell beszereznie (Törvény a külföldiek beutazásáról, tartózkodásáról és foglalkoztatásáról-2 Ztuj-2) 45. cikke). Az első egységes engedély kiadására irányuló kérelmet⁽⁴³⁾ a külföldi munkavállaló maga vagy (meghatalmazás alapján) munkáltatója nyújthatja be:

- a Szlovén Köztársaság illetékes diplomáciai-konzuli képviselőjén külföldön vagy
- bármely szlovén közigazgatási egységnél.

Az egységes engedély kiadására irányuló kérelemhez a következő igazoló dokumentumokat kell csatolni:

- a külföldi fényképét vagy az elektronikus képadatbázisban szereplő hivatkozási számát (ha a fénykép már szerepel az igazgatási egységek vagy a konzuli képviselők elektronikus adatbázisában),
- érvényes úti okmányt (vagy annak hitelesített fénymásolata), amelynek érvényessége legalább három hónappal meghaladja a Szlovéniában tervezett tartózkodás időtartamát,
- a küldő országban érvényes társadalombiztosítási igazolás, amely magában foglalja a Szlovénia területén igénybe vehető sürgősségi egészségügyi ellátás költségeinek fedezésére szolgáló egészségbiztosítást is,
- igazolás a kiküldetés időtartamára elegendő megélhetési forrásról,
- a külföldi állampolgár származási országának büntetőnyilvántartásából származó igazolás (az első kérelem benyújtásakor kötelező, egyébként az igazgatási egység kérésére)
- a külföldi munkáltató bejegyzését igazoló dokumentum.

Az egységes engedély kiadásához az igazgatási szervnek be kell szereznie a Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatalának (ZRSZ) hozzájárulását is, amely a Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény (ZZSDT) szerint ellenőrzi a feltételek teljesülését. A külföldi munkáltatónak ezért az egységes engedély iránti kérelemhez csatolnia kell:

- a szlovén megrendelővel kötött szolgáltatási szerződést,
- igazolás arról, hogy a kiküldött munkavállalók legalább 9 hónapja a külföldi munkáltatónál (vagy annak harmadik országban székhellyel rendelkező, tőkével összekapcsolt társaságánál) állnak alkalmazásban.

(43) 15/1 számú űrlap – Kérelem egységes engedély kiadására – meghosszabbítására kiküldött munkavállalók számára: <https://infotujci.si/wp-content/uploads/2022/04/Prosnja-za-izdajo-ozroma-podaljsanje-enotnega-dovoljenja-za-napotene-delavce-45.-clen-Zakona-o-tujcih.pdf>

A Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatala (ZRSZ) hivatalos kötelességgént ellenőrzi azokat a jogerős határozatokat vagy szabálysértési határozatokat is, amelyeket a munkáltatókkal, azok felelős személyeivel vagy a kiküldött külföldiekkel szemben hoztak, és amelyek befolyásolhatják a hozzájárulás megadására vagy elutasítására vonatkozó döntést.

Az egységes engedély kiadásához szükséges hozzájárulás egy naptári évben egyszer vagy többször is kiadható, azonban a kiküldetés teljes időtartama nem haladhatja meg a 90 napot egy munkavállalónként (Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény 36. cikk (ZZSDT)).

Az egységes engedély meghosszabbítására vonatkozó hozzájárulás csak akkor adható ki, ha a szolgáltatásnyújtásra vonatkozó szerződést legfeljebb egy hónappal hosszabbították meg, és ha a szolgáltató és a megbízó bizonyítja az objektív körülmények fennállását (a szerződésben meghatározott kapcsolódó munkarészek késedelme vagy egyéb hasonló körülmények), amelyek miatt a szolgáltatások szerződésben meghatározott határidőn belüli teljesítése nem volt lehetséges (Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény 22. cikk második bekezdése (ZZSDT)).

A meghatalmazott képviselők rövid távú munkája

A Szlovénia területén jogi személyek meghatalmazott képviselőjeként dolgozó külföldiek ezt a munkát egy naptári **évben** legfeljebb 90 napig végezhetik, azonban a munkavégzés megkezdése előtt be kell jelenteniük azt.

A funkciójogszerű betöltésének feltétele, hogy a Szlovén Köztársaság cégbírósági nyilvántartásába bejegyzett jogi személy meghatalmazott képviselőiként szerepeljenek. A bejegyzési eljárás elvégezhető SPOT-ponton vagy közjegyzőnél⁽⁴⁴⁾.

Az irányított munkavállalók számára tehát háromféle hozzájárulás létezik, amelyeket a Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatala (ZRSZ) állít ki

- Határokon átnyúló szolgáltatásnyújtáshoz való beleegyezés (Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény (ZZSDT) 21. és 22. cikk).
- Beleegyezés a munkavállalók áthelyezéséhez tőkeerősen kapcsolt társaságokon belül (Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény (ZZSDT) 21. és 23. cikk).
- Hozzájárulás a kiküldött és szlovén munkavállalók képzéséhez tőkeerősen kapcsolt társaságokon belül (Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény (ZZSDT) 21. és 24. cikk).

A kiküldött munkavállalók elszállásolásának feltételei

A Külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásáról és munkavégzéséről szóló törvény (ZZSDT) 10. cikkének nagyon fontos rendelkezése előírja, hogy a munkáltatók vagy a munkavégzésre felhatalmazott személyek, akik a külföldieknek szállást biztosítanak Szlovéniában, kötelesek megfelelő szállásfeltételeket biztosítani.

A szállásnak meg kell felelnie a minimális lakhatási és higiéniai normáknak, amelyeket részletesebben a végrehajtási jogszabály⁽⁴⁵⁾ határoz meg.

(44) SPOT-pontok és közjegyzők listája; <https://spot.gov.si/en/about-spot/spot-points-and-notaries/>

(45) Rendelet a Szlovéniában foglalkoztatott vagy dolgozó külföldiek szállásának minimális normáinak meghatározásáról; Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 62/15 sz., 2015. 12. 8-án; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV12538>

A minimális előírások a következőket tartalmazzák:

- Lakóhelyiségek: a helyiségek felszereltsége, karbantartása, fűtése és világítása, valamint az egyes szobákban megengedett maximális létszám és a szobák minimális alapterülete;
- Higiéniai rész: a szaniter helyiségekben megengedett maximális létszám, a szaniter helyiségek fizikai elválasztása a lakóhelyiségektől, megfelelő szellőzés és világítás.

Az ilyen szállás bérleti díját szerződésben kell meghatározni, vitás esetben a hatáskörös bíróság dönt. További információk külföldiek számára az INFOTUJCI.SI⁽⁴⁶⁾ weboldalon találhatók.

Szolidáris felelősségre vonatkozó záradékok, amelyek hatással vannak a vállalkozókra a kiküldött munkavállalók bérének nem kifizetése esetén

A szlovén építőipari szektorban a kiküldött munkavállalók kifizetésére vonatkozó kötelezettségeket további biztosítékok védik a vállalkozók szubszidiáris felelősségére vonatkozó rendelkezések szerint, ahogyan azt a alábbiak előírják:

- Határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény-1 (ZčmIS-1) 18. cikke, különösen az első bekezdés második pontja, és
- 141.a cikk a Munkaviszonyról szóló törvényben-1 (ZDR-1).

Ki az alvállalkozó és ki a felelős?

Az alvállalkozó olyan jogi vagy természetes személy, aki szerződés alapján a szlovén vállalkozóval kötött szerződés alapján egy meghatározott szolgáltatás vagy annak egy részének elvégzésével van megbízva. A munkáltató ebben az összefüggésben lehet ügynökség vagy más vállalkozás is, amely a kiküldött munkavállalókat a szlovén megrendelőnek biztosítja.

Ha a kiküldött munkavállaló nem kapja meg a munkaviszonyból származó bérét vagy egyéb pénzbeli juttatásait, a szolgáltatás megrendelője vagy a munka felhasználója (tehát a szlovén vállalkozó) kiegészítő felelősséggel tartozik e kötelezettségek teljesítéséért – a kiküldött munkavállaló számára a munkavégzés idejére.

A kiegészítő/szubszidiáritás felelősség célja

A kiegészítő felelősség a kiküldött munkavállalók védelmét szolgáló mechanizmus, amely megakadályozza, hogy fizetés nélkül maradjanak, ha a külföldi alvállalkozó nem teljesíti kötelezettségeit. Ezzel csökken a tisztességtelen verseny és a kiküldetéssel való visszaélés lehetősége is.

(46) INFOTUJCI.SI: Információk külföldiek számára – harmadik országok állampolgárai; <https://infotujci.si/drzavljanitretjih-drzav/>;

Információk, amelyeket a munkáltatónak a kiküldött munkavállaló számára a kiküldetés előtt kell átadnia

A Munkaviszonyról szóló törvény-1 (ZDR-1) 210. cikke szerint és az (EU) 2018/957 irányelv átvételével, amely módosítja a 96/71/EK irányelvet a munkavállalók kiküldetéséről, a munkáltatónak írásban kell biztosítania a kiküldött munkavállalónak minden lényeges információt, amely fontos a külföldön végzett munkavégzéshez.

Ezek a kötelezettségek a kiküldetés megkezdése előtt érvényesek, különösen akkor, ha a kiküldetés négy hétnél hosszabb ideig tart.

A munkáltatónak a kiküldött munkavállalónak a következő információkat kell megadnia:

- Az ország vagy országok, ahol a munkavállaló a munkáját végzi (az úgynevezett fogadó ország),
- A kiküldetés várható időtartama,
- A bérleti díj pénzneve,
- Munkával kapcsolatos kifizetések és juttatások (készpénzben vagy más formában)
- Visszatérésre vonatkozó információk – biztosított-e, és milyen feltételek mellett,
- A fizetés összege a fogadó ország munkajogi jogszabályai szerint,
- Az esetleges, kizárólag a kiküldetéssel kapcsolatos pótlékok,
- Az utazási, étkezési és szállásköltségek fedezésére vonatkozó szabályok,
- A Szlovéniában kiküldött munkavállalókról szóló hivatalos nemzeti weboldal címe – ez a GOV.SI⁽⁴⁷⁾ webportál része.

Ezenkívül a Szlovéniába munkavállalókat kiküldő külföldi munkáltatóknak előzetesen írásban tájékoztatniuk kell a munkavállalókat a hatályos jogszabályokról (Munkaviszonyról szóló törvény-1 (ZDR-1), kollektív szerződés – Építőipari ágazati kollektív szerződése (KPGD)) és a kiküldetés ideje alatt a munkaviszonyból fakadó jogokról.

(47) GOV.si portál: Munkavállalók kiküldetése külföldi munkavégzésre; <https://www.gov.si/teme/napotitev-delavcev-na-delo-v-tujino/>

Szótár

Rövidítések

EGP	Európai Gazdasági Térség
EU	Európai Unió
FURS	Szlovén Köztársaság Pénzügyi Igazgatósága
GOV.SI	Szlovén Köztársaság központi weboldala az állami közigazgatás szervezetéhez és működéséhez kapcsolódó információk egyszerű eléréséhez
GZ-1	Építési törvény
GZS	Szlovén Gazdasági Kamara
IRSD	Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelősége
IZS	Szlovén Mérnöki Kamara
KPGD	Kollektív szerződés az építőiparban
MDDSZ	Munkaügyi, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium
MF	Pénzügyminisztérium
MSP	kis – és középvállalkozások
ObrZ	Kisipari törvény
VZD	Biztonság és egészség a munkahelyen
OZS	Szlovén Kisipari és Vállalkozói Kamara
OOZ Kamnik	Kamniki Területi Kisipari és Vállalkozói Kamara
OOZ Nova Gorica	Nova Goricai Területi Kisipari és Vállalkozói Kamara
PISRS	Szlovén Köztársaság jogi és információs rendszere
RS	Szlovén Köztársaság
ZČmIS-1	Határokon átnyúló szolgáltatásnyújtásról szóló törvény
SDGD	Építőipari munkavállalók szakszervezete
DDV	Hozzáadottérték-adó (ÁFA)
ZAID	Építészeti és mérnöki tevékenységről szóló törvény
ZAPS	építészeti és tértervezési kamara
ZDR-1	Munkaviszonyról szóló törvény
ZMinP	Minimálbérrel szóló törvény
ZPPPK	Törvény a szabályozott szakmák gyakorlásához szükséges szakmai képesítések elismerésének eljárásáról
ZRSZ	Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatala
ZVarD	Törvény a diszkrimináció elleni védelemről
ZZSDT	Törvény a külföldiek foglalkoztatásáról, önfoglalkoztatásról és munkavállalásáról
ZZZS	Szlovén Egészségbiztosítási Intézet

ZTuj-2

ZVZD

ZVZD-1

Törvény a külföldiek beutazásáról, tartózkodásáról és foglalkoztatásáról

Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Kamara

Törvény a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről

Hasznos források és kapcsolatok

Szlovén Köztársaság illetékes intézményei

Az Európai Unió által társfinanszírozott Post-meet projekt (sz. 101140103 – ESF-2023-POW-UDW) keretében két kamara működik együtt, amelyek a kézműipari és vállalkozói kamararendszer keretében képviselik a kis – és középvállalkozások **érdekeit**:

Kamniki Területi Kísipari és Vállalkozói Kamara

Tomšičeva ulica 11, 1240 Kamnik

+386 1 831 98 10

ooz.kamnik@ozs.si

www.ooz-kamnik.si

Nova Goricai Területi Kísipari és Vállalkozói Kamara

Ulica Gradnikove brigade 6, 5000 Nova Gorica

+386 01 831 98 10

ooz.novagorica@ozs.si

www.ooz-novagorica.si



Minisztériumok és minisztériumi szervek

Munkaügyi, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium (MDDSZ)

A Munkaügyi, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium (MDDSZ) előkészíti a foglalkoztatásra, a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre, valamint a munkavállalók Szlovéniából történő kiküldetésére és Szlovéniába történő kiküldetésére vonatkozó szabályozásokat. A Munkaügyi, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium (MDDSZ) ellenőrzi a szabályozások végrehajtását a Munkaügyi Felügyelőség (IRSD) keretein belül is.

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/>

Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelősége (IRSD)

A Szlovén Köztársaság Munkaügyi Felügyelősége (IRSD), amely a Munkaügyi, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium (MDDSZ) része, felügyeli a törvények, rendeletek, kollektív szerződések és általános jogi aktusok végrehajtását olyan területeken, mint a munkahelyi biztonság, a munkaviszony, a minimálbér, a foglalkoztatás, a külföldi munkavállalás, a munkavállalók részvétele az irányításban és a sztrájkok. Szakmai területeken tanácsadást is biztosítanak.

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/>

Belügyminisztérium (MNZ)

A Belügyminisztérium (MNZ) alapvető feladata a biztonság biztosítása az országban, nevezetesen a közbiztonság és a rendőrség, a közigazgatási belügyek, a migráció és a külföldiek honosítása területén. A Belügyminisztérium felelős a Szlovén Köztársaságba munkavállalás céljából érkező munkavállalók beutazásának és tartózkodásának kérdéseiről, a Külföldiek beutazásáról, tartózkodásáról és foglalkoztatásáról szóló törvénynek-2 (ZTuj-2) megfelelően.

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/>

Társadalombiztosítási szolgáltatók

Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatala (ZRSZ)

A Szlovén Köztársaság Munkaügyi Hivatala (ZRSZ) fogadja a munkáltatók kérelmeit a Szlovénia területére kiküldött munkavállalók számára nyújtandó szolgáltatásokról, és jogosult kiadni az egységes tartózkodási engedélyt és a munkavállalási engedélyt külföldi állampolgárok számára.

Rožna dolina, cesta IX 6, 1000 Ljubljana

+386 1 4790 900

gpzrsz@ess.gov.si
www.ess.gov.si

Szlovén Egészségbiztosítási Intézet (ZZZS)

A Szlovén Egészségbiztosítási Intézet (ZZZS) a kötelező egészségbiztosítás (törvényes egészségbiztosítás) szervezője és végrehajtója a Szlovén Köztársaságban, és a munkavállalók kiküldése esetén az egészségügyi ellátásra vonatkozó szabályok végrehajtásáért és a munkavállalók kiküldése esetén alkalmazandó jogszabályok meghatározásáért felelős szerv. A munkáltató kérésére a Szlovén Egészségbiztosítási Intézet (ZZZS) a Szlovéniából kiküldött munkavállalók számára A1 igazolást állít ki, amely igazolja, hogy a munkavállalók a szlovén társadalombiztosítási rendszerbe tartoznak.

Miklošičeva cesta 24, 1000 Ljubljana
+386 1 3077 300

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

Közigazgatási egységek és külföldi képviselők

Közigazgatási egységek

A közigazgatási egységeket az *állami* közigazgatás feladatainak ellátására hozták létre, és 58 helyszínen működnek. A közigazgatási egységek területeit úgy határozták meg, hogy biztosítsák a közigazgatási feladatok *ésszerű* és hatékony ellátását. A külföldi munkavállalók Szlovénia területére történő beutazásával és foglalkoztatásával kapcsolatban a közigazgatási egységek szabályozzák az egységes tartózkodási engedély és munkavállalási engedély megszerzésének, valamint az ideiglenes tartózkodási hely bejelentésének eljárásait.

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

A Szlovén Köztársaság külföldi képviselői

A Szlovén Köztársaság külföldi képviselői a diplomáciai kapcsolatokról szóló Bécsi Egyezmény, az *államok* nemzetközi szervezetekkel fenntartott kapcsolatairól szóló Bécsi Egyezmény és a Konzuli Kapcsolatokról Szóló Bécsi Egyezmény *által* meghatározott tevékenységeket látják el.

Ha információt keres arról, hogy a külföldi képviselők hogyan tudnak Önnek segíteni, olvassa el a Szlovénia külföldi képviselőinek segítségnyújtása című rovatot: <https://www.gov.si/teme/pomoc-slovenskih-predstavnistev-v-tujini/>

nagykövetségek:

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

állandó képviselők nemzetközi szervezeteknél:

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

konzulátusok, akiket hivatásos konzuli tisztviselő vezet:

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

képviselők az egyes országokban:

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

Egyéb illetékes intézmények

Egyenlőség elvének védelmezője a Szlovén Köztársaságban

A Szlovén Köztársaság esélyegyenlőségi ombudsmanja független *állami* szerv, amelynek feladata az esélyegyenlőség előmozdítása és a diszkrimináció elleni védelem biztosítása.

Železniška cesta 16, 1000 Ljubljana

+386 1 4735 531

080 81 80

gp@zagovornik-rs.si

<https://zagovornik.si/>

Emberi jogok biztosa

Az emberi jogok biztosa felügyeli az összes szlovén hatóság tevékenységét és azok esetleges beavatkozását az egyének emberi jogainak és alapvető szabadságainak gyakorlásába.

Dunajska cesta 56, 1000 Ljubljana

+386 1 4750 050

080

info@varuh-rs.si

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

Reprezentatív kamarák – munkáltatói szervezetek

Szlovénia Kisipari és Vállalkozói Kamara (OZS)



Szlovénia Kisipari és Vállalkozói Kamara (OZS) egy ernyőszervezet, amely 62 területi kamarával együtt (OOZ) alkotja a kis – és középvállalkozások (MSP) támogatásának üzleti központját.

Fő feladatai a jogszabályok nyomon követése, a kisiparral és a vállalkozással kapcsolatos kérdések megvitatása, valamint tagjai *érdekeinek* képviselete a helyi, regionális és *állami* szervek, valamint az uniós intézmények előtt.

A szervezet számos szolgáltatást és képzési programot kínál tagjainak, amelyekkel a kis – és középvállalkozások (MSP) fejlődését kívánja elősegíteni.

Celovška cesta 71, 1000 Ljubljana

+386 1 5830 500
info@ozs.si
<https://www.ozs.si>

Kamniki Területi Kisipari és Vállalkozói Kamara*

Tomšičeva ulica 11, 1240 Kamnik
+386 1 831 98 10
ooz.kamnik@ozs.si
www.ooz-kamnik.si

Nova Goricai Területi Kisipari és Vállalkozói Kamara*

Gradnikove brigade utca 6, 5000 Nova Gorica
+386 01 831 98 10
ooz.novagorica@ozs.si
www.ooz-novagorica.si

**Mindkét területi kamara a Post-Meet projekt partnere. A kisipari és vállalkozói kamarák rendszere egy ernyőszervezetet és 62 területi kamarából áll.*

(GZS) – Szlovén Építőipari és Építőanyag-ipari Kamara (GZS ZGIGM)

A Szlovén Építőipari és Építőanyag-ipari Kamara (GZS ZGIGM) egyesíti tagjait a közös érdekek alapján, hogy fellépjenek és befolyásolják azokat a területeket, amelyek fontosak a tagok számára az építőiparban és az építőanyag-gyártásban, az állammal, szakszervezetekkel, az Európai Unió szerveivel és intézményeivel, valamint más partnerekkel a gazdaságpolitika, a jogalkotás és a gazdasági rendszer működési feltételeinek elfogadásában és végrehajtásában.

Dimičeva ulica 13, 1504 Ljubljana
+386 1 5898 242
zgigm@gzs.si
https://www.gzs.si/zbornica_gradbenistva_in_industrije_gradbenega_materiala

Szakmai kamarák

Munkahelyi Biztonsági és Egészségügyi Kamara (ZVZD)

A Munkahelyi Biztonsági és Egészségügyi Kamara (ZVZD) hozzájárul a munkahelyi biztonság és egészség megfelelő szintjének előmozdításához és megvalósításához a vállalatokban, közintézményekben és más szervezetekben és intézményekben.

Miklošičeva cesta 38, 1000 Ljubljana
+386 1 4303 256
info@zbornica-vzd.si
<https://zbornica-vzd.si/>

Szlovén Mérnöki Kamara (IZS)

A Szlovén Mérnöki Kamara (IZS) független szakmai kamara, amely a bejegyzett mérnököket képviseli. A kamara a törvények és alapokmánya szerint látja el feladatait és tevékenységét, biztosítja a szakmaiságot és védi a közérdeket a területrendezés, az építkezés és a harmadik személyek védelme területén.

Jarška cesta 10b, 1000 Ljubljana

+386 1 5473 333

izs@izs.si

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

Szlovén Építészeti és Tértervezési Kamara (ZAPS)

A Szlovén Építészeti és Tértervezési Kamara (ZAPS) egy hivatásos szövetség, amely engedélyezett építészeket, tájépítészeket és területrendezési tervezőket tömörít, és törvényben meghatározott feladatokat lát el a szakmaiság biztosítása és a közérdek védelme érdekében a területrendezés és az építkezés területén, valamint harmadik személyek védelme érdekében.

Vegova ulica 8, 1000 Ljubljana

+386 1 2420 670

zaps@zaps.si

<https://zaps.si/>

Szakszervezetek és tanácsadó szolgálatok

SDGD – Szlovén Építőipari Dolgozók Szakszervezete

A Szlovén Építőipari Dolgozók Szakszervezete (SDGD) egy önkéntes szervezet, amelyet a dolgozók hoztak létre kollektív igényeik és érdekeik kifejezésére. Fő célja a dolgozók gazdasági, anyagi és szociális helyzetének javítása, valamint jogaik védelme.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana

+386 1 4341 220

oskar.komac@sindikatzsss.si

marko.tanasic@sindikatzsss.si

<https://sdgd.si/>

Munkavállalói tanácsadó iroda (Delavska svetovalnica)

A Munkavállalói Tanácsadó Iroda (Delavska svetovalnica) egy nonprofit szervezet, amely a munkavállalók és más kiszolgáltatott csoportok munkajogi, szociális és státuszjogainak védelmével, előmozdításával és fejlesztésével foglalkozik, különös figyelmet fordítva a kiküldött munkavállalók jogainak tiszteltetésére.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana

+386 1 4341 293, 080 1434

info@delavskasvetovalnica.si

<https://delavskasvetovalnica.si/>

Információs pont külföldiek számára (ZRSZ)

Az infopont külföldiek számára a Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Intézete (ZRSZ) foglalkoztatási és munkaügyi politikájának végrehajtása keretében végzett kiegészítő tevékenység. Átfogó támogatást nyújt a migráns munkavállalóknak és munkaadóknak.

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/>

Mellékletek

1. sz. melléklet: Eljárás ideiglenes iparendély megszerzésére Szlovéniában végzett alkalmi ipari tevékenységekhez

A szlovén jogszabályok⁽⁴⁸⁾⁽⁴⁹⁾ szerint az ipari tevékenységek végzéséhez megfelelő szakmai képesítés szükséges. A Szlovén Köztársaságban alkalmi ipari tevékenységet végző külföldi jogi személyeknek a tevékenység megkezdése előtt ipari engedélyt kell szerezniük, és *be kell jegyezniük* magukat a Szlovén Ipari és Vállalkozói Kamara *ipari* nyilvántartásába⁽⁵⁰⁾. A kérelmet a megfelelő nyomtatványon kell benyújtani⁽⁵¹⁾. Az ipari engedélyt általában egy évre adják ki, és lejártát követően kérelem alapján meghosszabbítható⁽⁵²⁾.

2. sz. melléklet: Feltételek az építési munkák vezetésére a kivitelezők számára – bejegyzés a megfelelő névjegyzékbe az Építési törvény-1 (GZ-1) alapján

Az építési törvény-133 (GZ-1) szabályozza az építmények építésének és használatának feltételeit, valamint az építéssel kapcsolatos egyéb kérdéseket. A külföldi ajánlattevők számára a törvény 20. cikke határozza meg a tartós (állandó) és ideiglenes (határon átnyúló) építési szolgáltatások nyújtásának feltételeit.

(48) Kisipari törvény (ObrZ), Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 50/94. sz., 1994. 8. 12-én, minden módosítással együtt; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO355>

(49) Rendelet a kisipari tevékenységekről, Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 63/13. sz., 2013. 7. 25-én; legutóbbi módosítás: Szlovén Köztársaság Hivatalos Lapja, 43/2025. sz., 2025. 6. 17-én; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=URED6436>

(50) Szlovén Kisipari és Vállalkozói Kamara (OZS); <https://www.ozs.si/javna-pooblastila>

(51) Kérelem ideiglenes kézműipari tevékenység végzésére vonatkozó engedély kiadására; <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%20C4%8Dasnem%20delovanju%20OD.pdf>

(52) Kérelem az ideiglenes kisipari tevékenység végzésére vonatkozó engedély meghosszabbítására: https://www.google.com/search?q=Vloga+za+podalj%C5%A1anje+dovoljenja+za+za%C4%8Dasno+opravljanje+obrtno+dejavnosti&oq=Vloga+za+podalj%C5%A1anje+dovoljenja+za+za%C4%8Dasno+opravljanje+obrtno+dejavnosti&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYODlBBzQ3MmowajeoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Az Európai Unióban, az EGT-ben, Svájcban vagy olyan államban, amellyel megfelelő nemzetközi megállapodás (szerződő állam) van kötve, székhellyel rendelkező építőipari szolgáltatók Szlovéniában állandó vagy ideiglenes jelleggel végezhetnek építőipari tevékenységet minden jogi-formai keretben, amennyiben teljesítik a székhely szerinti államban a tevékenység jogszerű folytatásához szükséges feltételeket.

A harmadik országokból származó szolgáltatók ugyanolyan feltételek mellett, valamint a materiális viszonyosság feltételének teljesülése esetén végezhetik tevékenységüket.

Ez a feltétel akkor teljesül, ha a szlovén ajánlattevők az ő országukban hasonló feltételek mellett végezhetik tevékenységüket. Ha az ajánlattevő több országban rendelkezik üzleti egységgel, a lényegi viszonyosság megítélésakor a szigorúbb szabályokat előíró ország jogrendjét kell figyelembe venni.

Függetlenül a származástól, a külföldi szolgáltatóknak, akik a szlovén piacon kívánnak tevékenykedni:

- rendelkezniük kell a tevékenységükből eredő károkra vonatkozó felelősségbiztosítással az Építési törvény-1 (GZ-1) szabályai szerint (a minimális éves biztosítási összeg 50.000 €; érvényes a külföldön kötött biztosítás is, amennyiben megfelelően fedezi a károkat Szlovénia területén),
- biztosítaniuk kell egy megfelelően képzett szakember részvételét az építkezés vagy munkák vezetésében az Építési törvény – 1 szerint,
- gondoskodniuk kell a felelős építésvezető nyilvántartásba vételéről az illetékes kamaránál.

Felelősségbiztosítás

A megfelelően kötött biztosításnak minősül a felelősségbiztosításról szóló igazolás, amely Szlovén Köztársaságban vagy más államban került megkötésre. A felelősségbiztosítás megfelelő, ha tartalmazza azon károkra vonatkozó felelősséget, amelyek a beruházónál vagy harmadik személynél a tevékenység végzése során keletkezhetnek, és fedeznie kell a károkat a vállalkozó vagy az általa foglalkoztatott személyek gondatlansága, hibája vagy kötelezettség elmulasztása miatt, az éves biztosítási összeg pedig nem lehet kevesebb 50 000 €-nál (Építési törvény-1 (GZ-1) 16. cikkelye).

Megjegyzés: A jogszabály nem követeli meg a felelősségbiztosítást és az építésvezetői nyilvántartásba vételt azoknál a befejező építőipari munkáknál (például festés-mázolás, padló – és falburkolás stb.), amelyek nem gyakorolnak jelentős hatást az Építési törvény – 1 (GZ-1) 25. cikkelyében meghatározott lényeges követelmények teljesítésére.

A kivitelezés vezetésére alkalmas szakértők bevonása

Az Építési törvény-1 (GZ-1) és Az Építészeti és Mérnöki Tevékenységről szóló Törvény (ZAID)⁽⁵³⁾, amelyek bizonyos kategóriájú építőipari munkavállalókra vonatkoznak, a kiküldött munkavállalókra is érvényesek. A tervezés, felügyelet és építésvezetés területén végzett szakmákra vonatkozóan meghatározzák a szakma gyakorlásának feltételeit.

(53) Törvény az Építészeti És Mérnöki Tevékenységről, Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 61/17 szám, 2017 10. 24-én, valamint 133/22 – az Alkotmánybíróság határozata; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7342>

A külföldi szolgáltatóknak biztosítaniuk kell egy olyan személy közreműködését, aki képes vezetni az építkezést⁽⁵⁴⁾, és számára el kell intézniük a státuszt (bejegyzést a nyilvántartásba) az egyik illetékes kamaránál:

- **A Szlovén Mérnöki Kamara (IZS)**⁽⁵⁵⁾ vezeti az építési vezetők nyilvántartását (Vz, Vm, Vnp* kategóriák), a szakmai képesítések elismerési eljárásait, a munkavezetők és a meghatalmazott mérnökök szakvizsgáit.
- **A Szlovén Kisipari és Vállalkozói Kamara (OZS)**⁽⁵⁶⁾ vezeti a mesterek építésvezetői nyilvántartását az építőiparban, mestervizsgákat tart és kézműves engedélyeket ad ki. A mestervizsga letételével a jelöltek megkapják a mesteri címet, például: kőműves mester, lakatos-tetőfedő mester, és bejegyzésre kerülnek a Szlovénia Kisipari és Vállalkozói Kamara építésvezetői nyilvántartásába (Mi* kategória).
- **A Szlovén Gazdasági Kamara (GZS)**⁽⁵⁷⁾ vezeti a munkavezetők nyilvántartását az építőipari munkavezetők számára, valamint lebonyolítja a vizsgákat az építőipari művezetői cím megszerzéséhez. Az építőipari művezető feliratkozhat a GZS építésvezetői nyilvántartásába (Di+ kategória).
- A ZAID rendelkezéseinek megfelelő feladatok ellátása érdekében a külföldi szolgáltatók a részleteket a illetékes **Szlovén Építészeti és Tértervezési Kamarával (ZAPS)**⁽⁵⁸⁾ egyeztetik. Ezek felhatalmazott építészek és tértervezők.

A szakmai képesítések elismerésének eljárásairól szóló részletes tájékoztatás elérhető a Szlovén Köztársaság hivatalos honlapján, a GOV.SI oldalon, valamint A szabályozott szakmák gyakorlásához szükséges szakmai képesítések elismerésének eljárásáról szóló törvényben (ZPPPK)⁽⁵⁹⁾.

*Vezetői munkakörök osztályozása az iskolai végzettség szerint

Vz – munkavezető – első szintű tanulmányi programok (műszaki felsőfokú végzettség az építőipar területén)

Vm – munkavezető – műszaki felsőfokú szakképzés az építőipar területén

(54) Építési Törvény – 1 20. cikkének negyedik bekezdése kimondja, hogy az építkezés vezetését megfelelően képzett résztvevők biztosítják: felhatalmazott szakemberek, munkavezetők, építőipari mesterek és építőipari művezetők, a szükséges profil pedig az építkezés típusától és bonyolultságától függ.

A munkavezetői szakmai képesítés elismerését az Építési Törvény – 1 21., 22. és 23. cikke szabályozza, amelyek meghatározzák a nyilvántartásba vétel feltételeit, az elismerés módját és az eljárást. A munkavezetői képesítések elismerési eljárásait a Szlovén Mérnöki Kamara felügyeli.

Az Építési Törvény-1 nem szabályozza a külföldön szerzett mesterek és építőipari művezetők szakmai képesítéseinek elismerését, és a Szlovénia Kisipari-Vállalkozói Kamarája valamint a Szlovén Gazdasági Kamara e tekintetben a törvény alapján nincs kifejezetten felhatalmazva. Ilyen esetekben a kivitelezők a Szlovénia Kisipari-Vállalkozói Kamarához (mesteri vizsgák) vagy a Szlovén Gazdasági Kamarához (építőipari művezető) fordulnak a képesítések elismerésével és az építésvezetői nyilvántartásba vétellel kapcsolatos tájékoztatásért.

A külföldi szakmai képesítések szabályozott szakmák gyakorlására történő elismerésének eljárása a szabályozott szakmák képesítéseinek elismeréséről szóló A Szabályozott Szakmák Gyakorlásához Szükséges Szakmai Képesítések Elismerésének Eljárásáról szóló törvény szerint zajlik.

(55) Szlovén Mérnöki Kamara: A munkavezetői szakmai képesítés elismerésének eljárása: eljárás és kérelem; EU-állampolgárok – IZS; <https://www.izs.si/poklicne-kvalifikacije/drzavlani-eu/>

(56) Szlovén Kisipari és Vállalkozói Kamara (OZS): <https://www.ozs.si/>

(57) Szlovén Gazdasági Kamara (GZS); <https://gzs.si/>

(58) Szlovénia Építészeti és Tértervezési Kamara (ZAPS); <https://zaps.si/>

(59) Szabályozott szakmák gyakorlásához szükséges szakmai képesítések elismeréséről szóló törvény (ZPPPK); Szlovén Köztársaság Hivatalos Közlönye, 39/16 szám; 2016. 5. 16-án, minden módosítással; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7077>

Vnp – munkavezető – középfokú műszaki végzettség

Mi és Di – munkavezető – építőipari mesterek és építőipari munkavezetők

Az egyes munkavezetők által végzett munkák	Vz	Vm	Vnp	Mi&Di
Az egész építkezés vagy az IGÉNYES objektum nagy részének vezetése	X			
Az egész építkezés vagy a KEVÉSBÉ IGÉNYES objektumok nagy részének vezetése	X	X		
Egyedi munkák vezetése IGÉNYES és KEVÉSBÉ IGÉNYES objektumokon	X	X	X	X
NEM IGÉNYES objektumok és EGYES munkafázisok (például: építés, tetőszerkezet, tetőfedő-bádogos munkák, hőszigetelő homlokzatok, elektromos szerelések, vízvezeték-szerelések, fűtés, légkondicionálás, szellőztetés és egyéb) vezetése	X	X	X	X

** A Szlovén Köztársaság nevelési és oktatási rendszere elérhető a GOV.SI⁽⁶⁰⁾ hivatalos honlapján.

(60) Szlovén Köztársaság nevelési és oktatási rendszer: <https://www.gov.si/en/topics/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

