

Vodnik po napotitvah v gradbenem sektorju

Slovenija



POST-MEET
PROJECT



Co-funded by
The European Union



Vodnik po napotitvah v gradbenem sektorju

Slovenija



Co-funded by
the European Union

Uvod

Pomembno obvestilo in cilji priročnika

Namen tega priročnika je zagotoviti podrobne smernice o pogojih zaposlitve in postopkih, ki se uporabljajo v primeru napotitve na delo v gradbenem sektorju.

Pripravljen je bil v okviru projekta Post-meet, ki ga sofinancira EU (št. 101140103), in predstavlja del niza publikacij, ki obravnavajo omenjene postopke v naslednjih državah: Bolgariji, Italiji, Poljski, Sloveniji in Španiji.

Cilj projekta Post-meet je izboljšati dostopnost informacij o napotitvi delavcev ter tako prispevati k spoštovanju zakonodaje. Podpira tudi partnerske organizacije pri izboljšanju njihovih komunikacijskih kanalov. Več informacij o projektu lahko najdete na spletnih straneh organizacij, ki so partnerice v projektu in so pričujoče strokovno gradivo tudi pripravile.

Ta priročnik ne zagotavlja pravno zavezujočih informacij in ni namenjen kot izčrpen vir informacij o napotitvah. Njegova struktura je bila pripravljena ob upoštevanju informacij, ki so že na voljo na javnih portalih, predvsem na spletni strani "*Your Europe*", v praktičnem vodniku Evropske komisije in v brošuri „Napoteni delavci v gradbenem sektorju“, ki ga je pripravil Evropski organ za delo (ELA). Namen je bil torej dopolniti razpoložljive uradne vire informacij o tej temi in se osredotočiti na določbe na ravni držav v zvezi z napotitvijo delavcev v gradbeništvu.

Priročnik obravnava postopke, v katerih napoteni delavci ostanejo vključeni v sistem socialnega zavarovanja matične države, medtem ko v določenih primerih zanje velja zakonodaja države gostiteljice.

Kot je pojasnjeno v nadaljevanju, obstajajo izjeme od tega pravila – na primer kadar napotitev traja dlje, kot je opredeljeno za kratkotrajno napotitev, ali kadar je delavec napoten kot zamenjava za drugo osebo.

Pomembno je tudi poudariti, da se zakonodaja države gostiteljice uporablja le, če je za delavca ugodnejša. V nasprotnem primeru zanj še naprej veljajo določbe matične države.

Bralce opozarjamo, da se lahko določbe, opisane v tem priročniku spremenijo zaradi posodobitev relevantnih pravnih virov ter razvoja nacionalne in evropske sodne prakse. To lahko vpliva zlasti na razlago in uporabo nacionalnih predpisov v primerih napotitve. Zato priporočamo, da pred napotitvijo pridobite individualno prilagojeno svetovanje in najnovejše informacije.

Predstavitev avtorjev slovenskega priročnika

Območni obrtno-podjetniški zbornici Kamnik in Nova Gorica sta dve izmed 62 neodvisnih regijskih zbornic, ki delujejo pod okriljem Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije (OZS).

Kot ključni partner v tripartitnem socialnem dialogu OZS skupaj z območnimi zbornicami zastopa interese malih in srednje velikih podjetij (MSP) na lokalni, nacionalni in evropski ravni. Poslanstvo vključuje tudi prizadevanja za ustvarjanje podjetnikom prijaznega poslovnega okolja ter krepitev konkurenčnosti MSP.

Zbornice predstavljajo poslovna središča za izmenjavo dobrih praks, strokovno podporo in mreženje. Posebej pomembno vlogo pri tem igrajo strokovne sekcije, predvsem tiste največje, na področjih gradbeništva, transporta in kovinske industrije.

Člani preko svojih regijskih zbornic in krovne organizacije redno prejemajo ključne zakonodajne in strokovne informacije ter osebno svetovanje s področij davkov in računovodstva, upravljanja **človeških** virov in delovnopravne zakonodaje, civilnega in gospodarskega prava, varnosti in zdravja pri delu, tehnične zakonodaje in drugih relevantnih vsebin.

Poleg tega zbornice **članom** omogočajo tudi strokovna usposabljanja in seminarje, delavnice za poslovni in osebni razvoj, sodelovanje na nacionalnih in mednarodnih sejnih ter B2B srečanjih, pripravo na vstop na tuje trge in podporo pri iskanju finančnih virov.

Med zbornične storitve sodijo tudi tržne raziskave, razvoj **človeških** virov, priprava pogodb in internih aktov, svetovanje glede napotitve delavcev v tujino in **številne** druge oblike podpore.

Zbornice združujejo izkušene strokovnjake in svetovalce, ki znajo odgovoriti tudi na najbolj kompleksna vprašanja **članov**. Pri uresničevanju svojega poslanstva tesno sodelujejo s partnerji doma in v tujini – med njimi so ministrstva, gospodarska združenja, fakultete, univerze, raziskovalne ustanove in druge institucije.

Kaj je čezmejna napotitev delavcev?

V skladu z Direktivo 2018/957/EU, ki spreminja Direktivo 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev, se pojem „napotitev delavcev na delo“ uporablja za določitev pravil, ki veljajo v primeručasne mobilnosti delavcev v okviru opravljanja storitev znotraj Evropske unije. Pogoji za napotitev vključujejo obstoj in nadaljevanje delovnega razmerja med delodajalcem, ki ima običajno sedež v eni izmed držav članic EU (podjetje pošiljatelj), in delavcem, ki je tam običajno zaposlen, in je za določen čas napoten v podjetje s sedežem v drugi državi članici EU (podjetje gostitelj), zaradi opravljanja storitve. Med podjetjema mora obstajati pogodbeno razmerje (npr. podizvajalska pogodba), lahko pa gre tudi za povezanost znotraj iste skupine podjetij ali za pogodbo o zagotavljanju začasnega dela, kadar je delavec napoten prek agencije za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku.

Napoteni delavci praviloma ostanejo vezani na institucije socialne varnosti države pošiljateljice, vendar imajo pravico do plačila, določenega v zakonodaji in kolektivnih pogodbah države, v kateri začasno delajo (država gostiteljica).

V skladu z Direktivo 2018/957/EU, ki spreminja Direktivo 96/71/ES, so napoteni delavci upravičeni do enake obravnave in pogojev za zaposlitev, ki so v državi gostiteljici urejene z zakonom ali drugim predpisom in/ali kolektivnimi pogodbami, oziroma arbitražnimi odločbami, razglašeni za splošno uporabne:

- maksimalni delovni čas in minimalni počitek,
- minimalni plačani letni dopust,
- plačilo za delo, tudi nadurno delo (ne velja za pokojninske načrte dodatnega poklicnega zavarovanja),
- pogoji za posredovanje dela delavcev (zlasti s strani agencij za začasno zagotavljanje dela),
- zdravje, varnost in higiena pri delu,
- zaščitni ukrepi glede pogojev zaposlovanja nosečnic ali žensk, ki so pred kratkim rodile, otrok in mladih,
- enako obravnavanje moških in žensk ter druge določbe o nediskriminiranju,
- pogoji nastanitve delavcev, kadar jo delodajalec zagotovi delavcem, ki niso v kraju, kjer običajno opravljajo delo,
- dodatki ali povračilo za stroške, namenjene kritju potnih stroškov ter stroškov za prehrano in nastanitev delavcev, ki so zaradi poklicnih razlogov zdoma.

Kar zadeva dodatne sheme poklicnega pokojninskega zavarovanja, imajo delavci – v skladu s 6. členom Direktive Sveta 98/49/ES – pravico do vključitve v pokojninsko ureditev države gostiteljice, če v državi članici pošiljateljici niso vključeni v ustrezno shemo.

V skladu z Direktivo (EU) 2018/957 se glede »omejenega trajanja« napotitve zahteva presoja na podlagi dejanskih okoliščin primera, na primer glede na naravo opravljanih nalog ali pričakovanje, da bo delavec po zaključku dela v tujini nadaljeval z delom v državi članici pošiljateljici.

Ne glede na navedeno, je Direktiva (EU) 2018/957 uvedla posebno pravilo v zvezi z uporabo delovnopravne zakonodaje države gostiteljice: če napotitev traja več kot 12 mesecev (dolgoročna napotitev), so napoteni delavci upravičeni do celotnega nabora pogojev zaposlitve, ki veljajo v državi gostiteljici, razen glede postopkov, formalnosti in pogojev za sklenitev in prenehanje pogodbe o zaposlitvi (vključno s konkurenčnimi klavzulami) ter dodatnih poklicnih pokojninskih shem.

Podjetje pošiljatelj lahko ob predložitvi utemeljenega obvestila pristojnim organom države gostiteljice podaljša obdobje, v katerem se uporabljajo le osnovni pogoji zaposlitve iz Direktive 96/71/ES, in sicer do največ 18 mesecev od začetka napotitve.

V primeru napotitve morajo podjetja pred začetkom opravljanja storitve v državi gostiteljici pristojnemu organu te države predložiti predhodno prijavo napotitve. V skladu z Direktivo 2014/67/EU mora izjava vsebovati podatke, ki omogočajo identifikacijo podjetja in napotenih delavcev, kraj in trajanje opravljanja dela ter druge zahtevane informacije. V skladu z načelom svobode opravljanja storitev v EU, pridobitev posebnega upravnega dovoljenja ni zahtevana, zadošča predhodna prijavo napotitve.

Na spletni strani Tvoja Evropa o napotitvi, ki je povezana z razdelkom „Koristni viri in stiki“, je mogoče najti nacionalne spletne strani o napotitvi, ki so običajno na voljo vsaj v angleščini in vključujejo informacije o delovnih pogojih, koristne stike in predloge izjave.

Za dokazovanje, da delavec med opravljanjem dela v tujini ostaja vključen v sistem socialne varnosti države pošiljateljice, morajo podjetja v skladu z 12. členom Uredbe (ES) št. 883/2004, predhodno zaprositi za izdajo obrazca A1 pri pristojnem organu te države.

V določenih primerih je ohranitev zavarovanja mogoča tudi pri napotitvah iz ali v države, ki niso članice EU, če med zadevno tretjo državo in državo članico EU obstaja sklenjen dvostranski sporazum o socialni varnosti.

V drugih primerih – na primer pri napotitvah, daljših od 24 mesecev, pri napotitvah iz tretjih držav ali kadar je delavec napoten kot zamenjava za drugo osebo – se delavec praviloma vključi v sistem socialne varnosti države gostiteljice.

Vendar pa se lahko, v skladu s 16. členom uredbe, pristojni organi države pošiljateljice in države gostiteljice dogovorijo o izjemi, ki omogoča, da delavec ostane zavarovan v državi pošiljateljici tudi po poteku 24 mesecev, če je to v interesu delavca.

V zvezi z obdavčitvijo prejemkov napotenih delavcev je treba informacije o izogibanju dvojnemu obdavčevanju poiskati v veljavnih dvostranskih konvencijah o obdavčevanju dohodka. Te konvencije običajno vsebujejo tako imenovano pravilo 183 dni, ki omogoča, da se obdavčitev ohrani v državi pošiljateljici, če delavec v državi gostiteljici ne prebiva več kot 183 dni v davčnem letu.

Minimalna plača v Sloveniji

Minimalno plačo v Sloveniji ureja Zakon o minimalni plači (ZMinP)⁽¹⁾. Vsako leto jo določi minister za delo in jo objavi v Uradnem listu Republike Slovenije do 31. januarja. Minimalna plača za delo s polnim delovnim časom (40 ur na teden) v letu 2025 znaša 1.277,72 EUR bruto. Za delavce, ki delajo s krajšim delovnim časom od polnega, je plača sorazmerna številu opravljenih ur.

V minimalno plačo niso všteti dodatki, ki jih določajo zakoni, drugi predpisi in kolektivne pogodbe, ter dodatki za delovno uspešnost in poslovno uspešnost (126. člen ZDR-1)⁽²⁾.

Če je osnovna plača določena v pogodbi o zaposlitvi, določena v zneskih, kot jih opredeljuje Kolektivna pogodba za gradbene dejavnosti (KPGD)⁽³⁾ in je nižja od minimalne plače, mora

(1) Zakon o minimalni plači (ZMinP), Uradni list RS, št. 13/10 z vsemi spremembami, z dne: 11. 2. 2010; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5861>

(2) Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1); Uradni list RS, št. 21/12, 70/13 – popr., 47/15-ZZSTD, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odločba Ustavnega sodišča, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPĐVE, z dne: 5. 3. 2013; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

(3) Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (KPGD), Uradni list RS, št. 101/15 z vsemi spremembami, z dne: 14. 12. 2015; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=KOLP428>

delodajalec najprej izračunati dodatek k minimalni plači. Ko je z dodatkom k minimalni plači dosežena zakonska zahteva po minimalni plači, se dodajo še drugi dodatki. Osnova za izračun dodatkov pa je osnovna plača.

V nadaljevanju so navedeni najnižji zneski osnovnih plač v skladu s KPGD, ki veljajo za posamezne kategorije delovnih mest od 1. januarja 2025 do spremembe:

Kategorije	Naziv tarifnega razreda	Najnižja osnovna bruto plača v EUR za 174 ur
I.	enostavna dela	763,95
II.	manj zahtevna dela	847,93
III.	srednje zahtevna dela	939,81
IV.	zahtevna dela – triletno poklicno tehnično	1.041,24
IV./2	izobraževanje	1.104,41
V.	zahtevnejša dela – srednje tehnično izobraževanje	1.230,72
V./2		1.307,29
VI.	zelo zahtevna dela – višja strokovna šola ali prva bolonjska stopnja	1.378,11
VI./2		1.596,31
VII.		1.634,59
VII./2	visoko zahtevna dela	1.837,47
VII./3		1.979,10
VIII.	najzahtevnejša dela	2.191,58

Kateri drugi elementi plačila veljajo za napotene delavce?

Drugih fiksnih elementov plačila ni, razen različnih dodatkov in regres za letni dopust, kot pojasnjujemo v nadaljevanju.

V vsakem primeru so napoteni delavci upravičeni do povračila potnih stroškov, stroškov prehrane in nastanitve v kraju napotitve v državi gostiteljici v skladu s pravili matične države.

Ali osebni prejemki vključujejo druge dodatke, ki pripadajo delavcu glede na pogoje dela?

Po določbah ZDR-1 (127.-131. člen in , 137. člen) in KPGD plača delavca vključuje:

- dodatek za delovno dobo (129. člen ZDR-1, 69.-71. člen KPGD)
- dodatek za posebne pogoje dela na podlagi razporeditve delovnega časa, in sicer za (128. člen ZDR-1, 67. člen KPGD):
 - nočno delo

- nadurno delo
- delo v nedeljo
- delo na praznike in dela proste dneve po zakonu
- izmensko delo in deljeni delovni čas
- delo na oddaljenem gradbišču
- povračilo stroškov v zvezi z delom (130. člen ZDR-1)
 - dodatek za prehrano (74. člen KPGD)
 - stroški prevoza na delo in z dela (73. člen KPGD)
 - dnevnice za opravljanje določenih del in nalog na službenem potovanju (75-76 člen KPGD).
- druge osebne prejemke:
 - regres za letni dopust (131. člen ZDR-1, 78. člen KPGD).
- del plače za delovno uspešnost in poslovno uspešnost (126., 127. člen ZDR-1), kot je dogovorjeno v kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi (61.-64. člen KPGD).
- KPGD določa dodatke za posebne pogoje dela zaradi posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ter niso vključeni v zahtevnosti dela. Ti dodatki se izračunajo na podlagi časa, ko delavec dela v teh pogojih, in so predvideni za vsak poseben težji delovni pogoj (66. člen KPGD).

Višine dodatkov, ki se usklajujejo enkrat letno (6. člen KPGD), veljajo za leto 2025:

POVRAČILO STROŠKOV V ZVEZI Z DELOM IN POSEBNIMI DELOVNIMI POGOJI

Nadomestilo	Znesek	Opis
Regres za letni dopust	1.440 €	Znesek velja za leto 2025; če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela dopusta, oziroma če ima pogodbo sklenjeno za krajši delovni čas, mu tudi regres pripada v sorazmernem delu
Dodatek za delovno dobo	0,5 % za vsako dopolnjeno leto delovne dobe pri delodajalcu	podrobneje opredeljeno v KPGD, 69. – 71. člen
Povračilo stroškov za prehrano med delom	6,80 €	če delodajalec delavcu ne zagotavlja prehrane med delovnim časom
	0,85 €	za vsako dopolnjeno uro dela preko običajnega 8-urnega delovnega časa
Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela	100%	cene najcenejšega javnega prevoza ali
	0,19 €	0,19 € za vsak polni kilometer, če ni možnosti javnega prevoza (oddaljenost od naslova prebivališča vsaj 2 km)
Povračilo stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju dela in nalog na službenem potovanju	kilometrina, dnevnic	v skladu z veljavno Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja
Dodatek za težje delovne pogoje	najmanj 3 % osnovne plače za vsak težji delovni pogoj, za čas trajanja tega dela	osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za delo s polnim delovnim časom ali ustrezna urna postavka

DODATKI ZA DELO GLEDE NA RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA⁽⁴⁾

Nadomestilo	Znesek osnovne plače v %
a) za nočno delo v izmeni med 22.00 in 7.00 uro naslednjega dne	40%
b) za delo v nedeljo	50%
c) za delo na praznike in dela proste dneve v skladu z zakonom	50%
d) za delo 1. januarja in 1. maja	100%
e) za čas dela v popoldanski izmeni, kadar se delovni proces izvaja v najmanj dveh izmenah	10%
f) za delo s krajšim delovnim časom v primeru prekinitve, ki traja 2 uri ali več (obračunava se za ure prekinitve)	10%
g) za nadurno delo	30%
h) za vsako uro pripravljenosti na domu/ urna postavka osnovne plače	10%

DODATKI ZA DELO NA ODDALJENEM GRADBIŠČU⁽⁵⁾

Dodatek	Znesek na dan
Če je gradbišče oddaljeno do 30 km	0 €
Če je gradbišče oddaljeno dopolnjenih 30 km	1,16 €
Če je gradbišče oddaljeno dopolnjenih 40 km	2,31 €
Če je gradbišče oddaljeno dopolnjenih 50 km	3,47 €
Za vsakih dodatnih 10 kilometrov	1,16 €

DELOVNA USPEŠNOST IN POSLOVNA USPEŠNOST

Dodatek	Merila	Področje uporabe
Osnova za izračun delovne uspešnosti je osnovna plača delavca po pogodbi o zaposlitvi. Šteje se, da so normativi delovne uspešnosti ustrezni, če jih dosega vsaj 90 % delavcev. Merila po ZDR-1 so: gospodarnost, kakovost in obseg opravljenega dela.	Za nedoseganje pričakovanih rezultatov dela lahko delodajalec delavcu odtegne največ 10 % mesečne osnovne plače, in sicer največ trikrat letno.	Velja za delovna mesta, razvrščena do V. tarifnega razreda. Za delovna mesta od VI. tarifnega razreda dalje model nedoseganja delovne uspešnosti določi delodajalec z internim aktom.
Poslovna uspešnost je sestavni del plače, če je to dogovorjeno s splošnim aktom delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi.	Osnovno merilo za izplačilo je dejanska prisotnost delavca na delu.	Plačilo je izključeno iz osnov za nadomestila plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

(4) Dodatki pod točkami b., c. in d. se medsebojno izključujejo.

(5) Delavec lahko prejme največ 18 € dodatka/ dan in je do njega upravičen, če začne in konča delo na gradbišču v skladu z urnikom gradbišča

Ali so v Sloveniji vzpostavljeni sektorski skladi, ki posredujejo oziroma upravljajo z izplačili regresa za letni dopust ali drugih sestavin plačila, povezanih z delovnim razmerjem?

V Sloveniji ni paritetnih socialnih skladov, tako kot v številnih državah EU. Ker paritetni skladi dopolnjujejo obstoječe državne mehanizme na področju poklicnega izobraževanja, varnosti in zdravja pri delu, pokojninskega zavarovanja, sistema plačanega dopusta in podobnih področjih, si tako sindikati gradbenih delavcev kot delodajalske organizacije že vrsto let prizadevajo za njihovo vzpostavitev.

Kje lahko najdem posodobljene in uradne informacije o veljavnih plačah?

Uradne informacije o minimalni plači so na voljo na osrednjem spletnem mestu državne uprave GOV.SI⁽⁶⁾. Veljavne kolektivne pogodbe so objavljene na spletni strani OPSI – Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti⁽⁷⁾. Veljavne kolektivne pogodbe so objavljene tudi na spletni strani PISRS (Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije), kjer je objavljena tudi gradbena kolektivna pogodba (KPGD)⁽⁸⁾.

Delodajalci in delojemalci lahko podrobne in posodobljene uradne informacije o plačah in drugih vidikih napotitve delavcev pridobijo na Območni obrtno-podjetniški zbornici Kamnik⁽⁹⁾ in Območni obrtno-podjetniški zbornici Nova Gorica⁽¹⁰⁾. Ti zbornici sta partnerici v projektu EU Post-Meet, v okviru katerega je nastal ta priročnik.

Delavci se lahko obrnejo tudi na:

- Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije (SDGD)⁽¹¹⁾, ki kolektivno zastopa (napotene) delavce v gradbeništvu,
- nevladno organizacijo Delavska svetovalnica⁽¹²⁾, ki se zavzema za pravice delavcev, in
- Infotočko za tujce, ki deluje v okviru Zavoda za zaposlovanje⁽¹³⁾.

Kontakti omenjenih pristojnih institucij so navedeni v poglavju „Pomembni naslovi pristojnih institucij v Republiki Sloveniji“.

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

(7) Evidenca veljavnih kolektivnih pogodb: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti; <https://podatki.gov.si/dataset/evidenca-kolektivnih-pogodb>

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

(9) Območna obrtno-podjetniška zbornica Kamnik; <https://ooz-kamnik.si/>

(10) Območna obrtno-podjetniška zbornica Nova Gorica; <https://ooz-novagorica.si/>

(11) Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije (SDGD); <https://sdgd.si/>

(12) Delavska svetovalnica; <https://delavskasvetovalnica.si/o-nas/>

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

Katere določbe glede maksimalnega delovnega časa in minimalnega počitka veljajo za napotene delavce?

Področje delovnega časa in počitkov urejata ZDR-1 in KPGD.

Delovni čas

- **Efektivni delovni čas** vključuje čas, ko je delavec na razpolago delodajalcu in opravlja dogovorjene delovne obveznosti, ter 30-minutni dnevni odmor.
- **Polni delovni čas** ne sme presegati 40 ur na teden. Delovni čas skupaj z nadurami pa ne sme biti daljši od 56 ur tedensko. Vendar pa je s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo delo s polnim delovnim časom lahko opredeljeno v drugačnem obsegu.
- **KPGD določa, da polni delovni čas znaša najmanj 36 ur in največ 40 ur tedensko.** Delodajalci morajo pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta sprejeti letni razpored delovnega časa.
- **V primeru neenakomerne ali začasne prerazporeditve delovnega časa** se po določbah KPGD polni delovni čas šteje kot povprečna delovna obveznost v obdobju 12 mesecev, od uvedbe takšne razporeditve.

Dnevni odmor

- Zaposleni s polnim delovnim časom imajo pravico do 30-minutnega odmora med delovnim časom.
- Delavcem s krajšim delovnim časom, ki delajo vsaj štiri ure na dan, pripada sorazmerna dolžina odmora.
- Mladoletni delavci (mlajši od 18 let), ki delajo vsaj 4,5 ure na dan, so upravičeni do 30-minutnega odmora.
- Dnevni odmor se všteva v delovni čas in je plačan.

Počitek med delovnimi dnevi

- Delavec imaj pravico do najmanj 12 ur neprekinjenega počitka med dvema zaporednima delovnima dnevoma.
- Pri neenakomerni ali začasni prerazporeditvi delovnega časa mora počitek znašati najmanj 11 neprekinjenih ur v obdobju 24 ur.

Tedenski počitek

- Delavcu pripada najmanj 24 ur neprekinjenega počitka v obdobju sedmih zaporednih dni.
- Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih ali organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, mu je treba zagotoviti dan počitka na drug dan v tednu.

Prazniki in prosti dnevi

- Napoteni delavci in njihovi delodajalci se lahko dogovorijo, da bodo praznovali praznike države gostiteljice, matične države delavca ali praznike obeh držav.

Kako dolg je minimalni letni plačani dopust?

Pravila, ki urejajo letni dopust, so opredeljena v ZDR-1 (159. člen, 164. člen) in KPGD. Delavec pridobi pravico do letnega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja za polni ali krajši delovni čas. Za vsak mesec zaposlitve ima delavec pravico do 1/12 letnega dopusta in 1/12 regresa za letni dopust (131. člen ZDR-1, 78. člen KPGD). Pri zaposlitvi za določen ali s krajšim delovnim časom je delavec upravičen do sorazmernega dela letnega dopusta. Letni dopust, ki ga določa ZDR-1:

Letni dopust – kategorija	Količina (v dnevih)
Minimalni letni dopust	20 delovnih dni
Starejši delavci (nad 55 let)	+ 3 dni
Delavec invalid z najmanj 60 % telesno okvaro	+ 3 dni
Starši otrok s telesnimi in duševnimi motnjami	+ 3 dni
Starši otrok, mlajših od 15 let	+ 1 dan za vsakega otroka
Delavec, ki še ni dopolnil 18 let	+ 7 dni
Oskrbovalni dopust za nego družinskega člana	+ 5 dni

Letni dopust, ki presega zakonsko predpisano število dni dopusta, je v KPGD (38. člen) opredeljen za naslednje primere:

Letni dopust – vezan na delovno dobo	Količina (v dnevih)
Dopust za neprekinjeno delovno dobo pri zadnjem delodajalcu (velja tudi za pravne prednike in povezane osebe)	-
Za delovno dobo od 1 do 10 let	1 dan
Za delovno dobo od 11 do 25 let	2 dni
Za delovno dobo nad 25 let	3 dni
Starši otrok, mlajših od 15 let	1 dan za vsakega otroka
Delavec, ki še ni dopolnil 18 let	7 dni
Oskrbovalni dopust za nego družinskega člana	5 dni
Delovna mesta od I. do VI. tarifnega razreda	1 dan
Delovna mesta od VII. do VIII. tarifnega razreda	2 dni

V skladu s KPGD je najdaljše trajanje letnega dopusta v koledarskem letu omejeno na 32 dni, razen če na podlagi internega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi veljajo ugodnejši pogoji.

Kdo v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ocenjuje tveganja in sprejema s tem povezane ukrepe?

Temeljni zakon, ki ureja varnost in zdravje pri delu v Sloveniji, je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)⁽¹⁴⁾. Zakon v slovenski pravni red prenaša tudi določbe izvedbenih direktiv EU s področja varnosti in zdravja pri delu. Določa načela varnega in zdravega dela ter preprečevanja nevarnosti, poškodb in zdravstvenih okvar, ob hkratnem zmanjševanju administrativnih bremen in zagotavljanju večje učinkovitosti ukrepov varnosti in zdravja pri delu.

Zakon velja za vsakega delodajalca, ki zaposluje vsaj enega delavca, ter za vsako osebo, ki je prisotna v delovnem procesu, tako v zasebnem kot javnem sektorju. Temeljna značilnost zakonodaje je poudarek na preprečevanju, zmanjševanju in učinkovitem obvladovanju tveganj za zdravje in varnost pri delu.

V skladu z zakonom mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje pri delu z izvajanjem ustreznih ukrepov, ki vključujejo zlasti:

- preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje tveganj pri delu,
- usposabljanje in obveščanje delavcev o varnosti in zdravju pri delu,
- zagotavljanje predhodnih in obdobjnih zdravstvenih pregledov,
- ustrezno organizacijo delovnih procesov,
- zagotavljanje potrebnih sredstev za varno delo, vključno z varovalno opremo in tehničnimi ukrepi.

Na področju gradbeništva je ključen izvedbeni predpis „Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih“⁽¹⁵⁾.

Uredba določa:

- ukrepe za varno delo na gradbiščih,
- ukrepe za varnost in zdravje v obratih in pomožnih delavnicah na gradbiščih, kjer se pripravljajo in obdelujejo gradbeni materiali, izdelki in elementi,
- ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri vzdrževanju in čiščenju gradbenih objektov.

Za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu na gradbiščih morajo delodajalci sprejeti in izvajati ukrepe v skladu z 10. členom uredbe in minimalnimi zahtevami iz Priloge IV uredbe ter upoštevati navodila koordinatorja za varnost in zdravje pri delu (ki ga imenuje investitor ali nadzornik projekta). Sodelovanje in razmejitev odgovornosti med delodajalci v primeru sklepanja pogodb s podizvajalci ureja 39. člen ZVZD-1, ki določa, da morajo delodajalci, kadar njihovi delavci opravljajo delo na istem delovišču, sodelovati, si izmenjati informacije o tveganjih in usklajevati varnostne ukrepe. Če obstajajo skupna tveganja, morajo določiti odgovorno osebo za usklajevanje ukrepov.

Ključne zahteve sodelovanja več delodajalcev na istem gradbišču

Pri izvajanju del na skupnem gradbišču, kjer sodeluje več delodajalcev (npr. glavni izvajalec in podizvajalci), je skladno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) ter izvedbenimi predpisi nujno zagotoviti učinkovito sodelovanje, usklajevanje in razmejitev odgovornosti.

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

(15) Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih; Uradni list RS, št. 83/05, datum sprejetja: 1. 9. 2005; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=URED3783>

Glavni izvajalec je dolžan zagotoviti, da vsi podizvajalci izvajajo ukrepe za varnost in zdravje pri delu v skladu z zakonodajo. To vključuje: pravočasno posredovanje informacij o tveganjih, zagotavljanje usposabljanja za varno delo in nadzor nad izvajanjem varnostnih ukrepov in protokolov.

Vsak delodajalec mora izdelati oceno tveganja, ki vključuje tudi dejavnosti podizvajalcev, kadar te vplivajo na skupno varnost. Ocena mora vsebovati: identifikacijo nevarnosti, oceno verjetnosti in resnosti tveganj ter predvidene ukrepe za njihovo odpravo ali obvladovanje.

Učinkovito sodelovanje med glavnim izvajalcem in podizvajalci vključuje redno komunikacijo, koordinacijske sestanke, usklajeno izvajanje varnostnih ukrepov in imenovanje odgovorne osebe za usklajevanje ukrepov v primeru skupnih tveganj.

Kadar je na gradbišču delo istočasno ali zaporedoma izvaja več delodajalcev, morajo v skladu z 39. členom ZVZD-1 skleniti pisni sporazum o skupnih ukrepih za varnost in zdravje pri delu. V njem vsak delodajalec imenuje osebo, ki je odgovorna za zagotavljanje varnosti svojih delavcev, skupaj pa določijo koordinatorja, ki je pristojen za usklajevanje izvajanja skupnih ukrepov.

Notranja strokovna služba za varnost in zdravje pri delu

Zakonodaja na področju varnosti in zdravja pri delu predvideva, da delodajalec zagotovi strokovno izvajanje teh nalog bodisi z notranjo strokovno službo bodisi s pogodbenim sodelovanjem z zunanjim strokovnjakom ali organizacijo, registrirano za to dejavnost (28. člen ZVZD-1).

Delodajalec določi število in vrsto strokovnih delavcev za varnost in zdravje pri delu na podlagi:

- vrste in obsega delovnega procesa,
- števila delavcev, ki so izpostavljeni tveganjem,
- števila delovnih izmen,
- organizacijske strukture (npr. število enot na različnih lokacijah).

Naloge notranje službe za varnost in zdravje pri delu vključujejo:

- svetovanje pri načrtovanju, izbiri, uporabi in vzdrževanju delovne opreme ter sredstev za delo,
- svetovanje o zagotavljanju varnega in zdravega delovnega okolja,
- usklajevanje ukrepov za preprečevanje psihosocialnih tveganj,
- priprava navodil in izjav o varnosti z oceno tveganja,
- organizacija in izvajanje usposabljanja delavcev za varno delo,
- izvajanje notranjega nadzora,
- priprava navodil za zagotavljanje varnih delovnih pogojev,
- spremljanje in evidentiranje poškodb pri delu in priprava poročil v zvezi s tem,
- sodelovanje z izvajalci na področju medicine dela,
- obveščanje Inšpektorata RS za delo v primerih, določenih s predpisi (na primer: prijava o začetku gradbenih del 15 dni pred pričetkom, poročanje o nezgodah pri delu, nevarnih pojavih in ugotovljenih poklicnih boleznih),
- vodenje zakonsko predpisanih evidenc,
- upoštevanje posebnega varovanja zdravja mladih delavcev (mlajših od 18 let).

Obveščanje in sodelovanje delavcev

Delodajalci so dolžni delavce redno obveščati o tveganjih in ukrepih za njihovo obvladovanje, pri čemer uporabljajo pisna navodila in obvestila. Delavci ali njihovi predstavniki sodelujejo pri sprejemanju odločitev, vezanih na varnost in zdravje pri delu, imeti pa morajo tudi možnost podajanja predlogov in pripomb. V skladu z določbami ZVZD-1 in zakonodajo o sodelovanju delavcev pri upravljanju morajo delavci ali njihovi predstavniki:

- sodelovati pri sprejemanju odločitev, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu,
- imeti možnost podajanja predlogov in pripomb,

- biti vključeni zlasti ob uvajanju sprememb v delovnem procesu in pri prepoznavanju novih ali spremenjenih tveganj.

Pooblašчени izvajalci (zunanje strokovne službe) in koordinacija varnosti pri delu

Če delodajalec ne more organizirati notranje strokovne službe za varnost in zdravje pri delu, lahko strokovne naloge prenese na zunanega izvajalca, ki ima ustrezno dovoljenje za opravljanje nalog s področja varnosti in zdravja pri delu. V skladu s Pravilnikom o dovoljenjih za opravljanje nalog varnosti pri delu mora biti pooblaščen izvajalec vpisan v register izvajalcev⁽¹⁶⁾, ki ga vodi pristojno ministrstvo.

Pooblašчени izvajalci izvajajo predvsem naslednje naloge:

- periodične preglede škodljivosti delovnega okolja, kot so merjenje hrupa, vibracij, kemičnih in fizikalnih dejavnikov,
- periodične preglede in preskušanje delovne opreme, s ciljem preverjanja varnostno-tehnično brezhibnosti strojev, naprav, orodij in drugih sredstev za delo,
- preglede električne opreme, dvžnih naprav in osebne varovalne opreme.

Ti izvajalci morajo poleg vpisa v register izpolnjevati tudi posebne pogoje glede strokovne usposobljenosti kadra, tehnične opremljenosti, neodvisnosti pri izvajanju nalog, zavarovanja poklicne odgovornosti in zagotavljanja skladnosti s predpisi.

Zdravnik medicine dela

Strokovne naloge s področja zdravstvenega varstva pri delu izvajajo zdravniki specialisti medicine dela, prometa in športa, ki morajo za opravljanje dejavnosti pridobiti dovoljenje Ministrstva za zdravje Republike Slovenije. Izvajajo jih lahko:

- javne zdravstvene ustanove, ali
- zasebni izvajalci s koncesijo, podeljeno v skladu z zakonodajo, ki ureja zdravstveno dejavnost.

Njihove naloge so opredeljene v 33. členu ZVZD-1 in vključujejo zlasti:

- sodelovanje pri izdelavi izhodiščnih strokovnih ocen tveganja in pripravi podlag za izjavo o varnosti,
- izvajanje predhodnih in obdobjnih preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev,
- obveščanje delavcev o tveganjih, povezanih z njihovim delovnim mestom in delovnim okoljem,
- spremljanje, analiziranje in poročanje o poklicnih boleznih ter drugih boleznih, povezanih z delom,
- pripravo strokovnih poročil in priporočil za delodajalce glede izboljšanja delovnih pogojev,
- sodelovanje pri načrtovanju poklicne rehabilitacije, ukrepov prve pomoči in drugih ukrepov za varovanje zdravja zaposlenih.

Za dodatne informacije o njihovem strokovnem delovanju, usmeritvah in strokovni podpori je na voljo spletna stran Združenja za medicino dela, prometa in športa Slovenije (ZMDPS)⁽¹⁷⁾.

(16) Register dovoljenj za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti in zdravja pri delu; <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/VZD-vpisnik.pdf>

(17) Združenje medicine dela, prometa in športa Slovenije; <https://www.zmdps.si>

Ali v okviru zakonodaje o varnosti in zdravju pri delu obstajajo posebne zahteve glede sklepanja pogodb s podizvajalci? Kako vplivajo na sklepanje pogodb s tujimi podizvajalci?

Zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu, zlasti Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ne vsebuje posebnih določb, ki bi neposredno urejale sklepanje podizvajalskih pogodb, vendar določa obveznosti glavnega izvajalca in sodelovanje več delodajalcev na skupnem delovišču (39. člen ZVZD – 1). Te določbe veljajo ne glede na to, ali gre za domače ali tuje podizvajalce.

Kadar glavni izvajalec sodeluje s tujim podizvajalcem, mora zagotoviti, da tudi ta spoštuje slovensko zakonodajo o varnosti in zdravju pri delu:

- Tuji podizvajalec mora pri opravljanju del na ozemlju Republike Slovenije upoštevati vse veljavne predpise o varnosti in zdravju pri delu, ne glede na zakonodajo v državi svojega sedeža.
- Glavni izvajalec mora tujemu podizvajalcu zagotoviti potrebne informacije in dokumentacijo (npr. oceno tveganja, navodila za varno delo, pravila gradbišča) ter preveriti, da so njegovi delavci ustrezno usposobljeni za delo v skladu s slovenskimi predpisi.
- Glavni izvajalec je dolžan spremljati izvajanje ukrepov varnosti in zdravja pri delu s strani tujega podizvajalca, ter po potrebi sprejemati ustrezne korektivne ukrepe, če pride do ugotovljenih neskladnosti.

Ti ukrepi in obveznosti so ključni za zagotavljanje usklajenega in varnega delovanja na skupnem delovišču, ter da se preprečijo tveganja za poškodbe, nesreče ali kršitve zakona.

Katere zahteve glede usposabljanja in zdravstvenih pregledov v skladu z zakonodajo o varnosti in zdravju pri delu veljajo v Sloveniji?

V Sloveniji zahteve glede usposabljanja in zdravstvenih pregledov na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD) izhajajo predvsem iz Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) ter podzakonskih aktov. Ključno vlogo imata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) ter Ministrstvo za zdravje, ki pripravljata zakonodajo in nacionalne programe VZD, medtem ko Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD) opravlja nadzor nad izvajanjem predpisov. Delodajalci so odgovorni za praktično izvajanje ukrepov, vključno z usposabljanjem zaposlenih in zagotavljanjem preventivnih zdravstvenih pregledov.

Zahteve glede usposabljanja za varnost in zdravje pri delu

V skladu z ZVZD-1 mora delodajalec delavcem zagotoviti ustrezno usposabljanje za varno in zdravo delo. Usposabljanje mora biti prilagojeno značilnostim posameznega delovnega mesta, ugotovljenim tveganjem iz ocene tveganja ter spremembam v delovnem okolju, opremi ali načinu dela. Roki za periodično usposabljanje in preverjanje znanja s področja varnosti in zdravja pri delu ne smejo preseči dveh let.

Obvezno usposabljanje je potrebno ob:

- sklenitvi delovnega razmerja ali začetku opravljanja dela,

- premestitvi na drugo delovno mesto ali spremembi delovnih nalog,
- uvedbi nove opreme, tehnologije ali delovnih postopkov,
- vsaki spremembi, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu.

Obveznosti delodajalca glede usposabljanja

- Zagotavljanje usposabljanja: delodajalec mora organizirati usposabljanje, ki vključuje informacije o tveganjih, varnostnih ukrepih, pravilni uporabi zaščitne opreme in ravnanju v nujnih primerih.
- Redno obnavljanje znanja: usposabljanja je treba redno obnavljati, zlasti po spremembah, ki vplivajo na varnost (uvedba nove opreme, postopkov, nevarnosti).
- Dokumentacija: delodajalec mora za vsakega zaposlenega voditi ustrezne evidence o opravljenih usposabljanjih.

Zdravstveni pregledi

V skladu z 33. in 36. členom ZVZD-1 je delodajalec dolžan zagotoviti, da se zdravstvene storitve na področju varnosti in zdravja pri delu izvajajo v sodelovanju z izvajalcem medicine dela.

Natančna pravila ureja Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev⁽¹⁸⁾, ki določa:

- vrste pregledov (predhodni, obdobjni, usmerjeni),
- postopke in roke za njihovo izvedbo,
- obvezne vsebine poročil.

V skladu z določili tega pravilnika **roki za preventivne preglede praviloma ne presegajo dveh let**, razen če je drugače določeno glede na opredeljena tveganja.

Preventivni zdravstveni pregledi

Vrsta, vsebina in obseg pregledov se določijo na podlagi ocene tveganja. Pregledi se izvajajo pred začetkom dela in periodično, če narava dela to zahteva. Upoštevajo se zdravstvene zahteve, ki jih določi delodajalec na podlagi strokovne ocene zdravnika medicine dela.

Priznavanje usposabljanja in zdravstvenih pregledov iz tujine

Če so bili usposabljanja ali zdravstveni pregledi opravljeni v tujini, se lahko v Sloveniji priznajo le, če so skladni z zahtevami slovenske zakonodaje.

V primeru napotitve delavcev v RS mora tuji delodajalec preveriti možnost priznavanja pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti oziroma pri ustrezno pristojnih organih (npr. Inšpektorat RS za delo ali Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije).

Kdo so ključne odgovorne osebe oziroma institucije na področju varnosti in zdravja pri delu?

Delodajalci in delavci lahko za vprašanja, dodatna pojasnila ali prijavo nepravilnosti na področju varnosti in zdravja pri delu kontaktirajo naslednje pristojne institucije:

(18) *Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev*; Uradni list RS, št. 87/02 – z vsemi spremembami, sprejet 12. 9. 2002; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV641>

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije (MDDSZ)⁽¹⁹⁾ – pristojno za zakonodajo in sistemske ukrepe na področju varnosti in zdravja pri delu;
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD) – pristojen za nadzor nad izvajanjem zakonodaje, svetovanje in ukrepanje ob kršitvah⁽²⁰⁾;
- Zbornica varnosti in zdravja pri delu (ZVZD)⁽²¹⁾ in
- izvajalci storitev na področju varnosti in zdravja pri delu¹⁴.

Nezgode pri delu⁽²²⁾ predstavljajo resno tveganje in zahtevajo takojšnje ukrepanje. Delodajalci so zakonsko zavezani, da o morebitnih nezdah poročajo pristojnim organom, pri čemer morajo upoštevati posebne roke in postopke:

- Manjše nezgode, brez posledic za zmožnost za delo je potrebno prijaviti Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS), Inšpektoratu RS za delo (IRSD) in Nacionalnemu inštitutu za javno zdravje RS (NIJZ). Rok za prijavo: 8 dni od nastanka nezgode.
- O težjih nezdah in morebitnih nastalih poklicnih boleznih je potrebno takoj obvestiti iste organe: ZZZS, IRSD, NIJZ.
- V primeru nezgode s smrtnim izidom je potrebno poleg ZZZS, IRSD in NIJZ nemudoma obvestiti tudi Policijo.

V primeru napotitve na delo zavarovanje za primer nesreče pri delu in poklicne bolezni praviloma ostane v državi pošiljateljici, kot izhaja iz 12. člena Uredbe (ES) št. 883/2004⁽²³⁾.

Kontaktne podatke pristojnih institucij

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS)

Miklošičeva cesta 24, 1.000 Ljubljana

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

Inšpektorat RS za delo (IRSD)

Štukljeva cesta 44, 1.000 Ljubljana

T: +386 1 2803 660; E-naslov: gp.irsdd@gov.si; <https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-deloo-inspektoratu/>

Nacionalni inštitut za javno zdravje (NIJZ)

Trubarjeva cesta 2, 1.000 Ljubljana

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

Policija Republike Slovenije

Klic v sili: 113

E-naslov: gp.policija@policija.si

Nujna (medicinska) pomoč

Če potrebujete nujno medicinsko pomoč, gasilce ali druge reševalne enote – **pokličete na številko 112.**

(19) Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije (MDDSZ); <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-deloo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/>

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

(21) Zbornica varnosti in zdravja pri delu; <https://zbornica-vzd.si/>

(22) Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: Opredelitve nesreč in incidentov: Nesreče in incidenti – OSHwiki | Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

(23) Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti; Uradni list: UL L 166, 30.4.2004, str. 1-123.

Kakšne posebne zahteve veljajo glede zaposlovanja nosečnic, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter mladih delavcev?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) določa posebne varovalne ukrepe za varstvo ranljivih skupin delavcev, vključno z:

- delavkami med nosečnostjo in po porodu,
- delavci z družinskimi obveznostmi,
- mladimi osebami (mlajšimi od 18 let)
- delavci, ki so žrtve nasilja v družini,
- invalidi in
- starejšimi delavci.

V nadaljevanju se osredotočamo na zaščito delavk v času nosečnosti in materinstva ter na zaščito delavcev z družinskimi obveznostmi in mladih delavcev.

Posebno varstvo žensk

Slovenska zakonodaja ne določa posebnega varstva žensk glede zaposlovanja, zagotavlja pa posebno varstvo v povezavi z nosečnostjo, porodom in dojenjem ter starševskimi in skrbniškimi obveznostmi (ZDR-1, 182.-189. člen).

Ključne obveznosti delodajalca

- prepoved opravljanja težkih, nevarnih in zdravju škodljivih del za nosečnice in doječe matere,
 - prepoved nadurnega in nočnega dela za noseče delavke ter za starše z otroki, mlajšimi od treh let, razen ob pisnem soglasju delavca (ZDR-1, 185. člen),
 - dolžnost prilagoditve delovnega časa ali delovnega mesta, če to zahteva zdravstveno stanje noseče ali doječe delavke,
 - pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva (ZDR-1, 185. in 188. člen; KPGD, 25. člen), razporeditev delovnega časa pa se določi v pogodbi o zaposlitvi.
- * KPGD (25. člen) določa pogoje za delavce, ki uveljavljajo pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva. Razporeditev delovnega časa za te delavce je določena v pogodbi o zaposlitvi.

Posebej so varovani:

- starši, ki sami skrbijo za otroka, mlajšega od sedem let, ter
- delavci, ki negujejo hudo bolnega otroka – zanje velja prepoved nalaganja nadurnega ali nočnega dela brez njihovega soglasja.

Delodajalec mora, kadar to dopuščajo organizacijske možnosti, delavcem omogočiti usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti z ustrezno razporeditvijo delovnega časa.

Zaščita mladih delavcev – mlajših od 18 let

Delo otrok, mlajših od 15 let, je praviloma prepovedano, razen v izjemnih primerih, določenih z zakonom (npr. kulturne, umetniške, športne dejavnosti – z dovoljenjem staršev in pristojnega organa).

Za mlade delavce veljajo dodatne varovalne določbe (ZDR-1, 190–194. člen), ki prepovedujejo:

- opravljanje del pod zemljo ali pod vodo,
- fizično ali psihično pretežno delo,

- izpostavljenost nevarnim snovem (strupene, rakotvorne, mutagene ipd.),
- delo, ki vključuje ionizirajoče sevanje,
- delo z visokim tveganjem za nesreče,
- delo v nevarnih pogojih (npr. izjemen mraz, vročina, hrup, vibracije),
- nočno delo med 22. in 6. uro (razen izjem ob višji sili, če ni odraslih oseb za nujno delo).

Delovni čas, odmori in počitki za delavce, mlajše od 18 let

- Delovni **čas** ne sme presegati 8 ur na dan in 40 ur na teden.
- **Če** mlad delavec dela več kot 4,5 ure dnevno, ima pravico do 30-minutnega odmora.
- Ima pravico do najmanj 12 ur neprekinjenega dnevnega počitka in 48 ur tedenskega počitka.
- Mladim delavcem pripada dodatnih 7 dni letnega dopusta, poleg osnovnega zakonskega minimuma.

Kaj pomeni nediskriminacija v Sloveniji in kje najti več informacij?

Nediskriminacija je temeljno pravno načelo, ki v Sloveniji izhaja iz Ustave Republike Slovenije⁽²⁴⁾ kar pomeni, da zagotavlja enakost pred zakonom in prepoveduje vsakršno diskriminacijo na podlagi osebnih okoliščin. Na zakonodajni ravni je nediskriminacija najbolj celovito urejena v:

- Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) – s poudarkom na delovnih razmerjih in pravicah delavcev,
- Zakonu o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)⁽²⁵⁾ – kot splošnem zakonu, ki opredeljuje in ureja varstvo pred diskriminacijo v vseh družbenih razmerjih.

ZDR-1 (6. člen) prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo v vseh fazah delovnega razmerja ter določa enako obravnavo delavcev ne glede na:

- narodnost, raso ali etnično pripadnost,
- spol, zdravstveno stanje, invalidnost,
- zakonski stan, družinsko stanje, članstvo v sindikatu,
- premoženjsko stanje ali katero koli drugi osebno okoliščino.

ZVarD (4. člen) opredeljuje diskriminacijo kot vsako neupravičeno razlikovanje na podlagi osebnih okoliščin, ki otežuje ali onemogoča uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Do diskriminacije pride, kadar je oseba obravnavana manj ugodno kot druga v primerljivem položaju izključno zaradi svoje osebne okoliščine.

Oblike diskriminacije (6. – 11. člen ZVarD):

- neposredna in posredna diskriminacija,
- spolno nadlegovanje ali kakršnakoli druga oblika nadlegovanja,
- spodbujanje k diskriminaciji,

(24) *Ustava Republike Slovenije, Uradni list Republike Slovenije, št. 33/91, z dne 23. 12. 1991, z vsemi spremembami; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=USTA1>*

(25) *Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), Uradni list RS, št. 33/16, z dne 21. 4. 2016; in Zakon o nevladnih organizacijah (ZNOrg), Uradni list RS, št. 21/18, z dne: 20. 3. 2018; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7273>*

- viktimizacija – povračilni ukrepi proti osebi, ki je uveljavljala svoje pravice,
- druge oblike diskriminacije.

Prepoved diskriminacije v Sloveniji dopolnjujejo tudi učinkoviti pravni mehanizmi varstva. Posameznik lahko uveljavlja svoje pravice z vložitvijo tožbe pri sodišču (denimo v primeru diskriminacije na delovnem mestu), kar predstavlja obliko sodnega varstva. Poleg tega je na voljo tudi izvensodno varstvo, pri čemer se spori lahko rešujejo z mediacijo ali drugimi alternativnimi postopki, ki omogočajo hitrejšo in manj formalno obravnavo. Dodatno varstvo zagotavljajo posebni postopki pred pristojnimi institucijami, med katerimi imata pomembno vlogo dva neodvisna državna organa:

- Zagovornik načela enakosti, ki obravnava primere diskriminacije tako v javnem kot zasebnem sektorju⁽²⁶⁾,
- Varuh človekovih pravic, ki nadzoruje ravnanje vlade in vsako poseganje v človekove pravice in temeljne svoboščine⁽²⁷⁾.

Kontakti navedenih pristojnih institucij so navedeni v poglavju „Pomembni naslovi pristojnih institucij v Republiki Sloveniji“.

Ali za napotene delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, veljajo drugačni pogoji kot za druge napotene delavce?

Za napotene delavce, ki so zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, veljajo enake temeljne pravice kot za vse druge napotene delavce. Vendar pa zanje veljajo dodatna pravila zaradi posebnosti tristranskega delovnega razmerja med delavcem, agencijo (delodajalcem) in uporabnikom (naročnikom, pri katerem se delo opravlja).

Pri določanju pravic in obveznosti agencijskih delavcev se uporabljajo določbe Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki urejajo pogoje opravljanja dela pri uporabniku (59.–63. člen), ter določba drugega odstavka 210. člena, točka 5, ki določa, da se pri napotitvah upoštevajo tudi predpisi, ki veljajo pri uporabniku – vključno s kolektivno pogodbo in internimi akti uporabnika storitev.

Ključne obveznosti

- Agencija mora z delavcem skleniti **pisno pogodbo o zaposlitvi**, ki je lahko za določen ali nedoločen čas, in ki vsebuje naziv uporabnika in kraj opravljanja dela.
- Med agencijo in uporabnikom mora biti sklenjena **pisna pogodba o zagotavljanju dela**, v kateri so opredeljeni: opis delovnega mesta, delovni pogoji, trajanje napotitve in drugi bistveni elementi.

Napoteni agencijski delavec mora imeti enake delovne pogoje, kot jih ima primerljiv delavec pri uporabniku, ki opravlja isto ali podobno delo.

(26) Zagovornik načela enakosti; <https://zagovornik.si/>

(27) Varuh človekovih pravic; <https://www.varuh-rs.si/>

To vključuje:

- delovni čas in razporeditev delovnega časa,
- plačilo za delo in vse dodatke (za nadurno delo, nočno delo, delo ob nedeljah, praznikih ipd.),
- pravico do počitkov in odmorov,
- varnost in zdravje pri delu,
- pravico do varstva v času nosečnosti ali starševstva,
- enak dostop do skupnih storitev in ugodnosti (npr. menze, prevoz, parkirišča),
- ter vse druge pravice iz delovnega razmerja.

Če je agencijski delavec napoten iz tujine (vključno iz tretjih držav), mora imeti:

- veljavno enotno dovoljenje za prebivanje in delo v Republiki Sloveniji,
- sklenjeno delovno razmerje z agencijo, ne s podjetjem uporabnikom,
- zagotovljeno spoštovanje določb Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT).

Slovenska zakonodaja izrecno prepoveduje:

- verižno posredovanje (npr. več zaporednih agencij med delavcem in uporabnikom),
- zamenjavo stavekajočih delavcev z agencijskimi delavci,
- diskriminacijo agencijskih delavcev glede na njihove pravice, obravnavo in pogoje dela,
- dodeljevanje delavcev brez ustrezne pogodbe in izpolnjenih zakonskih pogojev.

Poslovni predpisi za agencije za posredovanje dela v Sloveniji

Posredovanje delavcev prek agencij je v Sloveniji urejeno z dvema ključnima zakonoma.

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)⁽²⁸⁾ določa pogoje za opravljanje dejavnosti agencije za zagotavljanje začasnega dela, vključno z zahtevami za pridobitev dovoljenja in vpisom v register (167.–170. člen).

Poleg postopkov za pridobitev dovoljenja ZUTD določa tudi:

- obveznosti delodajalca–agencije do napotenih delavcev (165. člen), med drugim zagotavljanje vseh pravic iz delovnega razmerja, prepoved pobiranja provizij za napotitev in prepoved napotitve delavcev v povezane družbe
- obveznosti podjetja uporabnika, ki mora napotene delavce obravnavati enako kot svoje zaposlene ter jim omogočiti seznanitev z internimi prostimi delovnimi mesti
- način prenehanja opravljanja dejavnosti agencije in obveznosti ob prenehanju (171. člen).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) pa ureja pravni položaj agencijskih delavcev.

Med drugim zahteva sklenitev pisne pogodbe o zaposlitvi med delavcem in agencijo, enako obravnavo napotenih delavcev glede plačila, delovnega časa ter drugih pogojev kot primerljivih delavcev pri uporabniku, ter prepoved verižnega posredovanja in zamenjave stavekajočih delavcev z agencijskimi delavci.

S temi določbami zakona vzpostavljata celovit sistem, ki zajema tako licenciranje agencij kot varstvo napotenih delavcev in obveznosti uporabnikov.

Agencija lahko začne opravljati dejavnost posredovanja delavcev z dnem vpisa v „Register pravnih ali fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku“ (register).

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

V register se morajo vpisati tako domače kot tuje agencije za zagotavljanje dela delavcev uporabniku⁽²⁹⁾.

Katere dolžnosti prijave nastanejo v primeru napotitve na delo?

Za čezmejno napotitev delavcev v Republiko Slovenijo morajo delodajalci in samozaposlene osebe izpolniti določene prijavne in evidenčne obveznosti. Ključne so obveznosti s področja socialne varnosti, prijava čezmejnega opravljanja storitev ter hramba dokumentacije na kraju izvajanja del. V nadaljevanju je povzetek obveznosti, strukturiran po vsebinskih sklopih.

Zavarovanje za socialno varnost in potrdilo A1

Delodajalec mora zagotoviti, da je napoten delavec v času napotitve vključen v sistem socialne varnosti v državi zaposlitve. Pri napotitvah znotraj EU/EGP/Švice⁽³⁰⁾ je ustrezno dokazilo o vključitvi potrdilo A1. To potrdilo izkazuje, katera nacionalna zakonodaja s področja socialne varnosti se uporablja za napotenega delavca. Potrdilo A1 je lahko izdano za čas do 24 mesecev, pri čemer delodajalec ali samozaposlena oseba vlogo predloži pristojnemu nosilcu socialne varnosti v matični državi – v EU praviloma elektronsko prek namenskega portala. Potrdilo A1 mora imeti delavec pri sebi ves čas napotitve.

Za podjetja s sedežem zunaj EU/EGP/Švice se uporabi sistem mednarodnih socialnih sporazumov, ki jih je sklenila Republika Slovenija.

Če ustreznega sporazuma ni, velja načelo "loci laboris"⁽³¹⁾ – delavec ostane vključen v sistem socialne varnosti države zaposlitve in se hkrati vključuje v sistem socialne varnosti v Sloveniji.

Samozaposleni, ki začasno delajo v drugi državi članici, prav tako pred napotitvijo pridobijo potrdilo A1 za dokazovanje vključitve v svoj nacionalni sistem socialne varnosti.

Prijava čezmejnega izvajanja storitev

Pred začetkom izvajanja storitev v Sloveniji mora tuji delodajalec ali samozaposlena oseba preko elektronskega obrazca Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) vložiti izjavo o napotitvi (e-obrazec⁽³²⁾).

Ta izjava med drugim vsebuje naslednje podatke (ZČmIS-1, 24. člen)⁽³³⁾:

- ime in priimek ali naziv tujega delodajalca ali samozaposlene osebe,
- naslov tujega delodajalca ali samozaposlene osebe,
- podatke o osebi, odgovorni za stike z organi v državi gostiteljici
- podatke o napotjenih delavcih in njihovih naslovih prebivališča v Sloveniji,

(29) Pojasnila za pridobitev dovoljenja ali vpis v register agencij za zagotavljanje dela delavcev; <https://www.gov.si/teme/zagotavljanje-dela-delavcev-uporabniku/>

(30) Evropski gospodarski prostor

(31) Načelo „lex loci laboris“ je temeljni pojem v delovnem pravu. Pomeni „pravo kraja, kjer se delo opravlja“. To načelo je še posebej pomembno za napotene delavce, saj zagotavlja, da so zaščiteni z delovnopravno zakonodajo države gostiteljice.

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

(33) Zakon o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS-1); Uradni list RS, št. 40/23 z dne 22. 3. 2023; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8529>

- vrsta storitve, opravljene med napotitvijo,
- naslov ali GPS koordinate gradbišča, na katerem se opravljajo storitve,
- predvideno trajanje napotitve (datum začetka in konca),
- podatke o naročniku, za katerega se storitev opravlja.

ZRSZ na podlagi prejete izjave vpiše podatke v evidenco in izda potrdilo o začetku opravljanja storitev. Če se čezmejno izvajanje storitev zaradi nepredvidenih okoliščin v predvidenem roku ne dokonča, lahko tuji delodajalec napotitev podaljša do največ 18 mesecev s predložitvijo obrazloženega obvestila ZRSZ, s čimer se izogne uporabi pravil o dolgotrajni napotitvi.

Obvezna dokumentacija na kraju opravljanja storitev

Tuji delodajalec mora na kraju izvajanja gradbenih del v Sloveniji zagotoviti dostopnost določenih dokumentov in jih na zahtevo nadzornih organov tudi predložiti (8. odstavek 16. člena ZČmIS-1).

Med obvezno dokumentacijo sodijo:

- kopija pogodbe med naročnikom v Sloveniji in tujim izvajalcem gradbenih storitev (ali enakovreden akt v primeru napotitve k povezanemu podjetju),
- potrdilo ZRSZ o začetku opravljanja storitev,
- veljavno potrdilo A1 za vsakega napotenega delavca,
- delovnopravno dokumentacijo:
 - kopije pogodb o zaposlitvi ali aneksov k pogodbam, iz katerih je razvidna napotitev,
 - kopije plačilnih list,
 - dokazila o izplačilih na bančne račune delavcev,
 - evidence prisotnosti na delu.

Na zahtevo nadzornega organa (IRSD) mora tuji delodajalec predložiti prevedene dokumente v slovenski jezik (ZČmIS-1, 14. člen, 5. odstavek). IRSD lahko to dokumentacijo od tujega delodajalca zahteva 24 mesecev po zaključku storitve (ZČmIS-1, 14. člen, 6. odstavek).

Na gradbišču priporočamo tudi zagotovitev naslednjih dokazil:

- izpis iz ustreznega poslovnega registra kot dokazilo o registrirani gradbeni dejavnosti v matični državi,
- dokazilo o zakonitem sedežu v matični državi,
- dovoljenje za opravljanje obrtne dejavnosti v Sloveniji (izda ga OZS, kot pristojna zbornica za izdajanje obrtnih dovoljenj)⁽³⁴⁾,
- potrdilo iz ustreznega „registra vodij del“ v skladu z Gradbenim zakonom – GZ-1⁽³⁵⁾ ⁽³⁶⁾,
- dokumentacijo s področja varnosti in zdravja pri delu (izjava o varnosti z oceno tveganja, evidenca usposabljanj, ipd.),
- dokazilo o registraciji pri Finančni upravi Republike Slovenije (FURS)⁽³⁷⁾, če tako zahtevajo davčni predpisi.

(34) Postopki za pridobitev obrtnega dovoljenja in vpis v obrtni register so pojasnjeni v Prilogi 1.

(35) Gradbeni zakon (GZ-1), Uradni list RS, št. 199/21, z dne 9. 12. 2021, z vsemi spremembami; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO8244>

(36) Postopek vpisa vodje del v register pri pristojni zbornici (IZS/OZS/GZS) je pojasnjen v Prilogi 2.

(37) Finančna uprava Republike Slovenije (FURS): Pridobitev davčne številke za tujo pravno osebo in odgovorno osebo tuje pravne osebe; https://www.fu.gov.si/poslovni_dogodki_podjetja/pridobitev_davcne_stevilke_za_tuje_podjetje

Z izpolnjevanjem navedenih obveznosti delodajalci zagotovijo, da napotene delavce v Sloveniji varujejo ustrezni delovnopravni standardi, obenem pa izpolnijo pogoje za zakonito **čezmejno** izvajanje storitev.

Katere sankcije veljajo v primeru neizpolnjevanja obveznosti v zvezi s čezmejnimi izvajanjem storitev in napotitvijo delavcev?

Neizpolnjevanje obveznosti prijave čezmejnega izvajanja storitev ali nespoštovanje zakonodaje o napotitvi delavcev lahko za delodajalce in njihove zastopnike pomeni visoke globe.

Sankcije so opredeljene v Zakonu o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS-1), Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakonu o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT).

Globe na podlagi Zakona o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS-1)

Z globo od 6.000 do 60.000 EUR se kaznuje tuji delodajalec, ki (14. člen, petnajsti odstavek):

- ne zagotovi veljavnih potrdil A1 za napotene delavce,
- krši določbe delovnopravne zakonodaje v zvezi s pravicami napotenih delavcev,
- je v zadnjih treh letih več kot enkrat kršil obveznosti glede omogočanja nemotenega inšpekcijskega nadzora (IRSD),
- izvaja storitve, ki ne sodijo v okvir registrirane dejavnosti v matični državi (z izjemo napotitve delavca v povezano podjetje pod določenimi pogoji).

Z globo od 600 do 6.000 EUR se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca, **če** podjetje opravlja čezmejne storitve brez izpolnjevanja navedenih pogojev.

Kršitve v zvezi z registracijo storitev (16. člen, osmi odstavek)

Z globo od 2.000 do 20.000 EUR se kaznuje tuji delodajalec, **če**:

- ne opravi predhodne prijave, oziroma registracije opravljanja storitev,
- predloži nepopolne podatke,
- opravlja storitve v neskladju z registracijo,
- ne hrani predpisane dokumentacije oziroma je ne predloži na zahtevo pristojnega organa,
- ne zagotovi zahtevanega prevoda dokumentacije.

Za zgoraj navedene kršitve se z globo od 200 do 2.000 EUR kaznuje tudi odgovorna oseba, oziroma imenovani predstavnik delodajalca.

Za tuje samostojne podjetnike posameznike so globe za enake kršitve polovico nižje kot za podjetja/ družbe.

Globe na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)

V primeru kršitev pravic napotenih delavcev v zvezi z delovnimi pogoji se lahko izrečejo naslednje globe:

- od 3.000 do 20.000 EUR za delodajalca – pravno osebo,
- od 1.500 do 8.000 EUR za male delodajalce (do 10 zaposlenih),
- od 450 do 2.000 EUR za imenovanega zastopnika delodajalca,
- od 450 do 1.200 EUR za samozaposleno osebo.

Nadzor pristojnih organov

Nadzor nad izvajanjem določb ZČmIS-1 in ZDR-1 izvajata Inšpektorat RS za delo (IRSD) in Finančna uprava (FURS), ki imata ključno vlogo pri zagotavljanju spoštovanja delovnopравnih in finančnih predpisov.

Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD) je pristojen za nadzor nad spoštovanjem delovnopравne zakonodaje, varnosti in zdravja pri delu ter pravicami napotenih delavcev.

Finančna uprava Republike Slovenije (FURS) je pristojna za nadzor nad izpolnjevanjem davčnih obveznosti in prispevkov za socialno varnost, tudi v okviru čezmejnega izvajanja storitev.

Globe po ZZSDT⁽³⁸⁾ (velja samo za delodajalce s sedežem v tretjih državah)

Z globo od 10.000 do 75.000 EUR se kaznuje tuji delodajalec, ki v Republiki Sloveniji:

- opravlja storitve z delavci, ki niso pri njem zaposleni,
- opravlja storitve kljub prepovedi zaposlovanja tujih delavcev.

Z globo od 3.000 do 30.000 EUR se kaznuje delodajalec ali izvajalec, ki:

- dovoli tujcu opravljanje dela, za katero ni bilo izdano soglasje v postopku izdaje ali podaljšanja enotnega dovoljenja ali modre karte EU,
- ne zagotovi minimalnih standardov nastanitve ali higiene,
- ne prijavi začetka opravljanja storitev v Republiki Sloveniji ali katerega delavci opravljajo storitve, ki niso dobava blaga in storitev,
- nadzornim organom ne omogoči dostopa do vseh razpoložljivih dokazil, na podlagi katerih so izdani dokumenti, ki dovoljujejo zaposlitev, samozaposlitev ali delo tujca,
- v času napotitve ne hrani dokumentacije v zvezi z napotitvijo delavcev ali je ne predloži na zahtevo nadzornega organa.

Drugi prekrški po ZZSDT

- od 1.000 do 10.000 EUR se kaznuje ponudnik storitev za nedovoljeno opravljanje storitev,
- od 500 do 5 000 EUR se kaznuje odgovorna oseba delodajalca za opravljanje storitev v nasprotju s predpisi (na primer če podjetje opravlja storitve z delavci, ki niso zaposleni pri delodajalcu, ali ki opravlja storitve kljub prepovedi zaposlovanja tujcev),
- od 500 do 2.500 EUR odgovorna oseba podjetja, ki ne zagotovi minimalnih bivalnih ali higienskih standardov, in/ali ne hrani dokumentacije v zvezi z napotitvijo delavcev ali je ne predloži na zahtevo nadzornega organa,
- od 500 do 1.500 EUR se kaznuje posameznik, ki ne zagotovi minimalnih stanovanjskih ali higienskih standardov, in/ali odgovorna oseba, imenovana s strani tujega delodajalca, ki ne prijavi začetka opravljanja storitev v Republiki Sloveniji ali katerega delavci opravljajo storitve, ki niso vezane na dobavo blaga in servisiranje.

(38) *Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev – ZZSDT; Uradni list RS, št. 91/21 z dne 16. 6. 2015, z vsemi spremembami: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO6655>*

Katera so posebna pravila in postopki v zvezi z napotitvijo državljanov tretjih držav?

Delodajalci s sedežem v EU in gradbene storitve z napotenimi delavci

Delodajalci (pravne osebe ali samostojni podjetniki posamezniki) s sedežem ali prebivališčem v EU/EGP/Švica (delodajalci s sedežem v EU) lahko opravljajo gradbene storitve v Sloveniji z napotitvijo delavcev katerega koli državljanstva, če so izpolnjeni vsi pogoji, določeni v 14. – 16. členu Zakona o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS-1).

Pred začetkom opravljanja storitev morajo pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) prijaviti začetek opravljanja storitev in zagotoviti polno spoštovanje pravic napotenih delavcev, kot je podrobneje opisano v tem priročniku.

Poleg tega morajo delodajalci upoštevati tudi določbe Obrtnega zakona (ObrZ-1) glede vpisa v obrtni register (če opravljajo regulirano dejavnost), Gradbenega zakona (GZ-1) glede registracije izvajalcev gradbenih storitev in zahtev za sklepanje pogodb s podizvajalci ter Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki so prav tako pojasnjeni v tem priročniku.

Državljan EU/EGP/Švice – prebivanje, trajanje in pravice delavcev

Delavci, ki jih v Slovenijo napoti delodajalec s sedežem v eni izmed držav EU/EGP/Švice, morajo ob napotitvi pridobiti dovoljenje za prebivanje v skladu z določbami Zakona o tujcih (ZTuj-2)⁽³⁹⁾.

Napotenim delavcem, ki so državljani države EU/EGP ali Švice, prvih 90 dni po vstopu ni treba prijaviti prebivališča v Sloveniji. Če nameravajo ostati dlje, morajo prijaviti svoje prebivališče in pridobiti potrdilo o prebivališču za namen zaposlitve. Vlogo je treba vložiti na katerikoli upravni enoti v Sloveniji⁽⁴⁰⁾ najkasneje v 90 dneh po vstopu.

Storitve z napotenimi delavci (državljan EU) lahko trajajo največ 12 mesecev. V posebej utemeljenih okoliščinah (upravičene okoliščine) se lahko napotitev podaljša še za največ 6 mesecev. Podjetje mora namero o podaljšanju napotitve prijaviti Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje ter predložiti ustrezno utemeljitev.

Upravičene okoliščine lahko vključujejo nepredvidene zamude pri projektu, neugodne vremenske razmere, pozno dobavo opreme, upravne ovire ali druge objektivno preverljive dogodke, ki preprečujejo pravočasno dokončanje opravljanja storitev.

Prvih 12 mesecev (in tudi med podaljšanjem) delavci ohranijo osnovni nabor pravic iz delovnega razmerja. Po 18 mesecih postanejo upravičeni do skoraj vseh pravic iz delovnega razmerja – razen tistih, povezanih s prekinitvijo pogodbe in obvezno udeležbo v sistemu dodatnega poklicnega pokojninskega zavarovanja.

Napotitev državljanov tretjih držav – enotno dovoljenje za napotitev

Kadar delodajalci s sedežem v državah članicah EU napotijo državljane tretjih držav na opravljanje gradbenih storitev v Slovenijo, morajo za te delavce pridobiti enotno dovoljenje (enotno dovoljenje za prebivanje in delo) v skladu s 45. členom ZTuj-2. Za izdajo enotnega dovoljenja ni potrebno soglasje ZRSZ, kot določa 5. člen, drugi odstavek, 18. točka ZZSDT.

(39) Zakon o tujcih (Ztuj-2): Uradni list RS, št. 46/25 – uradno prečiščeno besedilo, z dne 15.6.2011; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5761>

(40) Seznam upravnih enot; <https://www.gov.si/drzavni-organi/upravne-enote/>

Vloga⁽⁴¹⁾ za izdajo enotnega dovoljenja lahko vloži tujec sam ali njegov delodajalec na podlagi pooblastila. Vloga za prvo dovoljenje se praviloma vloži na pristojnem diplomatsko-konzularnem predstavništvu Republike Slovenije v tujini⁽⁴²⁾, lahko pa tudi na katerikoli upravni enoti v Sloveniji, če prosilec že zakonito prebiva na ozemlju Republike Slovenije.

Enotno dovoljenje za državljane tretjih držav se izda za čas trajanja opravljanja storitev, kot je določeno v pogodbi o napotitvi, vendar največ za obdobje enega leta, z možnostjo podaljšanja.

Podjetja iz tretjih držav – omejitve glede napotovanja delavcev

V skladu z veljavno slovensko in evropsko zakonodajo podjetja s sedežem v tretjih državah (torej izven EU/EGP/Švice) ne morejo neposredno napotiti delavcev na opravljanje gradbenih storitev v Sloveniji.

Zakon o tujcih (Ztuj-2) v 45.b členu omogoča le začasne premestitve delavcev znotraj povezanih podjetij, in sicer pod zelo omejenimi pogoji. Gre za primere, ko podjetje iz tretje države začasno premesti svojega zaposlenega v hčerinsko družbo ali podružnico v Sloveniji ali drugi članici EU.

Takšna premestitev je dovoljena izključno za določene kategorije delavcev:

- vodstvene delavce (za največ 3 leta),
- strokovnjake s kvalifikacijo SOK 6/ EQF 7,
- delavce, ki so premeščeni zaradi strokovnega razvoja ali usposabljanja (največ 1 leto).

Za premestitev morajo biti izpolnjeni tudi dodatni pogoji. Med drugim, da je delavec pred tem v matičnem podjetju zaposlen vsaj 9 mesecev (prememitev vodstvenih delavcev in strokovnjakov) ali 6 mesecev (prememitev zaradi usposabljanja).

Za vsako premestitev je treba pridobiti enotno dovoljenje v skladu s 45b-č členom ZTuj-2.

Zakonodaja Republike Slovenije torej ne omogoča neposredne napotitve fizičnih delavcev iz tretjih držav za izvajanje gradbenih storitev. Takšni delavci lahko v Sloveniji delajo le, če so zakonito zaposleni pri slovenskem delodajalcu ali če so pravilno napoteni iz druge države članice EU. Premestitve znotraj podjetij iz tretjih držav so dovoljene zgolj za visoko usposobljeno ali vodstveno osebje in ne za gradbene delavce.

Opravljanje čezmejne storitev podjetij iz tretjih držav (storitve, ki ne sodijo v gradbeno panogo)

Podjetja s sedežem v tretjih državah lahko brez ustanovitve podružnice v Sloveniji opravljajo določene čezmejne storitve, pri čemer lahko začasno napotijo svoje delavce, vendar izključno v primerih, določenih v 36. členu ZZSDT. Med te storitve sodijo:

- dobava in montaža strojev, naprav ali druge tehnične opreme,
- usposabljanje uporabnikovega osebja za uporabo dobavljene opreme,
- demontaža strojev ali opreme,
- redno vzdrževanje, kot je bilo predhodno dogovorjeno v kupoprodajni pogodbi,
- garancijska popravila, ki jih zagotavlja dobavitelj.

Pred začetkom čezmejnega izvajanja navedenih storitev, mora tuje podjetje prijaviti izvajanje storitev pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) in sicer v skladu s 3. in 4. odstavkom 36. člena ZZSDT. Poleg tega mora izpolniti vse druge zakonsko predpisane pogoje ter zagotoviti pravice napotenim delavcem na področjih, kot je obravnavano v tem priločniku.

Opravljanje čezmejnih storitev po 36. členu ZZSDT je časovno omejeno:

(41) Vloga za izdajo/podaljšanje enotnega dovoljenja: <https://infotujci.si/wp-content/uploads/2022/04/>

(42) Predstavništva Republike Slovenije v tujini; <https://www.gov.si/predstavnistva/>

- posamezno storitev lahko napoteni delavec izvaja največ 14 zaporednih dni,
- skupno število dni opravljanja storitev za istega delavca ne sme presegati 90 dni v koledarskem letu.

Po izteku napotitve se lahko isti delavec ponovno napoti šele po prekinitvi, ki traja najmanj toliko časa, kot je trajala njegova predhodna napotitev.

V primeru objektivnih razlogov, zaradi katerih tuji delodajalec ne more pravočasno pričeti ali zaradi prekinitve dokončati storitve (npr. bolezen delavcev, neugodne vremenske razmere, tehnične ovire ipd.), mora v treh dneh od nastopa razloga o tem pisno obvestiti ZRSZ in predložiti ustrezna dokazila.

Na podlagi teh dokazil lahko ZRSZ izda novo potrdilo o prijavi storitve, ki nadomesti prvotno potrdilo (6. odstavek 36. člena ZZSDT).

Postopek izdaje in podaljšanja enotnega dovoljenja za napotene delavce – dodatne podrobnosti

Za napotene delavce mora tuji delodajalec pridobiti enotno dovoljenje za prebivanje in delo (45. člen ZTuj-2). Vlogo⁽⁴³⁾ za izdajo prvega enotnega dovoljenja lahko vloži tuji delavec sam ali njegov delodajalec (na podlagi pooblastila), in sicer:

- na pristojnem diplomatsko-konzularnem predstavništvu Republike Slovenije v tujini ali
- na katerikoli upravni enoti v Sloveniji.

K vlogi za izdajo enotnega dovoljenja je treba priložiti naslednja dokazila:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronske zbirke slik (če je fotografija že shranjena v elektronski zbirki upravnih enot ali konzularnih predstavništev),
- veljavno potno listino (ali njeno overjeno fotokopijo), katere veljavnost traja vsaj tri mesece dlje od predvidenega bivanja v Sloveniji,
- dokazilo o socialnem zavarovanju v državi napotitve, ki vključuje tudi zdravstveno zavarovanje za kritje vsaj nujnih zdravstvenih storitev v Sloveniji,
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje za čas trajanja napotitve,
- potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca (obvezno ob prvi vlogi, sicer na zahtevo upravne enote),
- dokazilo o registraciji tujega delodajalca.

Za izdajo enotnega dovoljenja mora upravna enota pridobiti tudi soglasje ZRSZ, ki preverja pogoje v skladu z ZZSDT. Tuji delodajalec mora zato vlogi za enotno dovoljenje priložiti tudi:

- pogodbo o opravljanju storitev z naročnikom v Sloveniji,
- dokazilo, da so napoteni delavci najmanj 9 mesecev zaposleni pri tujem delodajalcu (ali njegovi kapitalsko povezani družbi s sedežem v tretji državi).

ZRSZ po uradni dolžnosti preverja tudi morebitne pravnomočne odločbe ali odločbe o prekrških, izdane delodajalcem, njihovim odgovornim osebam ali napotenim tujcem, ki bi lahko vplivale na odločitev o izdaji ali zavrnitvi soglasja.

Soglasje k izdaji enotnega dovoljenja se lahko izda enkrat ali večkrat v koledarskem letu, vendar skupno trajanje napotitve ne sme presegati 90 dni na posameznega delavca (36. člen ZZSDT).

(43) *Obrazec št. 15/1 – Prošnja za izdajo – podaljšanje enotnega dovoljenja za napotene delavce*: <https://infotujci.si/wp-content/uploads/2022/04/Prošnja-za-izdajo-ozroma-podaljsanje-enotnega-dovoljenja-za-napotene-delavce-45-clen-Zakona-o-tujcih.pdf>

Soglasje za podaljšanje enotnega dovoljenja se lahko izda le, če je pogodba o opravljanju storitev podaljšana za največ en mesec in če izvajalec ter naročnik dokažeta obstoj objektivnih okoliščin (višja sila, zamude pri povezanih delih, opredeljenih v pogodbi, ali druge sorodne okoliščine), zaradi katerih izvedba storitev v pogodbeno dogovorjenih rokih ni bila možna (drugi odstavek 22. člena ZZSDT).

Kratkotrajno delo pooblaščenih zastopnikov

Tujci, ki v Sloveniji opravljajo delo kot pooblašчени zastopniki pravnih oseb, lahko to delo opravljajo največ 90 dni v koledarskem letu, vendar morajo pred začetkom dela prijaviti njegovo opravljanje. Pogoj za zakonito opravljanje te funkcije je, da so vpisani v sodni register Republike Slovenije kot pooblašчени zastopniki pravne osebe. Postopek vpisa se lahko izvede na točki SPOT ali pri notarju⁽⁴⁴⁾.

Za napotene delavce torej obstajajo tri vrste soglasij, ki jih izdaja ZRSZ:

- Soglasje za čezmejno opravljanje storitev (21. in 22. člen ZZSDT).
- Soglasje za premestitev delavcev znotraj kapitalsko povezanih družb (21. in 23. člen ZZSDT).
- Soglasje za usposabljanje napotenih in slovenskih delavcev v okviru kapitalsko povezanih družb (21. in 24. člen ZZSDT).

Pogoji glede nastanitev napotenih delavcev

Zelo pomembna določba 10. člena ZZSDT določa, da morajo delodajalci ali izvajalci del, ki zagotavljajo nastanitev tujcev v Sloveniji, zagotoviti ustrezne bivanjske pogoje.

Nastanitev mora biti skladna z minimalnimi stanovanjskimi in higienskimi standardi, ki so natančneje opredeljeni v podzakonskem aktu⁽⁴⁵⁾.

Minimalni standardi vključujejo:

- Stanovanjski del: opremljenost prostorov, njihovo vzdrževanje, ogrevanje in razsvetljavo ter največje dovoljeno število oseb v posamezni sobi in minimalno zahtevano kvadraturu posamezne sobe;
- Higienski del: največje dovoljeno število oseb na sanitarne prostore, fizična ločenost sanitarij od bivalnih prostorov, ustrezno prezračevanje in osvetlitev.

Višina najemnine za takšno nastanitev se določi s pogodbo, v primeru spora pa jo določi pristojno sodišče.

Več informacij za tujce je na voljo tudi na spletni strani INFOTUJCI.SI⁽⁴⁶⁾.

(44) Seznam SPOT točk in notarjev; <https://spot.gov.si/en/about-spot/spot-points-and-notaries/>

(45) Uredba o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji; Uradni list RS, št. 62/15, z dne 12. 8. 2015; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=PRAV12538>

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

Ali obstajajo klavzule o solidarni odgovornosti, ki vplivajo na izvajalce v primeru neizplačila napotenih delavcev?

V slovenskem gradbenem sektorju so obveznosti glede izplačil napotenim delavcem dodatno zavarovane z določbami o subsidiarni odgovornosti izvajalcev, kot to določa:

- 18. člen Zakona o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS-1), zlasti drugi odstavek prvega odstavka, in
- 141.a člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1).

Kdo je podizvajalec in kdo je odgovoren?

Podizvajalec je pravna ali fizična oseba, ki je na podlagi pogodbe s slovenskim izvajalcem zadolžena za izvedbo določene storitve ali njenega dela. Delodajalec v tem kontekstu je lahko tudi agencija ali drugo podjetje, ki zagotavlja napotene delavce slovenskemu naročniku.

Če napoteni delavec ne prejme plačila ali drugih denarnih prejemkov iz delovnega razmerja, je naročnik storitve oziroma uporabnik dela (torej slovenski izvajalec) subsidiarno odgovoren, da zagotovi izpolnitev teh obveznosti – za čas, ko je napoteni delavec opravljal delo zanj.

Namen subsidiarne odgovornosti

Subsidiarna odgovornost deluje kot mehanizem zaščite napotenih delavcev, da ne bi ostali brez plačila, kadar tuji podizvajalec ne spoštuje svojih obveznosti. S tem se tudi zmanjšuje možnost nelegalne konkurence in zlorab pri napotovanju.

Katere informacije mora delodajalec posredovati napotenemu delavcu pred napotitvijo?

V skladu s 210. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) in na podlagi prenosa Direktive (EU) 2018/957, ki spreminja Direktivo 96/71/ES o napotitvi delavcev, mora delodajalec napotenemu delavcu pisno zagotoviti vse bistvene informacije, ki so pomembne za opravljanje dela v tujini.

Te obveznosti veljajo pred začetkom napotitve, še posebej kadar napotitev traja več kot štiri tedne.

Delodajalec mora napotenemu delavcu posredovati naslednje informacije:

- Država ali države, v katerih bo delavec opravljal delo (t. i. država gostiteljica),
- Predvideno trajanje napotitve,
- Valuta, v kateri bo izplačano plačilo,
- Plačila in nadomestila, povezana z delom (v gotovini ali v drugi obliki),
- Informacije o povratku – ali je zagotovljen in pod kakšnimi pogoji,
- Višina plačila v skladu z delovnopravno zakonodajo države gostiteljice,
- Morebitni dodatki, povezani izključno z napotitvijo,
- Pravila glede kritja stroškov poti, prehrane in nastanitve,

- Povezava do uradne nacionalne spletne strani z informacijami o napotilih delavcih v Sloveniji – ta je del spletnega portala GOV.SI⁽⁴⁷⁾.

Poleg tega morajo tuji delodajalci, ki napotujejo delavce v Slovenijo, delavca predhodno pisno seznaniti z veljavno zakonodajo (ZDR-1, kolektivna pogodba dejavnosti – KPGD) in pravicami, ki izhajajo iz delovnega razmerja v času napotitve.

(47) Portal GOV.si: Napotitev delavcev na delo v tujino; <https://www.gov.si/teme/napotitev-delavcev-na-delo-v-tujino/>

Slovarček

Seznam kratic

EGP	Evropski gospodarski prostor
EU	Evropska unija
FURS	Finančna uprava Republike Slovenije
GOV.SI	Osrednje spletno mesto Republike Slovenije za enostaven dostop do informacij o organizaciji in delovanju državne uprave
GZ-1	Gradbeni zakon
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
IRSD	Inšpektorat Republike Slovenije za delo
IZS	Inženirska zbornica Slovenije
KPGD	Kolektivna pogodba za gradbeništvo
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
MF	Ministrstvo za finance
MSP	mala in srednje velika podjetja
ObrZ	Obrtni zakon
VZD	Varnost in zdravje pri delu
OZS	Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije
OOZ Kamnik	Območna obrtno-podjetniška zbornica Kamnik
OOZ Nova Gorica	Območna obrtno-podjetniška zbornica Nova Gorica
PISRS	Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije
RS	Republika Slovenija
ZČmlS-1	Zakon o čezmejnem izvajanju storitev
SDGD	Sindikat delavcev v gradbeništvo
DDV	Davek na dodano vrednost
ZAID	Zakon o arhitekturni in inženirski dejavnosti
ZAPS	Zbornica za arhitekturo in prostor
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih
ZMinP	Zakon o minimalni plači
ZPPPK	Zakon o postopku priznavanja poklicnih kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZVarD	Zakon o varstvu pred diskriminacijo
ZZSDT	Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev
ZZZS	Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije
ZTuj-2	Zakon o tujcih
ZVZD	Zbornica varnosti in zdravja pri delu
ZVZD-1	Zakon o varnosti in zdravju pri delu

Koristni viri in stiki

Pristojne institucije v Republiki Sloveniji

V okviru projekta Post-meet (št. 101140103 – ESF-2023-POW-UDW), ki ga sofinancira Evropska unija, sodelujeta dve zbornici, ki v okviru obrtno-podjetniškega zborničnega sistema zastopata interese MSP:

Območna obrtno-podjetniška zbornica Kamnik

Tomšičeva ulica 11, 1240 Kamnik

+386 1 831 98 10

ooz.kamnik@ozs.si

www.ooz-kamnik.si

Območna obrtno-podjetniška zbornica Nova Gorica

Ulica Gradnikove brigade 6, 5000 Nova Gorica

+386 5 330 66 00

ooz.novagorica@ozs.si

www.ooz-novagorica.si



Ministrstva in organi v sestavi ministrstev

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ)

MDDSZ pripravlja predpise s področja zaposlovanja, varnosti in zdravja pri delu ter napotitve delavcev iz Slovenije in v Slovenijo. MDDSZ izvaja tudi nadzor nad izvajanjem predpisov v okviru Inšpektorata za delo (IRSD).

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

+386 1 3697 700

gp.mddsz@gov.si

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

Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD)

IRSD, ki je del MDDSZ, nadzira izvajanje zakonov, podzakonskih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov na področjih, kot so varnost pri delu, delovna razmerja, minimalna plača, zaposlovanje, tuje delo, sodelovanje delavcev pri upravljanju in stavke. Na svojih strokovnih področjih zagotavljajo tudi svetovanje.

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/>

Ministrstvo za notranje zadeve (MNZ)

Temeljno poslanstvo MNZ je zagotavljanje varnosti v državi, in sicer z delovanjem na področjih javne varnosti in policije, upravnih notranjih zadev, migracij in naturalizacije tujcev. Ministrstvo za notranje zadeve je pristojno za vprašanja vstopa in bivanja delavcev, ki so napoteni na delo v Republiko Slovenijo, v skladu z ZTuj-2.

Štefanova ulica 2, 1501 Ljubljana

+386 1 4284 000

gp.mnz@gov.si

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

Izvajalci socialnega zavarovanja

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ)

ZRSZ sprejema vloge delodajalcev za opravljanje storitev z delavci, napotenimi v Slovenijo, in je pristojna za izdajo soglasja k enotnemu dovoljenju za prebivanje in delovnemu dovoljenju za tuje državljane.

Rožna dolina, cesta IX 6, 1000 Ljubljana

+386 1 4790 900

gpzrsz@ess.gov.si

www.ess.gov.si

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS)

ZZZS je nosilec in izvajalec obveznega zdravstvenega zavarovanja v Republiki Sloveniji, v primeru napotitve delavcev pa je pristojni organ za izvajanje predpisov s področja zdravstvenega varstva in določanje zakonodaje, ki se uporablja v primeru napotitve delavcev. Na zahtevo delodajalca

ZZZS za delavce, ki bodo napoteni iz Slovenije, izda potrdilo A1, ki dokazuje, da so vključeni v slovenski sistem socialne varnosti.

Miklošičeva cesta 24, 1000 Ljubljana

+386 1 3077 300

gp@zzzs.si

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

Upravne enote in predstavništva v tujini

Upravne enote

Upravne enote so ustanovljene za opravljanje nalog državne uprave, ki se izvajajo na 58 lokacijah. Območja upravnih enot so določena tako, da zagotavljajo racionalno in učinkovito izvajanje upravnih nalog. V zvezi s potovanjem in zaposlovanjem tujih delavcev v Sloveniji upravne enote urejajo postopke za pridobitev enotnega dovoljenja za prebivanje in dovoljenja za delo ter prijavo začasnega prebivališča.

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

Predstavništva Republike Slovenije v tujini

Predstavništva Republike Slovenije v tujini opravljajo dejavnosti, določene z Dunajsko konvencijo o diplomatskih odnosih, Dunajsko konvencijo o predstavništvu držav v njihovih odnosih z mednarodnimi organizacijami univerzalne narave in Dunajsko konvencijo o konzularnih odnosih. Če iščete informacije o tem, kako vam lahko predstavništva v tujini pomagajo, preberite rubriko *Pomoč predstavništev Slovenije v tujini*:

veleposlaništva:

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

stalna predstavništva pri mednarodnih organizacijah:

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

konzulati, ki jih vodi poklicni konzularni uradnik:

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

predstavništva po državah:

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

Druge pristojne institucije

Zagovornik načela enakosti v Republiki Sloveniji

Zagovornik načela enakosti Republike Slovenije (Zagovornik načela enakosti) je neodvisen državni organ, ustanovljen za spodbujanje enakega obravnavanja in zagotavljanje varstva pred diskriminacijo.

Železniška cesta 16, 1000 Ljubljana

+386 1 4735 531

080 81 80

gp@zagovornik-rs.si

<https://zagovornik.si/>

Varuh človekovih pravic Republike Slovenije

Varuh človekovih pravic (Varuh človekovih pravic) nadzoruje ravnanje vseh vej oblasti v Sloveniji in njihovo morebitno poseganje v človekove pravice in temeljne svoboščine posameznikov.

Dunajska cesta 56, 1000 Ljubljana

+386 1 4750 050

080 15 30

info@varuh-rs.si

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

Reprezentativne zbornice – delodajalske organizacije

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS)

OZS je krovna organizacija, ki skupaj z 62 območnimi zbornicami (OOZ) tvori poslovno središče za podporo MSP. Njene ključne naloge so spremljanje zakonodaje, obravnavanje vprašanj, povezanih z obrtjo in podjetništvom, ter zastopanje interesov svojih članov pred lokalnimi, regionalnimi in državnimi organi ter v institucijah EU. Organizacija svojim članom ponuja številne storitve in programe usposabljanja, s katerimi želi pospešiti razvoj MSP.

Celovška cesta 71, 1000 Ljubljana

+386 1 5830 500

info@ozs.si

<https://www.ozs.si>

Območna obrtno-podjetniška zbornica Kamnik*

Tomšičeva ulica 11, 1240 Kamnik

+386 1 831 98 10

ooz.kamnik@ozs.si

www.ooz-kamnik.si

Območna obrtno-podjetniška zbornica Nova Gorica⁽⁴⁸⁾

Ulica Gradnikove brigade 6, 5000 Nova Gorica

+386 5 330 66 00

ooz.novagorica@ozs.si

www.ooz-novagorica.si

(48) Obe območni zbornici sta partnerici v projektu Post-Meet. Sistem obrtno-podjetniške zbornice vključuje krovno organizacijo (OZS) in 62 območnih zbornic.



GZS – Zbornica gradbeništva in industrije gradbenega materiala Slovenije (GZS ZGIGM)

GZS ZGIGM združuje *člane* zaradi skupnega interesa nastopanja in vplivanja na področjih, ki so pomembna za *člane* iz gradbeništva in proizvodnje gradbenih materialov, v odnosu do države, sindikata, organov in institucij Evropske unije ter drugih partnerjev pri sprejemanju in izvajanju gospodarske politike, zakonodaje in pogojev za delovanje gospodarskega sistema.

Dimičeva ulica 13, 1504 Ljubljana

+386 1 5898 242

zgigm@gzs.si

https://www.gzs.si/zbornica_gradbenistva_in_industrije_gradbenega_materiala

Strokovne zbornice

Zbornica varnosti in zdravja pri delu (ZVZD)

ZVZD prispeva svoj delež k večji promociji in izvajanju ustrezne ravni varnosti in zdravja pri delu v podjetjih, javnih zavodih ter drugih organizacijah in ustanovah.

Miklošičeva cesta 38, 1000 Ljubljana

+386 1 4303 256

info@zbornica-vzd.si

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

Inženirska zbornica Slovenije (IZS)

IZS je samostojna poklicna zbornica pooblaščenih inženirjev. Zbornica opravlja naloge in dejavnosti v skladu z zakonom in statutom, zagotavlja strokovnost in varuje javni interes na področju urejanja prostora in graditve objektov ter varstvo tretjih oseb.

Jarška cesta 10b, 1000 Ljubljana

+386 1 5473 333

izs@izs.si

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

Zbornica za arhitekturo in prostor Slovenije (ZAPS)

ZAPS je poklicno združenje pooblaščenih arhitektov, pooblaščenih krajinskih arhitektov in pooblaščenih prostorskih načrtovalcev in opravlja z zakonom določene naloge za zagotavljanje

strokovnosti in varstva javnega interesa na področju urejanja prostora in graditve objektov ter varstva tretjih oseb.

Vegova ulica 8, 1000 Ljubljana

+386 1 2420 670

zaps@zaps.si

<https://zaps.si/>

Sindikati in svetovalne službe

SDGD – Sindikat delavcev v gradbeništvu Slovenije

Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije je prostovoljna organizacija, ki so jo ustanovili delavci za kolektivno izražanje svojih potreb in interesov. Osredotoča se na reševanje njihovih ekonomskih, materialnih in socialnih razmer ter na varstvo pravic delavcev.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana

+386 1 4341 220

oskar.komac@sindikat-zsss.si

marko.tanasic@sindikat-zsss.si

<https://sdgd.si/>

Delavska svetovalnica (Delavska svetovalnica)

Delavska svetovalnica je neprofitna organizacija, ki se ukvarja z zagovorništvom, zaščito, spodbujanjem in razvojem delavskih, socialnih in statusnih pravic delavcev in drugih ranljivih skupin, pri čemer posebno pozornost namenja spoštovanju pravic napotenih delavcev.

Dalmatinova ulica 4, 1000 Ljubljana

+386 1 4341 293, 080 1434

info@delavskasvetovalnica.si

<https://delavskasvetovalnica.si/>

Infotočka za tujce (ZRSZ)

Infotočka za tujce je dodatna aktivnost ZRSZ v sklopu izvajanja politike zaposlovanja in dela tujcev. Zagotavlja celovito podporo delavcem migrantom in njihovim delodajalcem.

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/>

Priloge

Priloga 1: Postopek za pridobitev obrtnega dovoljenja za opravljanje občasnih obrtnih dejavnosti v Sloveniji

V skladu s slovenskimi predpisi⁽⁴⁹⁾ ⁽⁵⁰⁾ je za opravljanje obrtnih dejavnosti potrebna ustrezna poklicna usposobljenost. Tuje pravne osebe, ki v Republiki Sloveniji občasno opravljajo obrtne storitve, morajo pred začetkom opravljanja storitev pridobiti obrtno dovoljenje in se vpisati v obrtni register pri Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije (OZS)⁽⁵¹⁾. Vloga se vloži na predpisanem obrazcu⁽⁵²⁾. Obrtno dovoljenje se praviloma izda za obdobje enega leta in ga je po izteku mogoče na podlagi vloge podaljšati⁽⁵³⁾.

Priloga 2: Pogoji za vodenje del na gradbiščih za izvajalce – vpis v ustrezen imenik na podlagi GZ-1

Gradbeni zakon (GZ-1)³³ ureja pogoje za gradnjo in uporabo objektov ter druga vprašanja, povezana z graditvijo. Za tuje ponudnike zakon v 20. členu določa pogoje za trajni (stalni) in začasni (čezmejni) način opravljanja gradbenih storitev.

Ponudniki gradbenih storitev s sedežem v EU/ EGP/Švici ali državi, s katero je sklenjen ustrezen mednarodni sporazum (države pogodbenice), lahko v Sloveniji trajno ali začasno opravljajo

(49) Obrtni zakon (ObrZ), Uradni list RS, št. 50/94 z dne 12. 8. 1994, z vsemi spremembami; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO355>

(50) Uredba o obrtnih dejavnostih, Uradni list RS, št. 63/13 z dne 25. 7. 2013; zadnja sprememba: Uradni list RS, št. 43/2025 z dne 17. 6. 2025; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=URED6436>

(51) Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS); <https://www.ozs.si/javna-pooblastila>

(52) Vloga za izdajo dovoljenja za občasno opravljanje obrtne dejavnosti; <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>

(53) Vloga za podaljšanje dovoljenja o začasnem opravljanju obrtne dejavnosti; https://www.google.com/search?q=Vloga+za+podalj%C5%A1anje+dovoljenja+za+za%C4%8Dasno+opravljanje+obrtne+dejavnosti&oq=Vloga+za+podalj%C5%A1anje+dovoljenja+za+za%C4%8Dasno+opravljanje+obrtne+dejavnosti&gs_lcrp=EgZjaHJ-vbWUyBggAEEUYODIBBzQ3MmowajeoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

gradbeno dejavnost v vseh statusno-pravnih oblikah, če izpolnjujejo pogoje za zakonito opravljanje dejavnosti v državi sedeža.

Ponudniki iz tretjih držav pa lahko dejavnost opravljajo pod enakimi pogoji, in ob izpolnjenem pogoju materialne vzajemnosti.

Ta pogoj je izpolnjen, če lahko slovenski ponudniki v njihovi državi opravljajo dejavnost pod primerljivimi pogoji. Če ima ponudnik poslovne enote v več državah, se pri presoji materialne vzajemnosti upošteva pravni red države s strožjimi predpisi.

Ne glede na izvor morajo tuji ponudniki, ki želijo nastopati na slovenskem trgu:

- imeti zavarovano odgovornost za škodo v zvezi z opravljanjem svoje dejavnosti, v skladu z GZ-1 (minimalna letna zavarovalna vsota 50.000 €; veljavno je tudi zavarovanje sklenjeno v tujini, če ustrezno krije škodo v Republiki Sloveniji),
- zagotoviti sodelovanje ustrezno usposobljenega strokovnjaka za vodenje gradnje oziroma vodenje del, skladno z GZ-1,
- poskrbeti za vpis odgovornega vodje gradenj pri pristojni zbornici.

Zavarovanje odgovornosti

Za ustrezno sklenjeno zavarovanje se šteje dokazilo o zavarovanju odgovornosti, sklenjeno v Republiki Sloveniji ali drugi državi. Zavarovanje odgovornosti je ustrezno, če vključuje odgovornost za škodo, ki bi nastala investitorju ali tretji osebi v zvezi z opravljanjem njegove dejavnosti, in mora kriti škodo zaradi malomarnosti, napake ali opustitve dolžnosti izvajalca in pri njem zaposlenih, pri čemer višina letne zavarovalne vsote ne sme biti nižja od 50.000 € (16. člen GZ-1).

Opomba: Zakonodaja ne zahteva zavarovanja odgovornosti in vpisa v imenik vodij gradenj za tista zaključna gradbena dela (kot so slikopleskarska dela, oblaganje tal in sten in podobno), ki nimajo pomembnega vpliva na izpolnjevanje bistvenih zahtev iz 25. člena GZ-1.

Sodelovanje strokovnjakov, ki lahko vodijo gradnjo

Gradbeni zakon (GZ-1) in Zakon o arhitekturni in inženirski dejavnosti (ZAID)⁽⁵⁴⁾, ki se uporabljata za določene kategorije delavcev v gradbeništvu, veljata tudi za napotene delavce. Za poklice s področja projektiranja, nadzora in vodenja gradenj določata pogoje za opravljanje teh poklicev.

Tuji ponudniki morajo zagotoviti sodelovanje posameznika, ki lahko vodi gradnjo⁽⁵⁵⁾ in zanj uredi status (vpis v imenik) pri eni od pristojnih zbornic:

(54) Zakon o arhitekturni in inženirski dejavnosti (ZAID), Uradni list RS, št. 61/17 z dne 24. 10. 2017 in 133/22 – odločba Ustavnega sodišča; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7342>

(55) Gradbeni zakon (GZ-1) v četrtem odstavku 20. člena določa, da se vodenje gradnje zagotavlja z ustrezno usposobljenimi udeleženci: pooblaščenimi strokovnjaki, vodji del, mojstri s področja gradbeništva in gradbenimi delovodji, pri čemer je zahtevani profil odvisen od vrste in zahtevnosti gradnje.

Priznavanje poklicne kvalifikacije za vodjo del je urejeno v 21., 22. in 23. členu GZ-1, ki določajo pogoje za vpis v imenik, načine priznavanja in postopek. Za izvedbo postopkov priznavanja poklicnih kvalifikacij vodje del je pristojna Inženirska zbornica Slovenije (IZS).

GZ-1 ne ureja priznavanja poklicnih kvalifikacij za mojstre in gradbene delovodje, pridobljenih v tujini, in OZS ter GZS za to na podlagi zakona nista izrecno pooblaščen. V primerih se izvajalci obrnejo na OZS (mojstrski izpiti) oziroma GZS (gradbeni delovodja) za pojasnila glede priznavanja in vpisa v imenik vodij gradenj. Postopki priznavanja tujih poklicnih kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev potekajo v skladu z Zakonom o postopku priznavanja poklicnih kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev (ZPPPK).

- **Inženirska zbornica Slovenije (IZS)**⁽⁵⁶⁾ vodi imenik (register) vodij del (kategorije Vz, Vm, Vnp*), vodi postopke priznavanja poklicnih kvalifikacij, izvaja strokovne izpite za vodjo del in pooblaščenega inženirja.
- **Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS)**⁽⁵⁷⁾ vodi imenik (register) vodij gradnje za mojstre s področja gradbeništva, izvaja mojstrske izpite in izdaja obrtna dovoljenja. Z opravljenim mojstrskim izpitom, kandidati pridobijo naziv, kot na primer: zidarski mojster, mojster klepar-krovec, in se lahko vpišejo v imenik vodij gradenj pri OZS (kategorija Mi*).
- **Gospodarska zbornica Slovenije (GZS)**⁽⁵⁸⁾ vodi register vodij del za gradbene delovodje in izvaja tudi izpite za pridobitev naziva gradbeni delovodja. Gradbeni delovodja se lahko vpiše v imenik vodij gradenj pri GZS (kategorija Di+).
- Za izvajanje nalog v skladu z določbami ZAID, tuji ponudniki uredijo podrobnosti pri pristojni **Zbornici za arhitekturo in prostor Slovenije (ZAPS)**⁽⁵⁹⁾. Gre za pooblaščen arhitekta in prostorske načrtovalce.

Podrobnejša pojasnila o postopkih priznavanja poklicnih kvalifikacij so na voljo na uradni spletni strani Republike Slovenije GOV.SI in v Zakonu o postopku priznavanja poklicnih kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev (ZPPPK)⁽⁶⁰⁾.

*Klasifikacija poklicev vodij del glede na stopnjo izobrazbe

Vz – študijski programi prve stopnje (visokošolska izobrazba tehnične smeri s področja graditve)

Vm – višješolska strokovna izobrazba tehnične smeri s področja graditve

Vnp – srednješolska izobrazba tehnične smeri

Mi in Di – mojstri s področja gradbeništva in gradbeni delovodja

Dela, ki jih opravlja posamezni vodja del	Vz	Vm	Vnp	Mi&Di
Vodenje celotne gradnje ali pretežnega dela ZAHTEVNEGA objekta	X			
Vodenje celotne gradnje ali pretežnega dela MANJ ZAHTEVNEGA objekta	X	X		
Vodenje posameznih del na ZAHTEVNIH in MANJ ZAHTEVNIH objektih	X	X	X	X
Vodenje gradenj NEZAHTEVNIH objektov in POSAMEZNIH del (na primer: gradnja, ostrešja, krovsko-kleparska dela, toplotno-izolacijske fasade, elektri inštalacije, vodovodne inštalacije, ogrevanje, klimatizacija, prezračevanje in drugo)	X	X	X	X

**Slovenski sistem vzgoje in izobraževanja je objavljen na spletni strani GOV.SI⁽⁶¹⁾.

(56) Inženirska zbornica Slovenije: Postopek priznavanja poklicne kvalifikacije vodja del: postopek in vloga; državljani EU – IZS; <https://www.izs.si/poklicne-kvalifikacije/drzavlani-eu/>

(57) OZS – Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije: <https://www.ozs.si/>

(58) Gospodarska zbornica Slovenije – GZS; <https://gzs.si/>

(59) Zbornica za arhitekturo in prostor Slovenije – ZAPS; <https://zaps.si/>

(60) Zakon o postopku priznavanja poklicnih kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev (ZPPPK); Uradni list RS, št. 39/16; z dne 19. 5. 2016, z vsemi spremembami; <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO7077>

(61) Sistem vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji: <https://www.gov.si/en/topics/slovenski-solski-sistem-in-slovensko-ogrodje-kvalifikacij/>

