



REPUBLIKA SLOVENIJA

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Številka: brez številke

Datum: 23.10.2017

SMERNICE ZA UPORABO INSTITUTA NAPOTITVE NA DELO V TUJINO OZIROMA SLUŽBENE POTI

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1), sodne prakse, Direktive 96/71/ES Evropskega parlamenta in sveta z dne 16.12.1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev (UL L, št. 18 z dne 21.1.1997; v nadaljnjem besedilu: Direktiva 96/71/ES) ter Uredbe (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti podaja informacijo o uporabi instituta napotitve na delo v tujino.

Pri presoji, ali je v konkretnem primeru potrebno uporabiti institut napotitve ali institut službene poti, poudarjamo, da je treba uporabo posameznega instituta **ugotavljati v vsakem primeru posebej ob upoštevanju smernic, podanih v nadaljevanju.**

Delovnopravna zakonodaja namreč ne določa definicije oziroma razlikovanja med službeno potjo in napotitvijo. Zato menimo, da je v dvomu oziroma ob odsotnosti opredelitve potrebno uporabiti razlikovalne elemente po Direktivi 96/71/ES, kot so opredeljeni v 1. členu.

1. Napotitev na podlagi Direktive 96/71/ES Evropskega parlamenta in sveta z dne 16.12.1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev

V skladu s predpisi EU lahko slovenska podjetja čezmejne storitve z napotenimi delavci na ozemlju EU izvajajo na tri možne načine, tako da:

- a) napotijo delavce na ozemlje katere od držav članic na lasten račun in pod lastnim vodstvom na podlagi pogodbe, sklenjene med podjetjem, ki je delavce napotilo in pogodbenico, kateri so storitve namenjene, pod pogojem, da v času napotitve obstaja delovno razmerje med podjetjem, ki delavca napoti in delavcem; ali
- b) napotijo delavce v ustanovo ali podjetje, ki je v lasti skupine na ozemlju katere od držav članic, pod pogojem, da v času napotitve obstaja delovno razmerje med podjetjem, ki delavca napoti in delavcem; ali
- c) kot podjetje ali agencija za začasno zaposlovanje posredujejo delo delavca podjetju uporabniku, s sedežem ali dejavnem na ozemlju katere od držav članic, pod pogojem, da v času napotitve obstaja delovno razmerje med podjetjem ali agencijo za začasno zaposlovanje in delavcem.

2. Uredba (ES) št. 883/04 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti

Pravila o koordinaciji sistemov socialne varnosti določajo, da za zaposlene ali samozaposlene osebe uporablja tista zakonodaja države članice EU, v kateri



dejansko opravljajo delo. To načelo se imenuje načelo *lex loci laboris*. Kljub temu pa Uredba (ES) št. 883/04 (v nadaljnjem besedilu: Uredba) v nekaterih posebnih okoliščinah določa uporabo drugih meril in ne kraja zaposlitve ali opravljanja dela. Take okoliščine vključujejo primere, ko so delavci začasno napoteni na delo v drugo državo članico ali ko oseba dela v dveh ali več državah članicah. V obeh navedenih primerih delavci za opravljanje storitev v drugih državah članicah EU potrebujejo potrdilo A1, ki delavcem omogoča ohranitev vključitve v slovensko socialno zavarovanje za čas opravljanja dela v drugi državi članici.

Kot pa izhaja iz določb ZDR-1, je potrebno vse delavce, ki se v skladu z navodili njihovega delodajalca, za njegov račun in plačilo napotijo na opravljanje začasnega dela v tujino šteti za napotene delavce, ne glede na podlago za njihovo zavarovanje, saj sta tako delavec, začasno napoten na delo v tujino in zavarovan v skladu z 12. členom Uredbe, kot tudi delavec, napoten na delo v tujino z namenom sočasnega izvajanja zaposlitvene dejavnosti v dveh ali več državah članicah EU in zavarovan v skladu s 13. členom Uredbe, v istem delovnopravnem položaju na podlagi določb ZDR-1.

3. Ureditev napotitve na službeno pot in začasne napotitve na delo v tujino v nacionalni zakonodaji in sodna praksa

ZDR-1 izrecno ne določa, kdaj je treba upoštevati **institut začasne napotitve delavca na delo v tujino**, vendar iz zahtevane ureditve vsebine pogodbe po 209. členu ZDR-1 izhaja, da gre za primere začasnega dela v tujini. Pomeni, da je potrebno v primeru uporabe instituta napotitve poleg ostalih vprašanj (prazniki in dela prosti dnevi, letni dopust, plačilo in valuta plačila, dodatno zavarovanje za zdravstvene storitve v tujini, pogoji vrnitve v domovino) določiti tudi kraj opravljanja dela, ki je ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi. Temeljni pogoj za napotitev delavca na delo v tujino po ZDR-1 je, da je obveznost oziroma možnost začasnega opravljanja dela v tujini dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi. Če v pogodbi takšnega določila ni, pa je treba v skladu s tretjim odstavkom 208. člena za začasno delo v tujini skleniti novo pogodbo oziroma aneks k pogodbi o zaposlitvi.

ZDR-1 prav tako ne definira pojma **službeno potovanje**, vendar pa v 130. členu določa splošno upravičenost delavcev do povračila stroškov v zvezi z delom, med katere spada tudi povračilo stroškov, ki jih ima delavec pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. Glede na navedeno in konkretne primere iz sodne prakse (glej npr. Sodbo I U 149/2010, Sodbo X Ips 387/2011, Sodbo VIII Ips 215/2007) je možno povzeti, da je službeno potovanje le tista pot, ki ne predstavlja rednega dela na sedežu delodajalca oziroma v kraju, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi.

Upošteva je navedeno zakonsko ureditev in relevantno sodno prakso menimo, da službene poti in napotitve na delo v tujino ne moremo razlikovati glede na časovno trajanje, saj časovna komponenta ni odločilen element napotitve, upoštevati je treba zlasti samo vsebino dela in kraj opravljanja dela.

Za namene razlikovanja med službeno potjo in napotitvijo v praksi je potrebno torej celovito presoditi okoliščine posameznega primera, pri čemer se je mogoče opreti na naslednje kriterije:



Kriterij	Napotitev	Službena pot
Vrsta dela delavca	Delo se opravlja kot čezmejno izvajanje storitve v okviru dejavnosti, določene v statutu ali družbeni pogodbi družbe	Delo je potrebno za obstoj in opravljanje dejavnosti družbe, ne predstavlja pa neposrednega izvajanja storitve družbe
Končni uporabnik storitve	Naročnik storitve	Delodajalec
Prihodek delodajalca	Delodajalec za opravljeno delo delavca pričakuje neposredno pogodbeno dogovorjeno plačilo	Delodajalec za opravljeno delo delavca neposredno ne pričakuje plačila
Trg druge države	Družba neposredno vstopa na trg druge države in konkurira drugim družbam na tem trgu	Družba neposredno ne vstopa na trg druge države in ne konkurira drugim družbam na tem trgu

Opozarjamo, da so naštetih kriteriji navedeni primeroma in ne gre za zaključen krog okoliščin.

PRIMER:

- **NAPOTITEV:** Družba, registrirana v RS za dejavnost gradbeništva, sklene pogodbo o izvedbi zaključnih gradbenih del pri gradnji objekta v Avstriji. V ta namen delavec, zaposlen v predmetni družbi, v Avstriji opravlja delo pečarja.
 - Delavec opravlja delo v okviru registrirane dejavnosti delodajalca.
 - Delavec delo opravlja v okviru pogodbeno dogovorjene storitve, za izvedbo katere njegov delodajalec pričakuje plačilo.
 - Družba, za katero delavec opravlja delo, vstopa na trg dela AT in predstavlja konkurenco drugim podjetjem v dejavnosti.
- **SLUŽBENA POT:** Družba, registrirana za dejavnost gradbeništva, želi skleniti pogodbo o izvedbi zaključnih gradbenih del pri gradnji objekta. V ta namen se delavec, zaposlen v predmetni družbi, v Avstriji pogaja za sklenitev pogodbe.
 - Delavec opravlja delo, potrebno za opravljanje dejavnosti družbe, ne predstavlja pa neposrednega opravljanja dejavnosti.
 - Končni uporabnik opravljenega dela delavca je njegov delodajalec, ki za opravljeno delo delavca ne bo prejel plačila.
 - Družba, za katero delavec opravlja delo, ne vstopa na trg dela AT in ne predstavlja konkurence drugim podjetjem v dejavnosti.

Ne glede na predhodno navedeno pa je z vidika delavca pomembno, da ima tako pri napotitvi na službeno potovanje kot napotitvi na delo v tujino pravico do povračila stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog iz delovnega razmerja, saj gre v obeh primerih za izvrševanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.

Vir: Spletne strani MDDSZ [26.10.2017].



Vsebina pojasnila / mnenja MDDSZ temelji na naslednji zakonodaji (zakonski in podzakonski predpisi):

- [Zakon o delovnih razmerjih - ZDR-1](#), Uradni list RS, št. 21/13 (78/13-popr.), 47/15-ZZSDT, 33/16-PZ-F in 52/16-ZDR-1A.
- [Uredba \(ES\) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti - Uredba 883/2004/ES](#), Uradni list RS, št. L 200/2004 s spremembami).
- [Zakon o dohodnini - ZDoh-2](#), Uradni list RS, št. 13/11-UPB7, 24/12-ZDoh-2I, 30/12-ZDoh-2J, 75/12-ZDoh-2K, 40/12-ZUJF, 94/12-ZDoh-2L, 96/13-ZDoh-2M, 29/14-Odl. US št. U-I-175/11-12, 23/15-ZDoh-2O, 50/14-ZDoh-2N, 55/15-ZDoh-2P, 102/15-ZUJF-E in 63/16-ZDoh-2R.

OPOMBA: Zapis zakonodaje, na katerem temelji mnenje MDDSZ, je pripis uredništva.