



Povzetek projekta Po kreativni poti do znanja 2017 – 2020, 1. odpiranje, za namen objave in predstavitve na spletni strani sklada

1. Polni naslov projekta:

Obveznosti delodajalca pri napotovanju delavcev na delo v tujino - Primer Taluma

- **V katero področje na prvi klasifikacijski ravni KLASIUS-P se uvršča projekt glede na vsebinsko zasnovu (neustrezno področje izbrišite):**

3 - Družbene, poslovne, upravne in pravne vede

2. V sodelovanju z: (navede se univerza oz. samostojni visokošolski zavod, ki je prijavil projekt in članica, ki je nosilka projekta ter partner/ja – podjetje/ji oz. organizacija, ki je/sta bilo/i vključeno/i v projekt)

Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta in družba TALUM Tovarna aluminija d.d.

3. Besedilo:

- **Opreделите problem, ki se je razreševal tekom izvajanja projekta**

Slovenija je z vstopom v Evropsko Unijo (EU) postala del t.i. enotnega trga. Do uvedbe in vključitve v enotni trg je bilo gibanje delavcev med državami zelo oteženo, saj so ga onemogočale številne prepreke in ovire, ki so znatno slabile gospodarsko menjavo znotraj EU. Institut napotovanja delavcev se ne nanaša na vprašanje prostega pretoka oseb (ki se lahko zaposlijo ali samozaposlijo v drugi državi članici EU), temveč na vprašanje opravljanja storitev v drugi državi članici. Svoboda prostega pretoka storitev omogoča, da podjetje s sedežem v eni izmed držav članic EU, z delavci ki so zaposleni pri tem podjetju, izvaja čezmejne storitve v drugi državi članici EU. Navedeno ravnanje odpira številna delovnopravna vprašanja zlasti na področju varstva pravic napotjenih delavcev.

Jedro pravic, ki jih mora delodajalec zagotavljati napotnim delavcem, je določeno z Direktivo 96/71/ES, leta 2014 pa je bila sprejeta Direktiva 2014/67/EU o izvrševanju Direktive 96/71/ES, ki naj bi preprečila zlorabe pri napotovanju delavcev. Direktive so v pravne rede držav članic EU implementirane na različne načine. Slovenija je Direktivo 2014/67/EU v svoj pravni red implementirala z Zakonom o čezmejnem izvajanju storitev, ki se je pričel uporabljati s 1. januarjem 2018.

Poleg pravic, ki jih morajo delodajalci zagotavljati napotnim delavcem, pa morajo delodajalci pred napotitvijo delavcev izpolniti tudi številne dodatne obveznosti tako v Sloveniji (npr. pridobitev obrazca A1), kot tudi v državi napotitve. Napoteni delavci so za čas napotitve (do 24 mesecev) še naprej vključeni v sisteme socialne varnosti države izvora, čeprav prebivajo in opravljajo delo v drugi državi članici. Obveznosti, ki jih morajo delodajalci izpolniti pa se razlikujejo od države do države, zlasti pa se nanašajo na prijave na gospodarske zbornice ter na finančne in davčne urade. Da bi slovenski delodajalec lahko ustrezno izpolnil vse svoje obveznosti in se izognil sankcijam, mora dobro poznati celoten spekter pravil EU, slovenskega prava in prava države napotitve, poleg tega pa mora ustrezno pristopiti tudi z vidika vodenja in usposabljanja napotjenih delavcev.

Slovenija je po številu napotjenih delavcev glede na število prebivalstva med vsemi evropskimi državami na visokem drugem mestu. Delež napotjenih delavcev v zadnjih letih strmo narašča, tako da so v letu 2016 delodajalci svoje delavce v tujino napotili več kot 146.000 krat. Najpogostejši državi gostiteljici sta Avstrija in Nemčija, kar velja tudi za izbrano partnersko gospodarsko družbo Talum d.d.

Osnovni namen projekta je bil analizirati literaturo, pravne vire in sodno prakso s področja napotovanja delavcev ter izdelati jasno in pregledno gradivo, ki bo uporabno tako za gospodarsko družbo Talum d.d. kot tudi za druge delodajalce ki napotujejo delavce v Nemčijo ali Avstrijo ter tudi

za nadaljnje akademske raziskave. Namen je bil oblikovati skupno gradivo, ki bi zajemalo katalog predpisov (slovenskih, nemških in avstrijskih), ki jih morajo delodajalci upoštevati pri napotovanju delavcev v tujino in praktični priročnik, ki bi bil delodajalcem v pomoč pri napotovanju delavcev in pri reševanju posameznih odprtih vprašanj.

- Opišite potek reševanja problema oz. kratek povzetek projekta

V okviru projekta so se študentje najprej seznanili s ključnimi vprašanji instituta napotovanja delavcev. Ekipa študentov je bila razdeljena na dva dela. Študentki EPF sta se osredotočali na vprašanja usposabljanja in vodenja napotenih delavcev (kadrovski marketing), študentje PF pa so se osredotočali na analizo pravnih virov in sodne prakse ter na vprašanje zagotavljanja pravic napotnim delavcem.

V prvi fazi projekta so študenti zbirali in analizirali relevantne pravne vire, literaturo in sodno prakso. Na skupnem sestanku s predstavniki projektnega partnerja (družbe Talum d.d.) so se seznanili z odprtimi vprašanji, ki se delodajalcem postavljajo pri napotovanju delavcev v tujino in s ključnimi izzivi (npr. katere obveznosti morajo delodajalci izpolniti, katere pravice pripadajo delavcem, kako delavce pripraviti na delo v tujini, kako je z zagotovitvijo prevoza, nastanitve, ali je potrebno znanje tujega jezika, posebnosti v zvezi z dela prostimi dnevi in s koriščenjem dopusta, itd.).

Na podlagi analiziranih virov in sodne prakse so študenti začeli s pripravo kataloga predpisov in s pisanjem praktičnega priročnika. Katalog predpisov in praktični priročnik obravnavata obveznosti delodajalcev v zvezi z napotovanjem delavcev v Nemčijo in Avstrijo na primeru družbe Talum. Študenti so delo opravljali samostojno v skladu z navodili pedagoških mentoric, in sicer na način, da so posamezne dele oblikovanega besedila sproti pošiljali v pregled. V skladu s prijavo in predvidenim terminskim planom so bili izvedeni prenosi znanja pedagoških mentoric v družbi Talum d.d. in delovne mentorice na Univerzi v Mariboru. Prenosi znanja so bili dobro obiskani in med udeleženci zelo dobro sprejeti. Projektna ekipa je izvedla tudi delovni obisk na družbi Talum, kjer smo si najprej ogledali del proizvodnje družbe Talum, sledil pa je tudi delovni sestanek s pravno in kadrovsko službo. Zaradi številnih odprtih vprašanj se je okrepiło sodelovanje med fakultetama in družbo Talum, ne le preko izvedenega prenosa znanja, temveč tudi preko stalne komunikacije med študenti in pedagoškima mentoricama ter delovno mentorico.

- Navedite in opišite rezultate projekta ter njihov doprinos k družbeni koristnosti

V skladu s projektno prijavo končni produkt projekta predstavlja skupen dokument, ki vključuje katalog predpisov, praktični priročnik in vzorec pogodbe o zaposlitvi, ki se uporablja v primeru napotovanja delavcev. Katalog predpisov vključuje vse relevantne predpise in posamezne pravne norme, ki jih morajo delodajalci iz RS upoštevati v primeru napotovanja delavcev v Nemčijo ali Avstrijo. Praktični priročnik obravnava posamezna področja napotovanja. Najprej so obravnavane posamezne pravice, ki jih morajo slovenski delodajalci zagotavljati glede na nemško in avstrijsko zakonodajo, v nadaljevanju pa so obravnavana tudi ravnanja, ki jih morajo slovenski delodajalci izvesti pred napotitvijo tako v RS, kot tudi v Nemčiji in Avstriji. V praktičnem priročniku je obravnavan tudi kadrovski vidik zagotavljanja ustreznih kompetenc vodje delavcev na terenu in vidik usposabljanja delavcev pred samo napotitvijo. Praktičnem priročniku je dodan tudi vzorec pogodbe o zaposlitvi, ki vključuje vse bistvene sestavine in ureja zahtevana pravna vprašanja s področja napotovanja delavcev. Delodajalci lahko vzorec pogodbe o zaposlitvi uporabijo za potrebe napotovanja svojih delavcev v Nemčijo ali Avstrijo.

Katalog predpisov, praktični priročnik in vzorec pogodbe o zaposlitvi tako doprinašajo k družbeni koristnosti na različne načine. Primarno so namenjeni družbi Talum d.d. za pomoč pri nadaljnjih napotitvah delavcev v Nemčijo ali Avstrijo, prav tako pa bodo na voljo tudi drugim zainteresiranim delodajalcem. Gradivo hkrati predstavlja tudi osnovo za nadaljnje znanstvene raziskave in strokovne prispevke na temo napotovanja delavcev.