

Departures

Odhodi

LINIJA FLIGHT	CAS TIME	PRIC EXP	V SMER DEPARTURE
MA487	09:45		BUDAPES
AF3103	10:10		PARIS
JU103	10:30		BELGRADE
JP3100	10:45		KIEV
JP176 DS7038	11:15		VIENNA
JP914 SU604	11:20		MOSCOW
P6310	11:35		SAMOS MYTILENE
P158 H2507	12:10		MUNICH
P148 H2453	12:15		FRANKFURT
P704	13:15		TIRANA

**Napotitev
managerjev in
strokovnjakov
na delo
v tujino**

Napotitev managerjev in strokovnjakov na delo v tujino

Priročnik



Kazalo

Priročniku na pot	
Poglavje 1	7
Diana Jecič: Zaposlitev že dolgo ni vezana na izključno eno lokacijo	
1.1 Delo v tujini skozi zgodovino	7
1.2 Zakonska in delovnoppravna ureditev statusa napotenih delavcev	8
1.3 Definicija napotnega delavca	9
1.4 Mobilnost zaposlenih	9
1.5 Globalni nomadi	11
Poglavje 2	12
Brigita Žunič, Tanja Magister: Oblike opravljanja dela v tujini in davčni status napotenih delavcev	
2.1 Oblike opravljanja dela v tujini	12
2.2 Kako določiti najbolj primerno obliko opravljanja dela v tujini?	13
2.3 Koordinacija sistemov socialne varnosti	13
2.4 Status in obdavčitev	16
2.5 Metode za odpravo dvojne obdavčitve	21
Poglavje 3	28
Diana Jecič: Raziskava Združenja Manager in Združenja delodajalcev Slovenije o napotitvah vodilnih managerjev in strokovnjakov na delo v tujino	
3.1 Osnovni podatki	28
3.2 Priprava na napotitev	35
3.3 Možnost napotitve in pogodba o zaposlitvi	35
3.4 Davčni status napotenih delavcev	37
3.5 Plača, bonitete in drugi prejemki	40
3.6 Karierni napoteni in vrnitev napotnega v matično državo	42
Poglavje 4	44
Maja Skorupan: Delovnoppravni vidik opravljanje dela v tujini s pogodbo o zaposlitvi za napotnega delavca	
4.1 Pravni okvir	44
4.2 Posebnosti pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini	46
4.3 Vzorec pogodbe o zaposlitvi za določen čas z vodilnim delavcem	50

Poglavje 5	58
Brigita Žunič, Diana Jecič: Neenaka obravnava delavcev, napoteni na delo v tujino	
5.1 Pobude za odpravo neenakopravne obravnave zaposlenih v gospodarskih družbah in zaposlenih v državnih organih	58
5.2 Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini	59
5.3 Razlogi za sprejem predlaganih sprememb	59
Poglavje 6	62
Diana Jecič, Indrani Shrestha, Kevin Morrison: Napoteni na delo v Slovenijo - Assigned to Slovenia (poglavje v slovenščini in angleščini)	
6.1 Napoteni iz tretjih držav	62
6.2 Vrste napotitev na delo v Slovenijo	62
6.3 Tuji managerji v Sloveniji	62
6.4 Izkušnje z napotenimi v Slovenijo	64
Chapter 6	68
Diana Jecič, Indrani Shrestha, Kevin Morrison: Assigned to Slovenia	
6.1 Number of assignees from non-member countries	70
6.2 Types of assignments to Slovenia	70
6.3 Foreign managers in Slovenia – Interviews with members of the Section of foreign managers	71
6.4 Experience of people dealing with assignees in Slovenia	72

Avtorji:

Diana Jecič je strokovna sodelavka pri Združenju Manager.

Brigita Žunič je vodja davčnega področja pri podjetju Studio Moderna in se že leta ukvarja s tematiko napotenih delavcev.

Tanja Magister je davčna svetovalka pri podjetju Deloitte d.o.o.

Maja Skorupan je samostojna pravna svetovalka pri Združenju delodajalcev Slovenije.

Indrani Shrestha je višja svetovalka pri podjetju Relokacije d.o.o.

Kevin Morrison je direktor podjetja Relokacije d.o.o. in predsednik Britanske gospodarske zbornice v Sloveniji.

Diana Jecič

Zaposlitev že dolgo ni vezana na izključno eno lokacijo

Posel danes zahteva vedno več prilagodljivosti in iznajdljivosti. Delo na izključno eni lokaciji opravlja vedno manj ljudi. Službena potovanja v tujino so del vsakdana, kjer predvsem izvozno usmerjena podjetja pridobivajo pomembne posle. Tista, ki hočejo konkurirati na globalnem trgu, pa morajo odpreti predstavništvo v tujini. Če želijo pridobiti in obdržati zaupanje kupcev, niso dovolj le občasna službena potovanja – na lokacijo morajo postaviti svojega človeka, ki bo tudi skozi mreženje pridobil pomembne poslovne stike, ki pa se pogosto tkejo tudi zunaj rednih delovnih ur in ob koncih tedna. Medtem ko so nekatera slovenska podjetja že pravi veterani na področju napotitev delavcev na delo v tujino (preko štirideset let izkušenj), pa so spet druga popolnoma nova na tem področju in se soočajo s številnimi vprašanji. Vsekakor pa je to nova perspektiva trga dela.

Pri napotitvi moramo upoštevati **več vidikov**, kjer je prvi zagotovo izbor prave osebe za delo, saj je od tega v veliki meri odvisen uspeh podjetja na določenem trgu. Drugi je vidik priprave konkurenčnega paketa bonitet za to osebo in vprašanje, ali ga bo pri napotitvi spremljala družina. Tretji vidik napotitve je davčni sklop, saj nam lahko nepravilno zastavljena napotitev strošek dela kar nekajkrat podraži.

1.1 Delo v tujini skozi zgodovino

Slovenci poznamo napotitve v takšni ali drugačni obliki že kar nekaj časa. Že v šestdesetih, bolj intenzivno pa v sedemdesetih in osemdesetih letih prejšnjega stoletja, smo bili priča množičnim odhodom jugoslovanskih in posledično slovenskih delavcev na delo v tujino. Zaposleni v raznih podjetjih in ustanovah so z delom v Iraku, Kuvajtu, Libiji, Egiptu, Savdski Arabiji in drugih eksotičnih državah dobro zaslužili. Mednarodno gospodarsko sodelovanje v teh državah je bilo večinoma posledica članstva v nevrščenih in političnih povezav z državami v razvoju. Mnoga jugoslovanska podjetja so predstavljala glavne izvajalce v vojaških, industrijskih in infrastrukturnih projektih v Evropi, Afriki in Aziji. Številni delavci, tudi iz negospodarstva (zdravniki, piloti, tehniki in administracija), so se z delovnih nalog vračali bogatejši po izkušnjah in v materialnem smislu. Že takrat sta cvetela zunanja trgovina in izvoz, čeprav je bilo v pridobitev posla potrebno vložiti precej truda. Poučeni pravijo, da so jih pridobivali tako, da so preučevali za celo letalo razpisne dokumentacije.

Vstop v evropsko gospodarsko območje je omogočil prosto gibanje ljudi, kar je močno olajšalo postopke napotitve na delo v tujino v okviru Evropske unije (EU), Evropskega gospodarskega prostora (EGP) in Švice. V tujini je po podatkih iz leta 2007¹ 855 podjetij

¹ www.gvin.com

v lasti slovenskih poslovnih skupin oz. so vključena vanje. Ta podjetja obvladuje 260 poslovnih skupin. Skladno s tem lahko sklepamo, da v tujini dela veliko Slovencev, kar smo skušali ugotoviti skozi raziskavo, ki je podrobneje predstavljena v tretjem poglavju. Kako pomembno je nabirati izkušnje v tujini, sporoča tudi zapis v biografiji staroste slovenskega managementa Miloša Kovačiča, ki pravi: » V tem kar delaš, mora biti vedno del tebe s poti, od koder si prišel do tja kjer si. In tam kjer si, je tudi tisti del poti, ki je pred teboj.«

Ob izgubi 60 % jugoslovanskega trga pred dvema desetletjema se gospodarstva s tega območja ponovno intenzivno povezujejo. Na srečanju neuvrščenih julija 2009 v Sharm-el-Sheikhu, kjer sta sodelovala tudi srbski predsednik Boris Tadić in hrvaški predsednik Stipe Mesić, je bilo slišati veliko pozivov, da morajo podjetja v tej regiji (časnik Economist jo je imenovali Jugo-sfera) odločneje stopiti skupaj, da bi lahko konkurirala velikim igralcem. Vendar pa za države nekdanje skupne države ne veljajo enaki postopki napotitev, kot jih opredeljuje EU. Postopki za te države so veliko bolj zapleteni, zato kar nekaj podjetij v te države ne izvaja napotitev na delo v tujino. Najpogosteje za opravljanje funkcije direktorja oz. strokovnjaka v tujini zaposlijo lokalnega managerja, iz Slovenije pa se tedensko vozijo strokovnjaki iz matične družbe, ki pomagajo novo zaposlenemu managerju pri prenosu znanj, vrednot in kulture podjetja.

Napotitev zaposlenega na delo v tujino je lahko ena najdražjih oblik delovnega razmerja. Iz rezultatov raziskave, ki je predstavljena v nadaljevanju, je razvidno, da je napotitev managerjev in strokovnjakov na delo v tujino lahko povezana z zelo visokimi stroški. Ti so od 15% pa vse do 250% višji kot stroški zaposlenega na enakem delovnem mestu v Sloveniji. Poleg tega, da morajo podjetja za tako delo izbrati najbolj primerne človeka, ki bo odlično opravil delo, pa napotitev spremlja tudi veliko birokracije, upoštevanja rezidentskega statusa, izplačil akontacije dohodnine, davkov in bonitet. Leta 2005 je vlada slovenska podjetja in posledično zaposlene spravila v neenakopraven položaj v primerjavi z napotenimi v državni upravi; slednjim se namreč dodatki za delo v tujini ne štejejo v dohodninsko osnovo. V zvezi s tem je Združenje Manager, skupaj z Združenjem delodajalcev Slovenije in Gospodarsko zbornico Slovenije, decembra 2009 na Ministrstvo za finance poslalo predlog za spremembo Z-doh2. Več o tem v 5. poglavju.

1.2 Zakonska in delovnopravna ureditev statusa napotenih delavcev

S tem priločnikom želimo prikazati dobre prakse slovenskih podjetij, ki izvajajo napotitve zaposlenih na delo v tujino. Podjetja pogosto sprašujejo, katere bonitete pripadajo zaposlenim, kateri prazniki se upoštevajo, kakšni naj bodo plačilo in drugi pomembni elementi pogodbe. V Evropski uniji napotitev ureja **Direktiva 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev**, pri nas pa to področje ureja Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)², in sicer v členih 211, 212 in 213, ki določajo minimalne pogoje za napotitev. V teh členih pa niso zapisana priporočila, tako da so podjetja pri pripravi primerne pogodbe prepuščena lastni presoji. Postopki napotitve delavcev na delo v države članice

² Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007.

EU so natančno opisani v priročniku³, ki ga je novembra 2008 izdalo Združenje delodajalcev Slovenije, zato jih v tem priročniku ne bomo posebej obravnavali.

Delavec, ki je napoten na delo v drugo državo, **ostane zavarovan v državi osnovne zaposlitve**, kar pomeni, da še naprej **plačuje prispevke v sistem socialne varnosti v tej državi**. Za delavce, ki so napoteni na delo na območje države članice EU, morajo biti namreč, ne glede na to, da njihovo **delovno razmerje ureja pravo druge države**, zagotovljeni minimalni pogoji za delo in zaposlitev, kot so urejeni z nacionalnimi predpisi ali s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami v državi, kjer se delo opravlja⁴. Več o delovnopравни ureditvi delovnega razmerja in primeru pogodbe je zapisano v 4. poglavju.

1.3 Definicija napotenega delavca

Za napotene delavce se uporablja tudi izraz detaširani delavci, ki izhaja iz angleške besede 'detached'. V slovenščini je bolj pogost izraz **napoteni delavci**, v angleški literaturi pa najdemo tudi izraza 'posted workers' in 'expatriates' ali krajše 'expats'. Besedo 'assignment' uporablja večina multinacionalk, pomeni pa nalogo, zadolžitev, funkcijo oz. dodelitev. Za osebo, ki spremlja napotenega delavca (običajno je to zakonski partner), angleško govoreča populacija uporablja ne ravno posrečeno besedo 'trailling' ali slovensko »sledilec«.

Napoteni delavec⁵ je oseba, ki je običajno zaposlena v eni državi in je začasno napotena v drugo državo, v kateri dela za svoje podjetje. Delavec je 'napoteni delavec', kadar je zaposlen v eni državi članici, a ga njegov delodajalec začasno napoti na opravljanje dela v drugo državo članico. Ponudnik storitev lahko na primer pridobi naročilo v drugi državi in svoje zaposlene v to državo napoti na izvajanje naročila. Tako zagotavljanje storitev, kadar so zaposleni poslani na delo v drugo državo članico, privede do posebne kategorije delavcev, do t. i. 'napoteni delavcev'. Delavec, ki je napoten na delo v drugo državo, ostane zavarovan v državi osnovne zaposlitve, kar pomeni, da še naprej plačuje prispevke v sistem socialne varnosti v državi osnovne zaposlitve.

Ta priročnik obravnava izključno napotitev managerjev in strokovnjakov na delo v tujino in ne drugih profilov kot so na primer gradbeni delavci. Izraz delavec se v tem priročniku nanaša na managerje in strokovnjake.

1.4 Mobilnost zaposlenih

Podatkov o številu vseh napoteni delavcev ni, saj se podatki zbirajo le za države, s katerimi ima Slovenija sklenjene sporazume o socialnem zavarovanju. Poleg držav EU so to še Makedonija, Bosna in Hercegovina ter Hrvaška. Po podatkih ZZZS je bilo leta 2008 v Makedonijo napoteni 31 oseb, na Hrvaško 336 oseb, v Bosno in Hercegovino

³ M. Skorupan, *Postopki napotitve slovenskih delavcev na delo v države članice Evropske unije*, ZDS 2008.

^{4,5} M. Skorupan, *Postopki napotitve slovenskih delavcev na delo v države članice Evropske unije*, ZDS 2008, stran 7.

pa 182 oseb. Podatkov o številu napotenih na delo v Srbijo – ki se je v naši raziskavi izkazala za državo, kamor je največ napotitev – za leto 2008 ni, saj sta Slovenija in Srbija sporazum o socialnem zavarovanju podpisali maja 2009, vendar pa sporazum ob izdaji tega priročnika še ni bil ratificiran. Po podatkih Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) je bilo leta 2008 **v države članice EU** iz Slovenije napotenih 10.525 zaposlenih. Izdanih je bilo več kot 17.000 E-101⁶ obrazcev, kar pomeni, da je šlo pri slednji številki za kratkotrajne napotitve oz. za spremembo države napotitve.

Po ocenah Evropske komisije je znotraj EU napotenih okoli milijon delavcev, več kot desetina jih je napotena na delo v Nemčijo⁷. Po raziskavi analitske hiše Mercer 2008/2009⁸ se je v zadnjih štirih letih število globalnih zadolžitev oz. napotitev povečalo za kar 90 %. Največ o delu v tujini na splošno razmišljajo študenti in mladi na začetku kariere. Po dostopnih podatkih EU kar 60 % brezposelnih, ki iščejo delo v tujini, delo dejansko dobi, medtem ko imajo tisti brezposelni, ki delo iščejo samo v matični domovini, le 30 % možnost pridobitve dela.

Podobne so tudi ugotovitve raziskave o **mobilnosti Slovencev znotraj EU**⁹ iz leta 2006. Po teh podatkih naj bi o preselitvi v tujino razmišljalo slabih 40 % anketirancev, starih od 18 do 45 let. V tujino pa bi se bila, če bi bila delovna ponudba primerna, pripravljena preseliti polovica. Med najbolj zaželenimi državami so Nemčija, Avstrija in Velika Britanija oziroma na splošno vse države zahodne Evrope. Na odločitev o prevzemu zadolžitve v tujini pa vplivata predvsem partner in družina. Bolj so se v tujino pripravljene seliti moški, mlajše osebe, manj vezani na partnerja in višje izobraženi. V tujino bi se kar 73 % anketiranih preselilo za večji dohodek, in sicer za enkrat do dvakrat višjo plačo. Za enako plačilo, kot ga imajo v Sloveniji, bi se bila pripravljena preseliti le osmina vprašanih.

Najverjetneje k manjši mobilnosti Slovencev pripomore tudi dejstvo, da mladi dolgo živijo pri starših: posledično se tudi težje odločijo za odhod v tujino. Medtem pa mladi po Evropi – predvsem v njenem severnem delu – zapustijo dom že veliko prej, predvsem po zaslugi študentskih kampusov, zato so tudi bolj nagnjeni k menjavi okolja, kar se pozna tudi v njihovi mobilnosti.

⁶ *Evropski obrazec E-101 je potrdilo o napotitvi delavca. Ko delodajalec oz. samozaposlena oseba pridobi E-101, pomeni, da se mu oz. ji ne bo potrebno vključiti v sistem socialne varnosti države, kamor je oseba napotena.*

⁷ *Verjetno je tudi zaradi tega dejstva Nemčija podaljšala omejitve za zaposlovanje delavcev iz novih članic EU (velika širitev je bila leta 2004) do 30. aprila 2011, za najnovejši članici Bolgarijo in Romunijo pa še dlje.*

⁸ [Http://www.mercer.com/summary.htm?idContent=1326180.](http://www.mercer.com/summary.htm?idContent=1326180)

⁹ [Http://www.ess.gov.si/slo/Eures/Dogodki/2006/27-04-06/27-04-06.htm.](http://www.ess.gov.si/slo/Eures/Dogodki/2006/27-04-06/27-04-06.htm)

1.5 Globalni nomadi

Številni napoteni delavci so iz dela v tujini naredili kariero. Teh oseb ne smatramo več za klasične napotene, ki so napoteni na delo v tujino za določeno obdobje, temveč so že nekakšni globalni nomadi – zaposleni, ki po zaključku zadolžitve v eni začnejo z delom v drugi državi. In število teh se je po omenjeni Mercerjevi raziskavi v zadnjih treh letih povečalo za 38 %, medtem ko se je število klasičnih napotitev, ki običajno trajajo od enega do petih let, povečalo za 47 %. Iz tega lahko ugotovimo, da je za napotitev izjemno pomembna osebnost in prilagodljivost posameznika.

Brigita Žunič, Tanja Magister

Oblike opravljanja dela v tujini in davčni status napotenih delavcev

2.1 Oblike opravljanja dela v tujini

Dandanes je poslovanje podjetij vse bolj mednarodno naravnano, posledično pa so vse bolj mobilni tudi njihovi zaposleni. Opravljanje dela v tujini lahko poteka na več načinov: službena pot, napotitev na delo v tujino, zaposlitev v podjetju v tujini in sočasna zaposlitev pri dveh delodajalcih.

2.1.1 Službena pot

Delodajalec lahko pošlje delavca na službeno pot v tujino, pri čemer lahko traja službena pot v skladu s 129. členom Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja¹⁰ največ do tri mesece. Namen službenih poti je največkrat sodelovanje na poslovnih sestankih in vzpostavljanje poslovnih stikov, vključno s pogajanjem v zvezi z opravljanjem storitev ali podobnih dejavnosti (npr. priprava na tržno prisotnost podjetja v tujini). Tak delavec je upravičen do povračila stroškov službene poti v skladu z ZDR, ustreznimi kolektivnimi pogodbami in z internimi akti delodajalca. Vsaka službena pot mora biti ustrezno dokumentirana s potnim nalogom, računi in z drugimi dokumenti.

2.1.2 Napotitev na delo v tujino

Delodajalec lahko napoti delavca na delo v tujino za obdobje nekaj let. Vrsta napotitve je odvisna od namena napotitve (izobraževanje, čezmejno opravljanje storitev, gibanje oseb znotraj družb). V primerjavi s službeno potjo se v tem primeru delavcu **spremeni kraj bivanja**. Slovenski delodajalec mora za namene opravljanja dela v tujini z delavcem skleniti pogodbo o napotitvi v skladu s 212. členom ZDR, kjer se določijo pravice in obveznosti delavca za čas opravljanja dela v tujini. Hkrati delodajalec sklene tudi pogodbo o opravljanju storitev napotenih delavcev s tujim podjetjem, v kateri se med drugim opredeli storitev in katere stroške bo krilo katero podjetje ter na kakšen način. Opredeli se višina stroškov, ki jih ima delodajalec z delavcem, in način zaračunavanja (rok plačila, ali se bo račun izdajal mesečno, letno itd.) podjetju v tujini. Določene stroške lahko podjetje v tujini krije tudi neposredno (npr. stroške službenega avtomobila, najemnine za stanovanje itd.), pri čemer mora biti tako dogovorjeno v pogodbi med obema podjetjema. Delavcu mora plačo izplačati domači delodajalec. Pod določenimi pogoji lahko delavec v tem primeru ostane zavarovan v sistemu socialne varnosti v Sloveniji. Kateri so ti pogoji, je odvisno od posameznega sporazuma ali uredbe, npr. za EU, da je bil zavarovan pred napotitvijo, da obstaja pogodba o napotitvi v skladu z 212. členom ZDR, da ne gre za zamenjavo druge že napotene osebe, ki ji je potekla napotitev itd.

¹⁰ Uradni list RS, št. 79/1994 in nadaljnji.

2.1.3 Zaposlitev v podjetju v tujini

V primeru lokalne zaposlitve v tujini delavec prekine pogodbo o zaposlitvi z obstoječim delodajalcem in sklene **ново pogodbo o zaposlitvi s podjetjem v tujini**. Tak delavec se vključi v sistem socialne varnosti v tujini.

2.1.4 Sočasna zaposlitev pri dveh delodajalcih

Delavec ima lahko dve pogodbi o zaposlitvi, eno z delodajalcem doma in eno z delodajalcem v tujini, vendar **ne za isto delovno mesto in ne za isti delovni čas**. To pomeni, da ima posameznik lahko npr. pogodbo o zaposlitvi s slovenskim delodajalcem za delovno mesto vodje financ slovenskega podjetja za 24 ur na teden in pogodbo o zaposlitvi s hrvaškim delodajalcem za delovno mesto vodje financ hrvaškega podjetja za 16 ur na teden. Ne more pa imeti hkrati npr. pogodbo s hrvaškim delodajalcem za delovno mesto vodje financ v hrvaškem podjetju in pogodbo o napotitvi s strani slovenskega delodajalca v to isto hrvaško podjetje na isto delovno mesto vodje financ. Pod določenimi pogoji lahko delavec v tem primeru ostane zavarovan v sistemu socialne varnosti v Sloveniji. Ti pogoji pa so odvisni od že omenjenih dejavnikov, ki so navedeni v točki 2.1.3.

2.2 Kako določiti najbolj primerno obliko opravljanja dela v tujini?

Pri odločanju o načinu opravljanja dela v tujini mora podjetje upoštevati spodaj našteje vidike, pri čemer je potrebno upoštevati zakonodajo domače države in zakonodajo države, v katero je delavec napoten:

- **delovnopравни vidik** (v nekaterih državah mora npr. imeti delavec sklenjeno lokalno pogodbo o zaposlitvi, da bi lahko tam opravljal delo, zato ne more biti napoten),
- **imigracijsko politiko** (pridobitev delovnega dovoljenja, dovoljenja za bivanje itd.),
- **socialno zavarovanje** (uporaba sporazumov o socialnem zavarovanju oz. evropske zakonodaje),
- **davčni vidik** (ali bo posameznikov dohodek obdavčen samo v državi rezidentstva ali tudi v državi opravljanja dela oziroma, ali bo prišlo do dvojne obdavčitve).

V praksi pogosto prihaja do problemov predvsem zaradi tega, ker se pri odločanju o načinu dela v tujini **ne upoštevajo vsi omenjeni vidiki hkrati**, temveč vsak del posebej. Vsi omenjeni vidiki so med seboj povezani in vplivajo drug na drugega, zato si podjetje, ki že v osnovi pravilno zastavi celotno sliko, prihrani veliko nepotrebnega dodatnega dela.

2.3 Koordinacija sistemov socialne varnosti

Eden izmed temeljnih načinov zagotavljanja pravic delavcev, ki so (bili) v svojem aktivnem obdobju **zaposleni vsaj v dveh državah**, je koordinacija sistemov socialne varnosti. Ta zagotavlja, da se pridobljene pravice na področju socialne varnosti ohranijo ne glede na to, da je delavec nekaj časa delal v eni državi, to zapustil in odšel na delo v drugo državo.

Pojmi socialna varnost, socialno zavarovanje, socialno varstvo, socialna zaščita se uporabljajo za sisteme, v katerih so posameznikom zagotovljene pravice do dajatev v denarju ali v naravi. Sami pojmi so na prvi pogled skoraj sinonimi, zato je v praksi njihova uporaba nedosledna in pogosto zavajajoča glede na vrsto in obseg pravic, ki temeljijo na določenem sistemu. Socialna varnost obsega po definiciji Mednarodne organizacije dela vse državne dejavnosti, ki prebivalstvo (ali del prebivalstva):

- varujejo pred ekonomskim pomanjkanjem ob izpadu zaslužka zaradi bolezni, materinstva, poškodbe pri delu, invalidnosti, starosti, smrti ali brezposelnosti oziroma
- mu zagotavljajo dostopnost do zdravstvenih storitev in družinske dajatve.

Po Ustavi RS¹¹ je pravica do socialne varnosti človekova pravica, ki jo uresničujejo državljani pod pogoji, ki jih določa zakon. Država mora urediti in skrbeti za delovanje obveznega zdravstvenega zavarovanja, pokojninskega, invalidskega in drugih socialnih zavarovanj. Po ustavnih določbah ima državljan pravico do socialne dohodkovne varnosti ob nastopu socialnega primera, ki se pravno in tehnično uresničuje tudi prek sistemov socialnih zavarovanj.

2.3.1 Uredba o socialni varnosti

Pravno-formalna podlaga za ohranjanje teh pravic med državami članicami EU je v **Uredbah 883/2004 in 987/2009**, ki sta **nadomestili bilateralne sporazume o socialni varnosti**, ki so veljali med Slovenijo in posameznimi državami članicami EU, oziroma delno tudi Uredbo 1408/71. Uredbi 1408/71 ter 574/72 še naprej veljata za Islandijo, Norveško, Liechtenstein in Švico.

Koordinacijska pravila, ki jih določa uredba, so za državo obvezujoča in neposredno uporabna. Kljub temu zaradi **razlik v nacionalnih zakonodajah**, ki urejajo posamezne prejemke na področju socialne varnosti, in zaradi bilateralnih sporazumov o socialni varnosti, ki so jih države sklenile med seboj, veljajo pri uveljavljanju pravic v posameznih državah določene **posebnosti**.

Osnovna načela uredbe so:

- **načelo enakega obravnavanja** (državi prepoveduje kakršno koli diskriminacijo zaradi državljanstva – osebe, ki prebivajo v kateri koli državi članici in za katere velja uredba, imajo enake obveznosti in uživajo enake pravice kot državljani te države),
- **delavec migrant ni vključen v sistem socialne varnosti v dveh državah** (za določitev pravic in obveznosti oseb, za katere velja uredba, se za isto časovno obdobje uporablja samo ena zakonodaja, primarno je to zakonodaja države, v kateri migrant dela),
- **pravilo seštevanja obdobj** (uredba določa, da mora pristojna ustanova za pridobitev, ohranitev in izračun prejemkov pri ugotavljanju, ali so izpolnjeni pogoji za pridobitev določene pravice, upoštevati obdobja zavarovanja ali zaposlitve ali prebivanja, ki jih je oseba dopolnila v drugi državi članici, kot da bi bila dopolnjena v tej državi),
- **pravilo preprečevanja prekrivanja pravic** (preprečuje primere, ko bi bila oseba hkrati upravičena do enakih prejemkov po zakonodajah več držav članic),

¹¹ Uradni list RS, št. 33/91.

- **pravilo izplačevanja prejemkov v drugi državi članici** (zagotavlja izplačilo prejemkov, pridobljenih v eni državi članici, v katerokoli drugo državo članico, v kateri prebiva upravičenec, in sicer brez sprememb, znižanj ali mirovanja prejemkov).

Z državami nečlanicami EU je koordinacija sistemov socialne varnosti opredeljena v **bilateralnih sporazumih o socialni varnosti** oziroma socialnem zavarovanju, ki jih je Slovenija sklenila s posameznimi državami oziroma jih je nasledila. V kolikor bilateralni sporazum ni sklenjen, velja nacionalna zakonodaja vsake posamezne države. Slovenija ima sklenjene mednarodne sporazume o socialni varnosti s Hrvaško, Makedonijo, Bosno in Hercegovino, Kanado, Quebecom, Avstralijo in Argentino. V kratkem naj bi pričel veljati tudi sporazum s Srbijo.

Medtem ko nekateri sporazumi urejajo le pravice s pokojninskega področja (npr. Avstralija, Kanada), pa ostali urejajo pravice s področja zdravstvenega zavarovanja in materinstva, zavarovanja za primer smrti, družinskih prejemkov in zavarovanja za primer brezposelnosti. Sporazumi se vsebinsko razlikujejo glede na to, kako posamezno področje urejajo **nacionalni sistemi**. Ti sporazumi omogočajo delavcem, napotenim na delo v tujino, da lahko ostanejo v času napotitve zavarovani v domači državi, čeprav bi se morali v skladu z zakonodajo države gostiteljice vključiti v sistem obveznega socialnega zavarovanja v državi gostiteljici.

2.3.2 Vprašalnik za delodajalce

V ta namen mora delodajalec, zaposlena oziroma samozaposlena oseba izpolniti obrazec, ki se imenuje Vprašalnik za delodajalce, in ga predložiti ZZZS. Na podlagi izpolnjenega obrazca ZZZS izda ustrezen obrazec oziroma potrdilo o nadaljnji veljavnosti predpisov Republike Slovenije (A1, E-101, SLO/HR1, SI/RM1, SI/BIH1 itd.). Posameznik uveljavlja **svoje pravice z evropsko kartico zdravstvenega zavarovanja** oziroma obrazci SLO/HR5, SI/RM5, SI/BIH5 itd.

Napoteni delavec lahko ostane zavarovan v domači državi največ za obdobje določeno v posameznem sporazumu (običajno 1-2 leti), pri čemer se to obdobje v nekaterih primerih lahko podaljša (ravno tako 1-2 leti, odvisno od posameznega sporazuma). Uredba Sveta št. 883/2004 predvideva, da lahko napotitev traja tudi nad 2 do 5 let, pri čemer je potrebno soglasje obeh pristojnih institucij držav članic na podlagi 16.1 člena omenjene Uredbe, medtem ko lahko v skladu z Uredbo Sveta 1408/71 napotitev traja tudi nad 1 do 5 let na podlagi soglasja obeh pristojnih institucij držav članic kot to predpisuje 17. člen omenjene Uredbe. V kolikor torej posameznik že na začetku ve, da bo napotitev trajala več kot dve oziroma eno leto, mora vložiti vlogo za **izredni dogovor ter Vprašalnik za delodajalce** na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, kopijo pa v vednost tudi ZZZS.

V kolikor je posameznik napoten na delo v državo, s katero Slovenija nima sporazuma o socialni varnosti oziroma ni članica EGP, mora vseeno ZZZS predložiti izpolnjen Vprašalnik za delodajalce. Velika verjetnost je, da se bo morala taka oseba vključiti

v sistem socialne varnosti tudi v državi gostiteljici, odvisno od lokalne zakonodaje te države. Prispevki za socialno varnost bodo v tem primeru plačani v obeh državah.

Kadar napotitev na delo v tujino presega tri mesece, mora delodajalec spremeniti zavarovalno podlago za delavca iz O1 v O2 (potrebna je odjava z obrazcem M-2 in ponovna prijava z obrazcem M-1). Zavarovalno podlago je potrebno spremeniti tudi za družinske člane, ki so zavarovani po njem, in sicer glede na to, ali odhajajo z njim v tujino ali ne. Družinski člani delavca, ki so po njem zavarovani, odjavijo zavarovanje z obrazcem M-DČ in ponovno prijavijo po zavarovalni podlagi 75, če odhajajo z njim v tujino, oziroma po zavarovalni podlagi 77, če ne odhajajo z njim v tujino. V kolikor napotitev na delo v tujino ne presega treh mesecev, sprememba zavarovalne podlage ni potrebna.

V skladu s 3. členom Zakona o prispevkih za socialno varnost (ZPSV)¹² zavezanci, ki so v delovnem razmerju pri delodajalcu s sedežem v Republiki Sloveniji in so bili poslani na delo v tujino, plačujejo prispevke za socialno varnost od plače za enaka dela v Republiki Sloveniji, če ni z mednarodnimi pogodbami drugače določeno. Ne glede na navedeno plačujejo zavezanci prispevke za socialno varnost tudi od vseh drugih prejemkov iz delovnega razmerja, vključno s stimulacijami in bonitetami ter povračili stroškov v zvezi z delom, izplačanimi v denarju, bonih ali v naravi.

2.4 Status in obdavčitev

2.4.1 Določanje statusa

Davčni zavezanec ima v posamezni državi za davčne namene lahko **status rezidenta ali nerezidenta**. Od tega je odvisno, kako je posameznik v tej državi obdavčen.

Rezident je obdavčen po **svetovnem dohodku**, kar pomeni, da je v državi rezidentstva obdavčen ves njegov dohodek ne glede na to, za kakšen dohodek gre in v kateri državi mu je bil izplačan. Nerezident je obdavčen po dohodku z virom v državi, katere nerezident je. Tako eni kot drugi imajo lahko na račun svojega statusa v posameznih državah določene ugodnosti. Slovenija rezidentom daje pravico do določenih olajšav (splošna olajšava, olajšava za vzdrževane družinske člane), ki jih nerezidenti lahko le izjemoma koristijo. Nerezidenti Slovenije imajo pravico do določenih oprostitev, do katerih rezidenti niso upravičeni. Tako so na primer bančne obresti, izplačane s strani slovenske banke rezidentu države članice Evropske unije, oproščene slovenskega davka.

V praksi se pojavlja problem, ker ima vsaka država svoja merila za določanje rezidentskega statusa, večina posameznikov pa ne pozna teh meril niti v svoji državi, kaj šele v drugih državah. Posledično so ti podatki pogosto netočni, zaradi česar imajo lahko posamezniki in njihovi delodajalci velike težave. Za uradno ureditev statusa v davč-

¹² Uradni list RS, št. 5/1996 in nadaljnji.

nem registru mora posameznik ob odhodu iz ali prihodu v Slovenijo na DURS¹³ vložiti izpolnjen vprašalnik Ugotovitev rezidentskega statusa – prihod v oz. odhod iz Republike Slovenije. Na podlagi vloge DURS izda odločbo bodisi za vsako leto posebej, bodisi za daljše obdobje. Posameznik mora o spremembi svojega statusa za davčne namene obvestiti tudi delodajalca, banko in druge zadevne institucije.

V skladu s 6. členom Zakona o dohodnini (ZDoh-2)¹⁴ **se za rezidenta Slovenije šteje fizična oseba, ki izpolnjuje vsaj enega izmed naslednjih pogojev:**

- ima uradno prijavljeno stalno prebivališče v Sloveniji;
- ima svoje običajno bivališče ali središče svojih osebnih in ekonomskih interesov v Sloveniji;
- je v kateremkoli času v davčnem letu prisoten v Sloveniji več kot 183 dni skupaj.

Ne glede na navedeno 7. člen ZDoh-2 predpisuje, da je oseba **nerezident Slovenije**, v kolikor gre za fizično osebo, ki bo bivala v Sloveniji izključno zaradi zaposlitve kot tuj strokovnjak za dela, za katera v Sloveniji ni dovolj ustreznega kadra, ni bila rezident v kateremkoli času petih let pred prihodom v Slovenijo, ni lastnik nepremičnine v Sloveniji in bo bivala v Sloveniji manj kot 365 dni skupaj v dveh zaporednih davčnih letih.

Kot smo že omenili, ima vsaka država svoja pravila za določanje statusa rezidenta oziroma nerezidenta, zato je vedno potrebno vedeti tudi, kakšen je posameznikov status v drugi državi. Pri tem poleg nepoznavanja lokalne zakonodaje predstavlja problem tudi različna interpretacija pojmov s strani posameznih držav (definicija stalnega prebivališča v Sloveniji ni nujno enaka definiciji stalnega prebivališča kje drugje) in pa sami prevodi, saj prevajalci pogosto ne poznajo vsebine pojma in ga posledično prevajajo dobesedno, kar lahko povzroči zmedo.

Posameznik je torej lahko v skladu z zakonodajo vsake posamezne države **davčni rezident več držav hkrati**, kar lahko pripelje do dvojnega obdavčenja. Države to rešujejo na različne načine, eden izmed njih je sklepanje bilateralnih sporazumov oziroma **konvencij o izogibanju dvojnega obdavčevanja** (v nadaljevanju KIDO), na podlagi katerih se določi, katera od obeh držav podpisnic ima pravico do obdavčitve posamezne vrste dohodka in s kakšno metodo je država rezidentstva posameznika dolžna odpraviti dvojno obdavčitev.

Štirje kriteriji za določitev države rezidenstva

V KIDO so v 4. členu določena pravila, s pomočjo katerih se določi le ena država rezidentstva za fizično osebo, ki je v skladu z lokalnimi zakonodajami rezident v dveh državah. Taka oseba se potem v davčnem smislu šteje za rezidenta le te države in je posledično v tej državi obdavčena po svetovnem dohodku.

¹³ Davčna uprava Republike Slovenije

¹⁴ Zakon o dohodnini, Uradni list RS, št. 117/2006.

Prvi kriterij je tako imenovani 'permanent home' oziroma **stalni dom**. To je prebivališče (hiša, stanovanje, soba itd.), ki je tej osebi v vsakem trenutku na voljo, pri čemer ni nujno, da ima oseba tam prijavljeno stalno prebivališče oziroma da je lastnik tega prebivališča.

V kolikor ima oseba stalni dom v eni izmed obeh držav podpisnic, se za davčne namene šteje za rezidenta v tej državi in je posledično njen celotni dohodek obdavčen v tej državi. V kolikor pa ima oseba stalni dom v obeh državah podpisnicah, se uporabi **kriterij centra življenjskih interesov**. Kje ima posameznik središče življenjskih interesov, je odvisno od njegovih osebnih in ekonomskih odnosov. Pri tem so pomembne družinske in družbene vezi, zaposlitev, politične, kulturne in druge aktivnosti, poslovanje, investicije ... Ne glede na to, da je pri tem potrebno upoštevati celotno sliko, v praksi osebne vezi običajno prevladajo. V kolikor ima oseba središče življenjskih interesov v eni izmed obeh držav podpisnic, se za davčne namene smatra za rezidenta v tej državi in je posledično njen celotni dohodek obdavčen v tej državi.

V kolikor ima oseba stalni dom v obeh državah podpisnicah (ali v nobeni izmed obeh) in ni mogoče določiti, v kateri izmed njih je središče njenih življenjskih interesov, je potrebno uporabiti kriterij 'habitual abode' oziroma **običajno bivališče**. Oseba ima običajno bivališče v državi podpisnici, v kateri preživi več časa, pri čemer ni natančno določeno, kako dolgo časovno obdobje in intervale bivanja je za te namene potrebno upoštevati.

V kolikor ima oseba običajno bivališče v eni izmed obeh držav podpisnic, se za davčne namene smatra za rezidenta v tej državi in je posledično njen celotni dohodek obdavčen v tej državi. V kolikor ni mogoče na podlagi običajnega bivališča določiti ene same države rezidentstva, je potrebno uporabiti kriterij **državljanstva**.

Vrstni red kriterijev za določitev ene same države rezidentstva je torej naslednji:

- stalni dom,
- središče življenjskih interesov,
- običajno bivališče,
- državljanstvo,
- dogovor obeh držav podpisnic.

Davčno rezidenstvo

V kolikor je oseba državljan le ene izmed držav podpisnic, se za davčne namene smatra za rezidenta v tej državi in je posledično njen celotni dohodek obdavčen v tej državi. V kolikor pa je državljan obeh držav podpisnic oziroma nobene izmed njih, potem o tem sporazumno in v sodelovanju odločajo za to pristojni organi v obeh državah podpisnicah na podlagi pisne prošnje. Pri tem je treba opozoriti na dejstvo, da tak proces lahko traja tudi po več let.

Status posameznika se za davčne namene ugotavlja za posamezno leto, pri čemer je lahko rezident ali nerezident Slovenije celo leto ali pa le del leta. Ne glede na to nekatere države ne poznajo pojma 'split residence', kar pomeni, da posameznik ne more biti rezident te države le del leta, ampak je celo leto rezident ali nerezident.

V kolikor se posameznik šteje za rezidenta dveh držav v skladu z lokalno zakonodajo vsake posamezne države in med državama KIDO ni sklenjena, je tak posameznik obdavčen po svetovnem dohodku v obeh omenjenih državah. V tem primeru je najbolje, da posameznik pridobi status nerezidenta v skladu z lokalno zakonodajo v eni izmed obeh držav, kar pogosto ni enostavno.

Mogoča je tudi situacija, da posameznik ni rezident nobene države, in sicer se to zgodi v primeru, da ne izpolnjuje pogojev, ki jih za rezidentstvo predpisuje lokalna zakonodaja posamezne države. Tudi v tem primeru lahko pride do dvojne obdavčitve posameznika, pri čemer ni pomembno, ali je KIDO med državama sklenjena ali ne. Za uporabo KIDO mora biti namreč posameznik rezident vsaj ene izmed držav podpisnic.

Davčno rezidentstvo se vedno določi na podlagi osebnih okoliščin posameznika, zato lahko posameznik do določene mere vpliva na to, kje bo postal rezident s tem, da spreminja svoje življenjske okoliščine, ne more pa preprosto izbrati, kje bo rezident in kje nerezident. Pri tem je potrebno opozoriti tudi na to, da je pri presojanju, kateri izmed davčnih režimov obeh držav je za posameznika bolj ugoden poleg višine davčnih stopenj, treba upoštevati tudi različne davčne olajšave in pa papirno vojno, ki je s tem povezana.

2.4.2 Dodelitev pravice do obdavčitve dohodka iz delovnega razmerja

V skladu z ZDoh-2 bo dohodek iz delovnega razmerja posameznika obdavčen v Sloveniji, če je posameznik rezident Slovenije oziroma če ima dohodek vir v Sloveniji, v kolikor je posameznik nerezident Slovenije. ZDoh-2 predpisuje, da ima dohodek iz delovnega razmerja vir v Sloveniji, v kolikor ga izplača slovenski izplačevalec dohodka oziroma v kolikor se delo oziroma storitev opravi v Sloveniji. Posameznik se mora pozanimati tudi, kako je svoj dohodek iz zaposlitve dolžan prijaviti v državi, kjer delo opravlja. Ne glede na navedeno je v primeru, da je med državama podpisana KIDO, potrebno upoštevati tudi določbe KIDO. 15. člen OECD modela KIDO predpisuje, da bodo plače in podobna izplačila, ki jih pridobi rezident države pogodbenice v povezavi z zaposlitvijo, obdavčljivi le v tej državi, razen v primeru, da se zaposlitev izvaja v drugi državi pogodbenici. Če se zaposlitev izvaja v drugi državi pogodbenici, je tako plačilo za delo lahko obdavčeno v tej drugi državi. Ne glede na to pa bo izplačilo, ki ga pridobi rezident države pogodbenice v povezavi z zaposlitvijo, ki se izvaja v drugi državi pogodbenici, obdavčljivo le v prvi državi pogodbenici, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- prejemnik je v drugi državi prisoten manj kot 183 dni v katerem koli obdobju 12 mesecev, ki se začne ali konča v zadevnem davčnem letu, in

- plačilo izplača delodajalec, ki ni rezident te druge države, ali pa se plačilo izplača v imenu takšnega delodajalca ter
- plačilo ne bremeni stalne poslovne enote, ki jo ima delodajalec v tej drugi državi.

V kolikor je torej posameznik rezident druge države podpisnice in tudi delo opravlja tam, Slovenija nima pravice do obdavčitve njegovega dohodka iz zaposlitve, čeprav mu plačo izplačuje slovenski delodajalec. V praksi se tu običajno pojavi problem, saj slovenski izplačevalec dohodka lahko preneha odtegovati akontacijo dohodnine ob izplačilu le, v kolikor pridobi od DURS-a potrjen obrazec KIDO 5. Vlogi je potrebno priložiti tudi potrdilo tujega davčnega organa, da je posameznik rezident druge države podpisnice, vendar je tako potrdilo običajno mogoče pridobiti le za nazaj, tj. ko je posamezno davčno obdobje že končano. Posameznik lahko sicer kasneje zaprosi za vračilo odtegnjene akontacije dohodnine tako, da na DURS vloži obrazec KIDO 12, vendar bo imel med letom zaradi tega lahko težave z likvidnostjo, v kolikor bo moral v državi rezidentstva davek plačevati že med letom. Država rezidentstva je sicer zavezana, da odpravi dvojno obdavčitev, vendar le v primeru, da imata v skladu z določbami KIDO obe državi pravico do obdavčitve tega dohodka.

V kolikor posameznik ostane rezident Slovenije, mora v Sloveniji prijaviti tudi dohodek iz zaposlitve (na primer boniteto za uporabo službenega vozila v zasebne namene, najemnino za stanovanje), ki ga je prejel v tujini, in sicer mora vsak mesec na DURS vložiti Napoved za odmero akontacije dohodnine od dohodka iz zaposlitve. Akontacija dohodnine se plača v 30 dneh od vročitve odločbe o odmeri davka. V kolikor ima v skladu z določbami KIDO pravico do obdavčitve tega dohodka tudi druga država podpisnica, je Slovenija dolžna odpraviti dvojno obdavčitev že med letom.

V kolikor Slovenija z drugo državo nima sklenjene KIDO in posameznik ostane rezident Slovenije, Slovenija prizna odbitek tujega davka v skladu s 136. členom ZDoh-2.

2.4.3 Obdavčitev drugih dohodkov

Če je posameznik rezident druge države podpisnice, mora tej državi za davčne potrebe sporočiti tudi o svojih morebitnih drugih dohodkih: dohodek iz naslova avtorske pogodbe, dohodek iz oddajanja premoženja v najem, dividende, kapitalske dobičke, obresti itd. Pri tem je treba vedno upoštevati določbe KIDO (v kolikor ta obstaja) med državo rezidentstva in državo vira dohodka. V kolikor posameznik ostane rezident Slovenije, mora omenjene dohodke poročati v Sloveniji.

Država rezidentstva je dolžna odpraviti dvojno obdavčitev v skladu z določbami KIDO, pri čemer je pravica države vira do obdavčitve običajno omejena (npr. davek ne sme preseči 10 % bruto dohodka). Kako lahko posameznik uveljavlja tako ugodnost, je različno od države do države, običajno pa mora posameznik med drugim izplačevalcu dohodka ali lokalnemu davčnemu organu predložiti potrdilo, da je rezident druge države pogodbenice. V Sloveniji se za te namene uporabljajo posamezni obrazci KIDO.

2.4.4 Informativni izračun dohodnine oziroma letna napoved za odmero dohodnine

DURS izda rezidentom Slovenije informativni izračun dohodnine do 15. junija za preteklo leto. V kolikor tega ne stori, mora posameznik do 31. julija vložiti letno napoved za odmero dohodnine. Informativni izračun dohodnine oziroma letna napoved za odmero dohodnine se vedno nanašata le na obdobje, v katerem je bil posameznik rezident Slovenije. V kolikor je bil posameznik rezident Slovenije le od januarja do avgusta, se za namene informativnega izračuna dohodnine oziroma letne napovedi za odmero dohodnine upošteva le dohodek, prejet v tem obdobju. V proporcionalnem znesku se upoštevajo tudi davčne olajšave in pa lestvica za odmero dohodnine. V kolikor posameznik v napovedi uveljavlja oprostitev oziroma odbitek tujega davka, mora priložiti ustrezna dokazila o tem, da je bil dohodek obdavčen v tujini.

Za obdobje, ko je posameznik nerezident Slovenije, mu ni potrebno oddajati letne napovedi za odmero dohodnine, v kolikor pa prejme informativni izračun dohodnine, mora vložiti ugovor.

2.5 Metode za odpravo dvojne obdavčitve

Dosledna uporaba načela obdavčitve rezidentov po svetovnem dohodku in nerezidentov po viru dohodka vodi v dvojno obdavčitev dohodkov fizičnih oseb. Za odpravo oziroma zmanjšanje dvojnega obdavčevanja sta načeloma predvideni dve metodi:

- metoda izvzetja (oprostitve),
- metoda odbitka (kredita).

Temeljna razlika med metodama je, da metoda izvzetja deluje na ravni dohodka, metoda odbitka pa na ravni davka. Obe metodi imata različne izpeljanke (podmetode). Najpogosteje se uporabljata metoda oprostitev s pridržkom progresije in metoda navadnega dobropisa. Podlagi za uporabo posamezne metode najdemo v nacionalnih davčnih predpisih in tudi v KIDO. Kadar je podpisana KIDO, njene določbe prevladajo nad predpisi posamezne države.

Tabela 1: Metode za odpravo mednarodnega dvojnega obdavčevanja v skladu z določili ZDoh-2

Metoda	ZDoh-2
<i>oprostitev za dohodek iz zaposlitve (dohodki rezidentov – uslužbencev v institucijah Evropskih skupnosti, Evropski centralni banki, Evropskem monetarnem inštitutu ali Evropski investicijski banki)</i>	34. člen
<i>navadni odbitek</i>	136. člen
<i>polni odbitek</i>	141. člen

V kolikor je med državama sklenjena KIDO in imata v skladu z določbami KIDO pravico do obdavčitve tega dohodka obe državi podpisnici, potem je država rezidentstva dolžna odpraviti dvojno obdavčitev. V OECD modelu KIDO so metode za odpravo dvojne

obdavčitve določene v 23. členu. Najpogostejši metodi sta metoda oprostitve s progresijo in pa metoda navadnega odbitka.

2.4.2 Metoda oprostitve

Pri metodi oprostitve s progresijo se dohodek ali premoženje zavezanca, ki se glede na določbe konvencije lahko obdavči v državi vira, ne obdavči v državi rezidentstva zavezanca, vendar pa ima država rezidentstva pravico ta dohodek ali premoženje upoštevati pri izračunu davka (zaradi določitve davčne stopnje) na preostali dohodek ali premoženje zavezanca. Metoda oprostitve s pridržkom progresije ima pomen samo pri tistih davkih, za katere je stopnja določena progresivno, saj pri davkih z enotno stopnjo, ne glede na velikost davčne osnove, pridržek progresije nima pomena.

Primer 1: Metoda oprostitve s progresijo

Posameznik, ki je rezident Slovenije, je v letu 2009 prejel dohodek iz zaposlitve v višini 60.000 EUR, od katerega je delodajalec med letom odvedel akontacijo dohodnine. Ker je posameznik opravljal delo v drugi državi, je ta isti dohodek obdavčila tudi druga država. Davek, plačan v drugi državi, znaša 20.000 EUR na omenjeni dohodek. Poleg tega je posameznik v Sloveniji prejel tudi najemnino za več stanovanj v višini 15.000 EUR. Posameznik ima enega vzdrževanega družinskega člana. Obračun davka v Sloveniji je v tem primeru prikazan v Tabeli 2. Znesek dohodnine, ki jo v letu 2009 posameznik plača v Sloveniji za svoj celoten dohodek, znaša 1.304 EUR, njegovo celotno davčno breme v Sloveniji in v tujini v letu 2009 pa znaša 21.304 EUR.

Tabela 2: Obračun dohodnine z uporabo metode izvzetja s progresijo

	celotni dohodek	dohodek iz oddajanja premoženja v najem
dohodek iz zaposlitve	60.000,00 EUR	
dohodek iz oddajanja premoženja v najem	15.000,00 EUR	15.000,00 EUR
skupaj bruto dohodek	75.000,00 EUR	15.000,00 EUR
prispevki za socialno varnost	13.260,00 EUR	0,00 EUR
splošna olajšava	3.051,35 EUR	3.051,35 EUR
olajšava za 1 vzdrževanega družinskega člana	2.251,46 EUR	2.251,46 EUR
normirani stroški 40 %	6.000,00 EUR	6.000,00 EUR
davčna osnova	50.437,19 EUR	3.697,19 EUR
dohodnina	17.789,19 EUR	1.304,00 EUR
stopnja dohodnine	35,27 %	

Vir: Izračun Deloitte

Obrazložitev izračuna

Davčna osnova samo iz naslova dohodka oddajanja premoženja v najem znaša 3.697,19 EUR, od katere bi se načeloma obračunala dohodnina po stopnji 16 odstotkov. Ker pa je predvidena metoda oprostitve s progresijo, bo dohodnina obračunana po efektivni davčni stopnji, kot bi veljala za ves njegov svetovni dohodek, to je 35,72 odstotkov. Obveznost za davek torej ne znaša 592 enot, ampak 1.304 enot, saj metoda oprostitve s progresijo vpliva na velikost davčne obveznosti. Pomembno je vedeti, da se davčnemu zavezancu oprostitev prizna pri izračunu in poročanju dohodnine na letni ravni samo, če davčni zavezanec uveljavlja oprostitev tudi v ugovoru zoper informativni izračun dohodnine oziroma napovedi za odmero dohodnine ne glede na to, da je oprostitev med letom (pri izračunu akontacije dohodnine) že uveljavljal njegov delodajalec.

Odbitek dohodnine od tujih dohodkov po ZDoh-2 ne sme preseči nižjega od:

1. zneska dohodnine od tujih dohodkov, ki je bil dokončen in dejansko plačan, ali
2. zneska dohodnine, ki bi ga bilo treba plačati po ZDoh-2 od tujih dohodkov, če odbitek ne bi bil možen.

Povedano drugače – pri metodi navadnega odbitka se od davka, odmerjenega v državi rezidentstva, odšteje le tisti del davka, plačanega v državi vira, ki je enak davku, ki bi bil na ta dohodek plačan v državi rezidentstva.

2.5.2 Metoda odbitka

Primer 2: Metoda navadnega odbitka

Posameznik, ki je rezident Slovenije, je v letu 2009 prejel dohodek iz zaposlitve v višini 60.000 EUR, od katerega je delodajalec med letom odvedel akontacijo dohodnine. Ker je posameznik opravljal delo v drugi državi, je ta isti dohodek obdavčila tudi druga država. Davek, plačan v drugi državi, znaša 20.000 EUR na omenjen dohodek. Ker je davčna stopnja v državi vira višja kot v Sloveniji, se posamezniku davek, ki je bil plačan v tujini, ne bo priznal v celoti, ampak le delno. Poleg tega je posameznik v Sloveniji prejel tudi najemnino za več stanovanj v višini 15.000 EUR. Posameznik ima enega vzdrževanega družinskega člana. Obračun davka je v tem primeru prikazan v Tabeli 3. Znesek dohodnine, ki jo v letu 2009 posameznik plača v Sloveniji za svoj celotni dohodek, znaša 2.872,34 EUR, njegovo celotno davčno breme v Sloveniji in v tujini v letu 2009 pa znaša 22.872,34 EUR.

Tabela 3: Obračun dohodnine z uporabo metode navadnega odbitka

dohodek iz zaposlitve	60.000,00 EUR
dohodek iz oddajanja premoženja v najem	15.000,00 EUR
skupaj bruto dohodek	75.000,00 EUR
prispevki za socialno varnost	13.260,00 EUR
normirani stroški 40 %	6.000,00 EUR
davčna osnova I	55.740,00 EUR
splošna olajšava	3.051,35 EUR
olajšava za 1 vzdrževanega družinskega člana	2.251,46 EUR
davčna osnova II	50.437,19 EUR
dohodnina	17.789,33 EUR
delež dohodka obdavčenega v tujini v davčni osnovi I	83,85 %
priznani delež tujega davka	14.917,00 EUR
davčna obveznost	2.872,34 EUR

Vir: Izračun Deloitte

Obrazložitev izračuna

Ne glede na to, da je davčni zavezanec v državi vira (tujini) plačal 20.000 EUR davka, mu bo Slovenija priznala odbitek le v višini 14.917 EUR (tj. samo tolikšen del davka, kolikor bi ga bil posameznik dolžan plačati v Sloveniji, če bi delo opravljal le v Sloveniji).

Davčni zavezanec, ki je rezident, lahko uveljavlja odbitek za ustrezen znesek plačanega davka v tujini od dohodkov, ki so vključeni v osnovo za dohodnino v Republiki Sloveniji (v nadaljnjem besedilu: odbitek davka, plačanega v tujini), v ugovoru zoper informativni izračun dohodnine oziroma v napovedi za odmero dohodnine.

Kadar davčni zavezanec v ugovoru zoper informativni izračun dohodnine oziroma v napovedi za odmero dohodnine uveljavlja odbitek davka, plačanega v tujini, so sestavni del ugovora oziroma napovedi tudi ustrezna dokazila glede davčne obveznosti izven Republike Slovenije, zlasti o znesku davka, plačanega v tujini, o osnovi za plačilo davka in o tem, da je znesek davka, ki je bil plačan v tujini, dokončen in dejansko plačan. Kot ustrezna dokazila se štejejo listine, izdane s strani davčnega organa tuje države, ali drugi dokumenti, ki nedvoumno dokazujejo obstoj davčne obveznosti ali plačilo davka izven Republike Slovenije. Če davčni zavezanec do poteka roka za vložitev ugovora zoper informativni izračun dohodnine oziroma do poteka roka za vložitev napovedi za odmero dohodnine še ne razpolaga z ustreznimi dokazili, to navede v ugovoru oziroma v napovedi in na tej podlagi naknadno predloži ustrezna dokazila.

V kolikor davčni zavezanec ne predloži dokazil do roka za izdajo odločbe, izda davčni organ začasno odločbo. Davčni organ začasno odločbo razveljavi in nadomesti z novo

odločbo v 15 dneh po predložitvi dokazil. Če davčni zavezanec ne predloži dokazil po preteku petih let po letu, za katerega je uveljavljal odbitek davka, plačanega v tujini, se šteje, da je začasna odločba glavna.

V nadaljevanju objavljamo izvlečke sporazumov o socialnem zavarovanju, ki jih je Slovenija podpisala z Makedonijo, BiH in Hrvaško. Te države so, po raziskavi, ki je predstavljena v nadaljevanju, na drugem mestu po pogostosti napotitve zaposlenih na delo v tujino.

Napotitev na delo v BiH

Sporazum sta vladi podpisali aprila 2008¹⁵. Napotene delavce obravnava 8. člen sporazuma.

Zakon o ratifikaciji sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Bosno in Hercegovino ter administrativnega dogovora o izvajanju sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Bosno in Hercegovino (BBHZZ)

8. člen

Napoteni delavci in druge osebe

(1) Če delodajalec s sedežem na ozemlju ene pogodbenice napoti svojega zaposlene na delo na ozemlje druge pogodbenice, velja zanj do konca 24. koledarskega meseca po začetku dela na ozemlju druge pogodbenice zakonodaja prve pogodbenice, kot če bi bil še vedno zaposlen na ozemlju prve pogodbenice. Če je to delo treba podaljšati za obdobje, daljše od predvidenih 24 mesecev, se uporaba zakonodaje pogodbenice, v kateri ima delodajalec sedež, s soglasjem pristojnega organa pogodbenice, v kateri se delo opravlja, lahko izjemoma podaljša za največ 24 mesecev.

(2) Osebe, ki opravljajo samostojno dejavnost na ozemlju ene pogodbenice in gredo na ozemlje druge pogodbenice, da bi za krajši čas opravljale takšno dejavnost, ostanejo zavarovane po zakonodaji prve pogodbenice, če njihovo bivanje v drugi pogodbenici ni daljše od 12 mesecev. Če navedena dejavnost zaradi nepredvidljivih razlogov traja več kot 12 mesecev, se lahko uporaba zakonodaje prve pogodbenice s soglasjem pristojnega organa pogodbenice, v kateri se dejavnost začasno opravlja, podaljša še za največ 12 mesecev.

(3) Za potujoče osebje delodajalca, ki se ukvarja z zračnim, cestnim ali železniškim prometom, se uporablja zakonodaja pogodbenice, na ozemlju katere je sedež delodajalca.

(4) Za delavca, zaposlenega v poslovalnici ali v stalnem predstavništvu podjetja, katerega sedež je na ozemlju druge pogodbenice, se uporablja zakonodaja države, na ozemlju katere je poslovalnica ali stalno predstavništvo.

(5) Za posadko ladje in druge osebe, ki so na njej zaposlene, se uporablja zakonodaja pogodbenice, pod zastavo katere ladja plove.

(6) Za osebe, zaposlene v državni upravi, ki so napotene iz ene pogodbenice v drugo, se uporablja zakonodaja pogodbenice, iz katere so bile napotene.

¹⁵ Uradni list RS-MP, št. 10/2008.

Napotitev na delo v Makedonijo

Sporazum sta vladi podpisali leta 2000¹⁶.

Zakon o ratifikaciji sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Republiko Makedonijo (BMKSZ) – izvleček
(Ur. l. RS-MP, št. 10/2000)

8. člen

Detaširani delavci in druge osebe

(1) Če delodajalec s sedežem na ozemlju ene države pogodbenice pošlje svojega zaposlenega na delo na ozemlje druge države pogodbenice, veljajo zanj do konca 24. koledarskega meseca po začetku dela na ozemlju druge države pogodbenice pravni predpisi prve države pogodbenice, kot če bi bil še vedno zaposlen na ozemlju prve države pogodbenice. Če se delo podaljša čez ta rok, se lahko uporaba pravnih predpisov prve države pogodbenice s soglasjem pristojnega organa države, v kateri se delo opravlja, podaljša še za nadaljnjih 24 mesecev.

(2) Osebe, ki opravljajo samostojno pridobitno dejavnost na ozemlju ene države pogodbenice in gredo na ozemlje druge države pogodbenice, da bi za krajši čas opravljale takšno dejavnost, ostanejo zavarovane po pravnih predpisih prve države pogodbenice, če njihovo bivanje v drugi državi pogodbenici ni daljše od 12 mesecev. Če navedena dejavnost zaradi nepredvidljivih razlogov traja več kot 12 mesecev, se lahko uporaba pravnih predpisov prve države pogodbenice s soglasjem pristojnega organa države pogodbenice, v kateri se dejavnost začasno opravlja, podaljša še za 12 mesecev.

(3) Za potujoče osebje delodajalca, ki se ukvarja z zračnim, cestnim in železniškim prometom, se uporabljajo pravni predpisi države pogodbenice na katere ozemlju je sedež delodajalca.

(4) Za delavca, zaposlenega v poslovalnici ali v stalnem predstavništvu podjetja, katerega sedež je na ozemlju druge države pogodbenice, se uporabljajo pravni predpisi države, na katere ozemlju je poslovalnica ali stalno predstavništvo.

(5) Za posadko ladje in za druge osebe, ki so na njej zaposlene, veljajo pravni predpisi države pogodbenice, pod zastavo katere ladja plove.

(6) Za zaposlene v državni upravi, ki so poslani iz ene države pogodbenice v drugo, veljajo pravni predpisi države pogodbenice, iz katere so bili poslani.

¹⁶ Uradni list RS-MP, št. 10/2000.

Napotitev na delo na Hrvaško

Sporazum je bil sprejet oktobra 1997¹⁷.

Zakon o ratifikaciji Sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Republiko Hrvaško (BHRSSZ)

8. člen

Detaširani delavci

(1) Če delodajalec s sedežem na območju ene države pogodbenice pošlje svojega zaposlenega na območje druge države pogodbenice, se zanj uporabljajo do konca 24. koledarskega meseca po začetku dela na območju druge države pogodbenice pravni predpisi prve države pogodbenice, kot da je še vedno zaposlen na območju prve države pogodbenice.

(2) Oseba, ki opravlja samostojno dejavnost na območju ene države pogodbenice in odide na območje druge države pogodbenice, da bi za krajši čas opravljala takšno dejavnost, ostane zavarovana po pravnih predpisih prve države pogodbenice, če njeno bivanje v drugi državi pogodbenici ni daljše od 12 mesecev. Če se navedena dejavnost podaljša zaradi nepredvidljivih okoliščin za več kot 12 mesecev, se lahko uporaba pravnih predpisov prve države pogodbenice s pristankom pristojnega organa države, v kateri se dejavnost začasno opravlja, podaljša še za 12 mesecev.

(3) Za potujoče osebje delodajalca, ki se ukvarja z zračnim, cestnim ali železniškim prometom, se uporabljajo pravni predpisi države pogodbenice, na območju katere se nahaja sedež delodajalca.

(4) Za delavca, zaposlenega v poslovalnici ali v stalnem predstavništvu podjetja, katerega sedež se nahaja na območju druge države pogodbenice, se uporabljajo pravni predpisi države pogodbenice, na območju katere je poslovalnica ali stalno predstavništvo.

(5) Za posadko ladje in za druge osebe, ki so na njej zaposlene, se uporabljajo pravni predpisi države pogodbenice, pod katere zastavo ladja plove. Za osebe, ki opravljajo delo natovarjanja in raztovarjanja ladje, popravila ali nadzora ladje v času, ko se nahaja v pristanišču druge države pogodbenice, se uporabljajo pravni predpisi države pogodbenice, v kateri je pristanišče.

(6) Za osebo, zaposleno v državni upravi ali javni službi, ki je poslana iz ene države pogodbenice v drugo, se uporabljajo pravni predpisi države pogodbenice, iz katere je poslana.

¹⁷ Uradni list RS-MP, št. 71/1997.

Diana Jecič

Raziskava Združenja Manager in Združenja delodajalcev Slovenije o napotitvah vodilnih managerjev in strokovnjakov na delo v tujino

Raziskava

Da bi dobili vpogled v postopke napotitve, ki jih izvajajo slovenska podjetja, smo med člani Združenja Manager in Združenja delodajalcev Slovenije izvedli anketno raziskavo, ki se je osredotočila na napotitve vodilnih managerjev in strokovnjakov v tujino. Raziskava je potekala od sredine septembra do konca oktobra 2009. Z anketo smo želeli ugotoviti, kakšne so izkušnje slovenskih podjetij pri napotitvah zaposlenih na delo v tujino. Zanimalo nas je, koliko časa podjetja že izvajajo napotitve, v katere države, kakšne so bonitete, ki pripadajo zaposlenemu, ali napotenega spremlja družina, koliko podjetja pomagajo napotenemu pri urejanju davčnega statusa, koliko časa pripravljajo zaposlenega na nove okoliščine in ali imajo posebne programe za napotene ob koncu njihovega dela v tujini.

Na vprašalnik nam je v pisni obliki odgovorilo 23 podjetij, ki izvajajo napotitve v različne države. Gre za velika slovenska podjetja s povprečnim letnim prometom 414 milijonov evrov in povprečno z 2.000 zaposlenimi, med katerimi je v povprečju napoteni 1,83 % zaposlenih. Dve podjetji, ki sta izpolnili vprašalnik, na delo v tujino pošiljata izključno gradbene delavce, zato rezultati teh dveh podjetij niso zajeti v skupno oceno.

Na podlagi pridobljenih rezultatov ugotovimo, da imajo podjetja, ki so sodelovala v raziskavi, v tujini v povprečju 12 podružnic oz. predstavništev, kar je skladno z rezultati raziskave Centra za mednarodne odnose na FDV¹⁸ iz leta 2008.

3.1. Osnovni podatki

3.1.1 Države napotitve

Iz naše raziskave ugotavljamo, da največji delež napotitev predstavljajo države nekdanje Jugoslavije. Največ napotitev je v **Srbijo**, kamor je svoje zaposlene napotilo 36,8 % podjetij, ki so sodelovali v raziskavi. Dobrih 31% sodelujočih podjetij svoje zaposlene pošilja na delo v **Bosno in Hercegovino, Hrvaško in Makedonijo**. Naslednja je **Rusija** s frekvenco pogostosti 26,3 %, v **Nemčijo** pa napotuje 21,05 %

¹⁸ <http://www.mednarodni-odnosi.si/cmo/docs/Obvestilo%20za%20medije%20TOP%2025%20SLO%20MNP%20pon.pdf>.

podjetij. Sledijo **Romunija, Češka, Albanija** in **Kitajska**. Tja napoti svoje delavce 15,8 % podjetij, ki so sodelovala v raziskavi.

V letu 2008 je bilo v države EU napotenih približno 10.000 oseb. ZZZS podatkov o številu napotenih delavcev izven držav članic EU ne spremlja, saj ima Slovenija sklenjene sporazume o socialni varnosti le z nekaj državami.

Komentar Tanje Magister in Brigitte Žunič:

»Veliko delavcev je napotenih v države nekdanje Jugoslavije prav tako pa tudi v države izven EU. Vendar največkrat ne gre za prave 'napotitve', saj morajo delavci običajno zaradi potreb imigracijske zakonodaje (pridobitev delovnih dovoljenj in dovoljenj za začasno prebivanje) skleniti tudi lokalno pogodbo o zaposlitvi v skladu z lokalno zakonodajo. V kolikor posameznik sklene lokalno pogodbo o zaposlitvi, se načeloma prekine obstoječa pogodba o zaposlitvi z delodajalcem v Sloveniji. Vsi dohodki za delo v tujini se potem izplačujejo po tej pogodbi o zaposlitvi. Oseba ne more imeti dveh pogodb za polni delovni čas in isto delovno mesto, čeprav se v praksi dogaja, da v primeru, ko z drugo državo ni sklenjen sporazum o socialni varnosti, posameznik obdrži pogodbo s slovenskim delodajalcem, na podlagi katere mu delodajalec plačuje prispevke za socialno varnost tudi v Sloveniji. To ni v skladu z zakonskimi predpisi, vendar se v nasprotnem primeru nihče ne bi odločil za delo v taki državi.«

3.1.2 Spol in starost napotenega

Prevladuje splošno prepričanje, da so se v tujino bolj pripravljeni preseliti mladi, naša raziskava pa je pokazala, da je povprečna starost napotene osebe **38 let** (najstarejši napoteni ima 47 let, najmlajši 32 let). Največ napotениh je moškega spola, in sicer 82,3 %, žensk pa je le 17,7 %. Povprečno je iz posameznega podjetja na delo v tujino napotениh 9 oseb. Podjetja na delo v tujino napotijo različno število oseb. V raziskavi smo ugotovili, da je imelo na primer eno podjetje kar 45 napotениh, spet iz drugega podjetja pa sta bili na delo v tujino napoteni le 2 osebi.

Te podatke potrjuje tudi analiza, ki jo je za Zavod za zaposlovanje RS izvedel Center za raziskave javnega mnenja FDV (2006)¹⁹. Gre za analizo, ki raziskuje **mobilnost slovenskih delavcev pri iskanju zaposlitve v državah EU/EGS** in zajema starostno skupino od 18 do 45 let. Rezultati te raziskave kažejo, da so se v tujino pripravljene preseliti večinoma mlajši, samski moški. Pomemben dejavnik pri odločanju o selitvi v tujino je namreč partner, saj so se poročeni najmanj pripravljene seliti v tujino. Med tistimi, ki bi se preselili v tujino, bi se slabi dve tretjini preselili le za krajše obdobje, in sicer za dobo do enega leta.

3.1.3 Skupne lastnosti napotениh

Podjetja smo vprašali, ali pri napotениh osebah opažajo določene skupne lastnosti. Več kot 80 % anketiranih podjetij to potrjuje. Najbolj pogosta skupna lastnost je **želja po napredovanju** (frekvenca 86,7 %), sledijo ji **želja po znanju in izkušnjah** (73,3 %), **sprememba okolja** (60 %) in **prilagodljivost** (53,3 %). Na dnu lestvice sta se znašli **nagnjenost k tveganju** (20 %) in **finančna stimulacija**, ki ni dosegla več kot 14 %. Druge lastnosti, ki so jih navedla podjetja, pa so želja po spoznavanju drugih kultur in želja, da bi izkušnje in znanje posredovali naprej.

Iz pridobljenih rezultatov lahko vidimo, da finančni vidik ni na prvem mestu pomembnosti pri selitvi v tujino. Ta ugotovitev odstopa od raziskave o mobilnosti Slovencev, ki je pokazala, da bi se kar 73 % anketiranih v tujino preselilo le za večji dohodek – večinoma za enkrat ali dvakrat višjega. Morda bi bila slika drugačna, če bi na vprašanja iz raziskave odgovarjali napoteni in ne podjetja.

3.1.4 Profil napotениh

Izhajali smo iz hipoteze²⁰, da slovenska podjetja na delo v tujino največkrat napotijo vodilne managerje, ki so odgovorni za zagon podružnic. Rezultati so pokazali, da so na delo v tujino najbolj pogosto napoteni **tehnični in IT-strokovnjaki**, in sicer je takih 68 %. Sledijo **komercialni managerji** (s 63 % vseh odgovorov) in **managerji za otvoritev predstavništva** (skoraj polovica vseh odgovorov). Kadrovski managerji, komunikacijski managerji, vodje marketinga in razvoja so med anketiranimi podjetji v manjšini (natančen odstotek je opredeljen v tabeli 4).

¹⁹ <http://www.ess.gov.si/slo/Eures/Dogodki/2006/27-04-06/27-04-06.htm>.

²⁰ *Predvideva se, da je največ napotениh gradbenih delavcev, ki pa jih v tej raziskavi nismo obravnavali.*

Tabela 4: Profil napotenih

N=19

Kakšen profil zaposlenih napotite na delo v tujino? (možnih je več odgovorov)	Frekvenca oz. pogostost odgovorov v %
tehnične in IT-strokovnjake	68,4
komercialne managerje	63,2
managerje za zagon podružnic	47,4
finančne managerje	26,3
vodje razvoja	10,3
HR-managerje	5,3

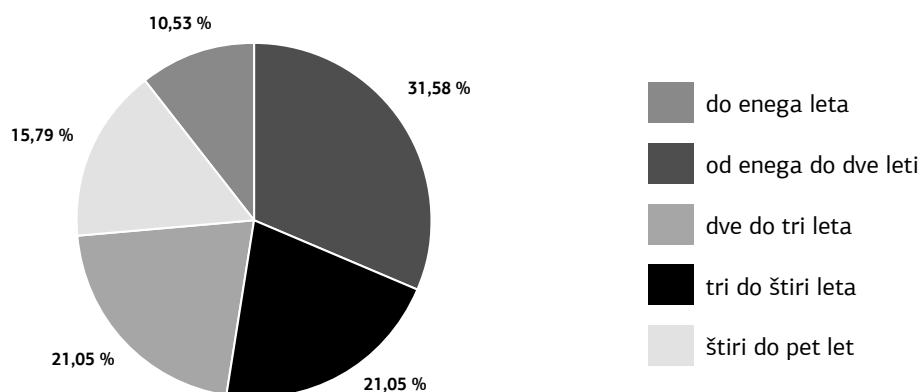
3.1.5 Časovna obdobja

Podjetja v povprečju letno na **delo v tujino napotijo 2,6 novih oseb** (najmanj eno in največ 5 oseb). Nekatera podjetja napotitve na delo v tujino izvajajo že več kot 40 let, druga pa so z napotitvami začela šele letos. V povprečju pa imajo anketirana podjetja 12,5 let izkušenj z napotitvami.

Podjetja smo vprašali, **kako dolgo običajno traja napotitev zaposlenega**. Iz rezultatov lahko ugotovimo, da največ podjetij izvaja napotitve za obdobje **od enega do dveh let**. Podjetij, ki svoje zaposlene napotijo na delo v tujino za obdobje do enega leta, je najmanj, in sicer le 10,53 %.

Graf 1: Trajanje napotitev

N=18



Komentar Maje Skorupan, Združenje delodajalcev Slovenije:

»Ko delodajalec že na začetku delavčeve napotitve na delo v tujino ve, da bo obdobje napotitve **daljše od 24 mesecev**, mora pridobiti posebno dovoljenje za napotitev. Za pridobitev dovoljenja za napotitev se mora obrniti na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Nanj bo delodajalec naslovil prošnjo za izredni dogovor s podrobnejšim poročilom o razlogih za tako zahtevo.

Ko Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve sklene sporazum z organom ali imenovano organizacijo države, v kateri delavec opravlja delo, izda obrazec E 101 ali o sporazumu uradno obvesti podjetje prosilca in pristojnega nosilca izvajanja za izdajo obrazca E 101. Ko Zavod prejme sporočilo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, izda delavcu dvojni izvod obrazca E 101, enega za podjetje in drugega za delavca.

Potrebno je opozoriti, da je postopek za sklenitev izrednega dogovora lahko dolgotrajen, zato je pomembno, da delodajalec zaprosi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve za ureditev zavarovanja vsaj nekaj mesecev pred začetkom opravljanja dela v drugi državi članici.«

Komentar Ministrstva za delo družino in socialne zadeve:

»Bistvo napotitve je, da gre za projektno delo. Izredni dogovor se sklene, če delodajalec že vnaprej ve, da bo delo v tujini trajalo več kot dve leti. Uredbe o napotitvi ne predpisujejo časa trajanja napotitve, državni organi pa se morajo med seboj dogovoriti. Večina držav ne dovoli napotitve za obdobje, ki je daljše od petih let, vendar pa praksa glede tega vprašanja ni enotna. Določene države so zelo dosledne pri omejitvi petih let, spet z drugimi pa je možno ta dogovor tudi podaljšati. Če je oseba v tujini zaposlena na primer deset let (dva mandata), je v njenem interesu, da se zaposli v tujini in je tam tudi zdravstveno zavarovana. Zmotno je namreč prepričanje, da bo oseba izgubila socialne pravice (npr. pokojnino). Te so lahko za delavca tudi bolj ugodne, še posebej v zahodnoevropskih državah.

Drug primer so bilateralni sporazumi o socialni varnosti, ki jih je Slovenija sklenila z Makedonijo, BiH in Hrvaško. Pravice so podobne tistim, ki veljajo za EU, ni pa prakse petih let – napotitev lahko traja tudi dlje. Ko delavec konča obdobje napotitve, se lahko novo obdobje napotitve za istega delavca, isto podjetje in isto državo članico odobri šele dva meseca po preteku predhodnega obdobja napotitve. Torej, po preteku najmanj dveh mesecev prekinitve, se obdobje napotitve začne šteti znova.«

3.1.6 'Lokalca' ali Slovenca?

Podjetja v tujino najraje napotijo osebo, ki pozna vrednote in kulturo podjetja, osebo, ki ji zaupajo, da bo v drugi državi predstavljala ambasadorja podjetja in navsezadnje tudi ambasadorja Slovenije.

V raziskavi smo sodelujoče vprašali, ali so že razmišljali, da bi namesto napotitve Slovenca za določeno državo izbrali lokalnega managerja. Samo 17 % jih je reklo, da o tem niso niti razmišljali in da je oseba iz matičnega podjetja zanje vedno na prvem mestu. Več kot polovica je o tem že razmišljala, četrtnina pa je lokalnega managerja dejansko tudi zaposlila.

In kakšna je prednost, če za določeno nalogo v tujini zaposlimo nekoga iz matičnega podjetja? Odgovori anketirancev so pokazali, da je prednost osebe iz matičnega podjetja pred 'lokalcem' ta, da **bolje pozna organizacijo, kulturo in vrednote podjetja**. Oseba iz matičnega podjetja lahko v drugo državo **prenese znanje in izkušnje**, od njega lahko pričakujemo **večjo pripadnost podjetju**, poleg tega pa je bolj **zanesljiv in lojalen**. To potrjuje tudi dejstvo, da največ podjetij išče primeren kader samo znotraj podjetja (57 odstotna pogostost odgovora). Če ga znotraj podjetja ne dobijo, se obrnejo na kadrovske agencije, ljudi pa iščejo tudi prek drugih omrežij ter preko slovenskih in mednarodnih razpisov. Zelo malo podjetij išče svoje bodoče sodelavce prek fakultet (5,3 %), ravno toliko pa se jih zanaša na priporočila in izkušnje sodelavcev, ki jih ti pridobijo s terena, o potencialni osebi.

3.1.7 Napoteni in družina

Na podlagi rezultatov naše raziskave smo ugotovili, da samo **22,2 % napotениh delavcev spremlja tudi družina**. Samo v enem podjetju so zapisali, da v tujino napotijo izključno zaposlene brez družin. Verjetnost, da bo napoteneга spremljala družina, je večja, če gre za delo v tujini na bolj oddaljenih lokacijah, zato ne preseneča, da podjetja, ki to omogočajo, izvajajo napotitve v Rusijo, Belorusijo, Ukrajino, Moldavijo, Kitajsko in Kazahstan. Poznamo pa tudi primere podjetij²¹, ki imajo varnostne omejitve za določene države (varovanje podjetnikov in managerjev predstavlja visoko tveganje), zato napoteneга družina ne more spremljati. V naši raziskavi nismo našli takega primera.

Ne gre zanemariti rezultata, da je 16,7 % podjetij odgovorilo z **včasih** oziroma **odvisno od dogovora** na vprašanje, ali družina spremlja napoteneга. Podatkov o tem, koliko dni traja tak obisk, ni, saj je to odvisno od dogovora.

Zanimalo nas je, ali podjetja, ki so opredelila, da napoteneга spremlja družina, **slednji omogočajo preliminarni obisk države** z namenom ogleda novega bivališča in kako dolgo tak obisk traja. Zanimivo je, da polovica podjetij to omogoča, polovica pa ne. Podatkov o številu dni ni, saj je to odvisno od dogovora.

²¹ [Http://www.sintal.si/info/sintalcek/Sintalcek%2044.pdf](http://www.sintal.si/info/sintalcek/Sintalcek%2044.pdf).

Kako zelo pomembno je, da je selitev v tujino sprejemljiva za vso družino in tudi primerno dogovorjena, prikazujejo rezultati evropske raziskave Expatica 2009²², ki kažejo, da kar 24 % žensk, ki spremljajo svoje partnerje v drugih državah, ni zadovoljnih s svojo poslovno kariero v tujini. Partner napotenega je običajno zadolžen za iskanje primerne bivališča in urejanje administrativnih podrobnosti, prvenstveno pa skrbi za družino, kar mnogi partnerji dojemajo kot omejitev njihovih zmožnosti.

Zanimalo nas je, ali podjetja pred podpisom pogodbe opravijo **sestaneke oz. srečanja z družino napotenega** z namenom ugotavljanja pripravljenosti na odhod. Rezultat je pokazal, da 50 % podjetij ta razgovor opravi (od tega 25 % le z zaposlenim), druga polovica pa ne.

Skoraj identični so tudi odgovori na vprašanje o tem, **ali podjetje krije stroške preliminarne obiske celotne družine** v državi napotitve. Četrtnina je odgovorila, da stroške preliminarne obiske družine krijejo, druga četrtnina je odgovorila, da si stroške podjetje in napoteni delita, medtem ko polovica podjetij teh stroškov ne krije.

Zanimalo nas je, ali **prejme zakonec napotenega poseben dodatek** v primeru, da ne dobi zaposlitve v novi državi. Tretjina podjetij tega ne omogoča, medtem ko je 16,7 % takih, ki so odgovorili, da to omogočajo. Pri ostalih podjetjih je to del dogovora.

Pogosto se zgodi, da so v družini, ki spremlja napotenega, tudi mladoletni otroci, za katere je potrebno urediti vrtec ali šolo, kjer se praviloma uporablja angleščina. Vpis v tako izobraževalno institucijo pomeni dodatne stroške. Podjetja smo vprašali, ali **prejema družina nadomestilo za vrtec oz. šolanje otrok**. Polovica je odgovorila, da posebnega dodatka za šolanje otrok družina ne prejme. Podjetij, ki to storitev omogočajo, je 16,7 %, ravno toliko je tudi podjetij, pri katerih je tovrstni dodatek stvar dogovora.

3.1.8 Merila za izbor najboljše osebe za napotitev

Podjetja se pri napotitvah soočajo z vrsto izzivov. Za napotitev je potrebno izbrati zrelo osebo, ki se je pri svojem delu že izkazala, hkrati pa moramo skrbeti tudi za njen nadaljnji razvoj. Med najpomembnejšimi dejavniki za izbor najboljšega kadra je **zaupanje** v osebo na prvem mestu (58 % vseh odgovorov). Naslednji na lestvici so **preteklo uspešno delo, zrelost osebe, prilagodljivost in lojalnost**.

²² http://www.expatica.com/nl/employment/employment_information/Accompanying-spouse_-Trailing-to-greener-pastures_.html

3.2 Priprava na napotitev

Po izboru najbolj primerne kandidata sledijo konkretne priprave na napotitev. Dolžina in vsebina priprav sta odvisni od tega, ali je bil napoteni že prej zaposlen v podjetju ali pa je podjetje za določeno delo v tujini zaposlilo novo osebo. Kandidatu, ki že pozna podjetje, se običajno predstavijo strategija novega trga, pričakovanja in opis dolžnosti ter pravic, sledi še dogovor glede plače in bonitet. Pomembni segmenti postopka napotitve so tudi urejanje pogodbe o zaposlitvi, rešitev bivanjskega problema in administrativni postopki. Osebe, ki jih podjetje za določeno nalogo pridobi izven podjetja, pa najprej spoznajo korporativna pravila in delovne procese znotraj podjetja.

Ti postopki trajajo različno dolgo, in sicer **od dveh mesecev do enega leta**, dolžina priprav pa je odvisna tudi od delovnega mesta, na katero je oseba napotena, in od tega, ali oseba že opravlja enako delo.

Eden izmed ključnih elementov postopka napotitve je tudi seznanitev s kulturo države, kamor je delavec napoten. **Kar 83,3 % anketiranih podjetij delavca seznanjajo s kulturo države.** Večina priporoča, da se delavec nauči lokalnega jezika, obiše trg, prouči literaturo in se seznanjajo z izkušnjami delavcev, ki so tja že napoteni. Pri podjetjih, ki napotitve ne izvajajo sistematično znotraj podjetja, pa je priporočljivo, da se delavec z vsemi elementi seznanjajo sam.

Medkulturni vodnik za managerje

Da bi priprave na napotitev potekala čim bolj učinkovito, pa si na spletni strani Združenja Manager lahko ogledate Medkulturni vodnik za managerje, kjer so predstavljene značilnosti in kulturne posebnosti posameznih držav. V vodniku je predstavljenih 39 držav, najdete pa ga na spletni strani: <http://www.zdruzenje-manager.si/si/publikacije-dokumenti/vodnik/>.

3.3 Možnost napotitve in pogodba o zaposlitvi

Na podlagi 3. odstavka 211. člena ZDR morata delodajalec in delavec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, če obstoječa pogodba te možnosti ne predvideva. Po naši raziskavi ima polovica anketiranih podjetij v pogodbi o zaposlitvi opredeljeno možnost napotitve, preostali pa ne, zato je potrebno pri slednjih skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, ki opredeljuje možnost napotitve. Eno izmed podjetij je odgovorilo, da je bila možnost napotitve opredeljena v pogodbah pri vseh na novo zaposlenih, vendar v zadnjem času to opuščajo.

3.3.1 Dopust, prazniki in dela prosti dnevi

V 212. členu ZDR je opredeljeno, da se delavec in delodajalec dogovorita o številu dni dopusta in praznikov ter dela prostih dni. Različne države imajo različno število zakonsko določenega dopusta in praznikov. **Delodajalec mora upoštevati zakonodajo države, ki je za delavca bolj ugodna.**

Pričakovati je, da ima napoteni delavec več **letnega dopusta** že zaradi pogostih potovanj v matično državo, toda raziskava je pokazala, da je **le 11,1 %** podjetij, ki delavcem omogočajo dodatne dneve dopusta. Ta podjetja so navedla, da je napotnemu v povprečju pripada 3,5 dodatnih dni dopusta.

In kako je s **prazniki**? Vemo, da imajo države različno število praznikov. Skoraj polovica podjetij v naši raziskavi (44,4 %) **upoštevata praznike druge države**, tretjina pa slovenske praznike. Praznike obeh držav upošteva 5,6 % podjetij, za druge je to stvar dogovora.

Tabela 5: Število praznikov in dela prostih dni v državah EU²³

	DRŽAVA	Število praznikov in dela prostih dni
1.	Bolgarija	17
2.	Ciper	16
3.	Malta	15
4.	Slovaška	15
5.	Litva	15
6.	Avstrija	15
7.	Madžarska	15
8.	Latvija	14
9.	Portugalska	14
10.	Grčija	14
11.	Slovenija	13
12.	Finska	13
13.	Švedska	13
14.	Danska	13
15.	Estonija	12
16.	Belgija	12
17.	Češka	12
18.	Italija	12
19.	Poljska	12
20.	Španija	12
21.	Romunija	11
22.	Francija	11
23.	Luksemburg	10
24.	Irska	9

²³ [Http://www.qppstudio.net/public-holidays-eu-european-union.htm](http://www.qppstudio.net/public-holidays-eu-european-union.htm).

25.	Nizozemska	9
26.	Nemčija	9
27.	Združeno kraljestvo	9

Nasvet

Pred dogovorom o dopustih in številu prostih dni se pozanimajte, kakšno je število praznikov in dela prostih dni v različnih državah. V nekaterih državah lahko število praznikov in dela prostih dni že v osnovi skupaj z dopustom preseže 40 dni. Praksa pravi, da mora napoteni delavec svoje dohodke iz naslova delovnega razmerja napovedati v državi rezidentstva in v državi vira (tam, kjer se delo opravlja), razen, če KIDO določa drugače. Država rezidentstva pa mora odpraviti dvojno obdavčitev z metodo kredita oz. metodo oprostivte. O tem smo pisali v 2. poglavju.

3.3.2 Zavarovanje

Podjetja smo vprašali, kje so napoteni delavci **pokojninsko zavarovani**. Skoraj tri četrtine anketiranih je odgovorilo, da so napoteni zavarovani samo v Sloveniji, 26,32 % pa pravi, da so napoteni zavarovani v Sloveniji in tujini. Možnosti, da je oseba zavarovana samo v tujini, ni izbral nihče.

Po rezultatih sodeč so v 74 % podjetji napoteni delavci **pokojninsko zavarovani** v Sloveniji, preostali pa v Sloveniji in v tujini. Iz rezultatov lahko sklepamo, da je kar četrtnina napotnih zavezana k plačevanju prispevkov za socialno varnost v dveh državah hkrati. Taka situacija nastane v primeru, da so delavci napoteni na delo izven EU in s konkretno državo ni sklenjen sporazum o socialni varnosti.

Zanimalo nas je tudi, na kakšen način podjetja svojim napotnim v tujini zagotovijo storitve **zdravstvenega zavarovanja**. Največkrat se pojavi odgovor, da podjetje sporoči spremembo na ZZZS (evropska kartica zdravstvenega zavarovanja²⁴). Poleg tega se upoštevajo podpisani mednarodni sporazumi o socialnem zavarovanju, dodatno pa še zavarovanje z medicinsko asistenco in komercialna zavarovanja.

3.4 Davčni status napotnih delavcev

Pred napotitvijo je potrebno dobro proučiti možnost, ki je najbolj ugodna za delavca in za delodajalca. Nepravilno zastavljena napotitev lahko podjetju izjemno poviša stroške. Več o davčnem statusu napotnih je bilo zapisano v 2. poglavju, tukaj pa predstavljamo rezultate raziskave.

Podjetja smo vprašali, **ali napotnim nudijo pomoč pri urejanju njihovega davčnega statusa**. Kar 72,2 % jih je odgovorilo pritrdilno, 16,7 % ponudi pomoč, če zaposleni to želi, 11,1 % pa to prepušča zaposlenim.

²⁴ <http://e-uprava.gov.si/e-uprava/dogodkiPrebivalci.euprava?zdid=1415&sid=1236>

Želeli smo tudi izvedeti, **ali podjetja sama urejajo davčne postopke** ali pa za določeno nalogo najamejo davčne svetovalce. Rezultati so pokazali, da 43,7 % podjetij samostojno ureja podrobnosti, povezane z davčnim statusom, 18,7 % pa najame lokalne davčne svetovalce. Četrtnina anketiranih podjetij si najame lokalne davčne svetovalce, ob tem da posamezne stvari urejajo tudi sami. 12,5 % jih je odgovorilo, da je to odvisno od znanja o določeni državi.

V 88,9 % anketiranih podjetij njihovi napoteni ostanejo **rezidenti Slovenije**. Eno izmed podjetij pa je napovedalo, da bodo zaradi nižjih davčnih obremenitev odslej vsi zaposleni postali rezidenti v napotjenih državah.

Komentar Brigite Žunič in Tanje Magister:

»Posameznik se ne more kar 'ad hoc' odločiti, kje bo rezident za davčne namene, saj je to odvisno od vrste dejavnikov (osebnih okoliščin). Če posameznik nima družine in imetja v Sloveniji, je 'prestavitvev' statusa v drugo državo lažja – vendar pa ne nujno tudi vedno najugodnejša.«

Podjetja smo spraševali, **ali napoteni delavci pred odhodom uredijo svoj status davčnega rezidentstva**. Več kot polovica je odgovorila, da si njihovi zaposleni uredijo status pred odhodom v tujino. Da si ta status uredijo kasneje, je odgovorilo 12 % podjetij. Kar 35,3 % podjetij pa je ocenilo, da si njihovi zaposleni davčnega rezidentstva ne uredijo. O razlogih za visok odstotek tistih, ki tega ne storijo, lahko le ugibamo. Obstaja možnost, da posamezniki ne vedo, da si morajo urediti rezidentski status ali pa so prepričani, da jih druga država ne bo štela za rezidenta. Svetujemo, da si zaposleni še pred odhodom uredijo rezidentski status ali pa se o postopkih že predhodno pozanimajo.

Naslednje vprašanje je povezano z ureditvijo statusa ob izogibanju dvojnemu obdavčevanju. Zato smo podjetja, ki so sodelovala v raziskavi, vprašali, ali napoteni v tujini **prijavijo svoj dohodek ob upoštevanju ustrezne konvencije o izogibanju dvojnemu obdavčevanju (KIDO)**. Polovica je potrdila, da napoteni prijavijo svoj dohodek v tujini, vendar pa je po drugi strani tretjina odgovorila, da njihovi zaposleni tega ne storijo. 17 % podjetij o tem tudi nima informacije.

Tabela 6: ²⁵ *Seznam veljavnih konvencij o izogibanju dvojnega obdavčevanja
dohodka in premoženja (na dan 1. 1. 2010)*

DRŽAVE	OBJAVA V URADNEM LISTU
ALBANIJA	MP-št. 7/09
AVSTRIJA	MP-št. 4/98, MP-št. 22/06
BELGIJA	MP-št. 5/99
BOSNA IN HERCEGOVINA	MP-št. 19/06
BOLGARIJA	MP-št. 12/04
CIPER	SFRJ-MP, št. 2/86
ČEŠKA	MP-št. 2/98
DANSKA	MP-št. 6/02
ESTONIJA	MP-št. 11/06
FINSKA	MP-št. 12/04
FRANCIJA	MP-št. 4/05
GRČIJA	MP-št. 6/02
HRVAŠKA	MP-št. 16/05
INDIJA	MP-št. 13/04
IRSKA	MP-št. 25/02
ITALIJA	SFRJ-MP, št. 2/83 (uporaba do 31. 12. 2010) ¹
IZRAEL	MP-št. 15/07
KANADA	MP-št. 6/01
KITAJSKA	MP-št. 13/95
LATVIJA	MP-št. 25/02
LITVA	MP-št. 27/01
LUKSEMBURG	MP-št. 6/02
MADŽARSKA	MP-št. 16/05
MAKEDONIJA	MP-št. 6/99
MALTA	MP-št. 9/03
MOLDOVA	MP-št. 19/06
NEMČIJA	MP-št. 22/06
NIZOZEMSKA	MP-št. 4/05
NORVEŠKA	MP-št. 7/09
POLJSKA	MP-št. 23/97
PORTUGALSKA	MP-št. 19/03

²⁵ Vir: http://www.durs.gov.si/si/mednarodno_obdavcevanje/konvencije_o_izogibanju_dvojnega_obdavcevanja_dohodka_in_premozenja/seznam_veljavnih_konvencij_o_izogibanju_dvojnega_obdavcevanja/.

REPUBLIKA KOREJA	MP-št. 16/05
ROMUNIJA	MP-št. 25/02
RUSKA FEDERACIJA	MP-št. 11/96
SLOVAŠKA	MP-št. 12/04
ŠPANIJA	MP-št. 6/02
SRBIJA	MP-št. 30/03 2
ŠVEDSKA	SFRJ-MP, št. 7/81
ŠVICA	MP-št. 15/97
TAJSKA	MP-št. 12/04
TURČIJA	MP-št. 8/02
UKRAJINA	MP-št. 12/04
VELIKA BRITANIJA IN SEVERNA IRSKA	MP-št. 12/08
ZDA	MP-št. 10/01

* Sporazum bo predvidoma začel veljati 1. avgusta 2010.

3.5 Plača, bonitete in drugi prejemki

Podjetja smo vprašali, **kje napoteni delavci prejemajo dohodke za delo**. Rezultati so pokazali, da 57,9 % napotениh delavcev dohodke prejema samo v Sloveniji, v Sloveniji in tujini prejema dohodke 36,8 % napotениh delavcev. Odločitev, v kateri državi bo napoteni prejemal dohodke za delo, je torej odvisno od lokalne zakonodaje. V določenih državah morajo napoteni skleniti tudi lokalno pogodbo o zaposlitvi, zato tudi plačo prejemajo lokalno. Praksa pa pravi, da se lokalno največkrat izplačujejo bonitete (npr. nastanitev).

Na vprašanje, kako je v pogodbi opredeljena plača, je večina (83,3 %) odgovorila, da je znesek plače v pogodbi opredeljen v bruto znesku. V kolikor pa je v pogodbi opredeljena neto plača, to pomeni, da vse davke s tega naslova krije delodajalec (v državi rezidentva in državi vira).

Pri pripravi konkurenčnega paketa za napotene se postavlja vprašanja, kdo **krije davčne dajatve**. Več kot 72 % jih je odgovorilo, da davčne dajatve krije matično podjetje, skoraj 17 % pa jih pravi, da davčne dajatve krijeta matično podjetje in podjetje v tujini. Da davčne dajatve krije delavec sam, je odgovorilo 5,6 % anketiranih, prav toliko jih je zapisalo, da dajatve krije samo podjetje v tujini. Krijte davčnih dajatev je stvar dogovora med delavcem in obema družbama.

3.5.1 Dodatni prejemki in bonitete

Napoten delavec se lahko s podjetjem dogovori za dodatne prejemke ali bonitete. Anketirana podjetja smo zaprosili za navedbo bonitet, ki zaposlenemu pripadajo za delo v tujini. V spodnji razpredelnici je navedena pogostost pojavljanja določene bonitete – npr. najem nepremičnine in avto srednjega cenovnega razreda nudi svojim zaposlenim kar 79 % podjetij. Znesek teh bonitet je običajno **32 % od osnovne plače**, s tem da je bil v odgovorih naveden najnižji znesek 10 %, najvišji pa 100 %.

Tabela 7:

<i>Katere dodatne prejemke oz. bonitete zagotovite zaposlenim za delo v tujini?</i>	<i>frekvenca oz. pogostost odgovorov v %</i>
<i>najem nepremičnine</i>	79,0
<i>avto (običajno srednjega cenovnega razreda)</i>	79,0
<i>kritje celotnega telefonskega računa</i>	63,2
<i>dodatek za ločeno življenje</i>	53,3
<i>dodatek za selitev</i>	26,3
<i>organiziran selitveni servis</i>	21,1
<i>dodatek za višji življenjski standard</i>	21,1
<i>drugo: letalski prevoz v Slovenijo</i>	21,1
<i>družinski ogled in možnost izbire novega bivališča</i>	15,8
<i>proračun za nakup stanovanjske opreme</i>	10,5
<i>drugo: dodatek za delo v tujini</i>	10,5
<i>drugo: šolnina, štipendija za otroke</i>	10,5
<i>nič od naštetega</i>	5,3
<i>drugo: dodatek za varnostne razmere na rizičnih področjih</i>	5,3
<i>drugo: prenosni računalnik</i>	5,3
<i>drugo: varstvo otrok</i>	5,3
<i>drugo: managerski zdravniški pregled</i>	5,3

Komentar Marka Mlakarja, Amrop Adria:

»Ureditev prebivališča za napotenega je nujna. Če gre za službeno pot, je obvezna namestitev v hotelu. V individualni pogodbi za managerje so službeni avtomobili nekaj povsem običajnega, zato ni nič nenavadnega, da je to del pogodbe, ko gre za selitev v tujino. Kritje celotnega telefonskega računa je stvar dogovora med podjetjem in napotenim. Dodatek za ločeno življenje in dodatek za selitev je ena in ista stvar, zato upoštevanje obojega ni smiselno. Čeprav je le petina anketiranih odgovorila, da napotenim organizirajo selitveni servis, bi bilo to po mojem mnenju nujno. Dodatek za višji življenjski standard je odvisen od kraja napotitve. Glede letalskega

prevoza je običajno, da napoteni prejme eno do dve povratni letalski vozovnici, odvisno seveda od razdalje. Dodatek za delo v tujini je nujen, če ni že všteto v višino plače, dodatek za varnostne razmere pa običajno dobivajo diplomati – v gospodarstvu je to prej izjema kot pravilo. Managerski zdravniški pregled je vedno del individualne pogodbe. Vse je torej odvisno od tega, kakšno funkcijo ima napoteni.

Velikokrat smo že omenili, da je lahko napotitev zelo draga. To so nam potrdila tudi podjetja, ki so ocenila, da je **napotitev v povprečju za 78 % dražja**, kot podjetje stane zaposleni v Sloveniji. Seveda se znesek razlikuje od podjetja do podjetja. Najnižje ocenjeni končni strošek, ki je povezan z napotitvijo, je 15 % dražji kot enako delovno mesto v Sloveniji, medtem ko je eno podjetje ocenilo, da je zanje napotitev v povprečju za dva in pol krat dražja glede na enako delovno mesto na sedežu podjetja.

3.5.2 Merila za nagrajevanje napotениh delavcev

Merila za nagrajevanje napotениh se običajno ne razlikujejo od ustaljenih meril, ki jih podjetja uporabljajo za vse zaposlene. Ta merila so: merljivi rezultati, preseganje ciljev, dobiček, uspešnost poslovanja, rast prodaje, promet, povečana produktivnost, povečana dodana vrednost in povečana donosnost kapitala.

Kakšen je torej običajno **znesek nagrade** za opravljeno delo v odstotkih od osnovne plače? V povprečju znaša nagrada 33 % od osnovne plače, najvišja vrednost nagrade v anketiranih podjetjih je bila 83 %, najnižja pa 15 % od osnovne letne plače.

3.6 Karierni napoteni in vrnitev napotенega v matično državo

Da karierni napoteni niso nikakršna posebnost, dokazuje tudi 74 % podjetij, ki so isto osebo že večkrat napotili na delo v tujino in tudi v različne države. V 26 % pa anketirani še niso imeli primera, ko bi na delo v tujino napotili večkrat isto osebo.

Za napotенega delavca je zelo pomembna **vrnitev domov** oz. repatriacija. Predvsem to velja za tiste, ki se na delo v tujino napotijo z vso družino in za dalj časa. Zanje je lahko vrnitev prav tako zahtevna kot sama napotitev. Poleg ponovne ureditve rezidentskega statusa in drugih administrativnih podrobnosti pa se mnogokrat pozablja dejstvo, da napotene osebe v matični državi ni bilo dlje časa, kar pomeni, da običajno ni na 'tekočem' z vsakodnevnimi dogajanjem. Pomembno je tudi dejstvo, da napotena oseba **izgubi družbeno omrežje**, saj se v nekaj letih na različnih položajih zamenja veliko ljudi. Ker je pomemben motiv za odhod v tujino napredovanje, smo podjetja vprašali, ali napoteni po vrnitvi v matično podjetje napreduje. Presenetljiv je rezultat, da **napreduje le 16 % napotениh**. Večina podjetij (73,68 %) je odgovorila, da posebnega programa za napotene ob vrnitvi domov nimajo, da pa ima zaposleni ob vrnitvi pravico do najmanj enakega delovnega mesta, kot ga je imel pred napotitvijo. Enak odstotek si delita odgovor *ne in odvisno od posameznika*.

Če torej skoraj tri četrtine podjetij nima posebnega programa za napotene ob vrnitvi domov, lahko predvidevamo, da so napoteni ob vrnitvi prepuščeni sami sebi, kar lahko pripelje tudi do nesoglasij in občutka zaposlenih, da so dovršen del svoje kariere namenili podjetju, ki pa jim za njihov porabljeni čas v tujini, ne nudi dovolj. Zato niti ne preseneča podatek iz raziskave Baruch and Altman, 2002²⁶, da 30 do 40 % zaposlenih, ki so bili napoteni v tujino, službo zamenja v roku dveh let po vrnitvi v matično podjetje. To pa je celo štirikrat več v primerjavi z zaposlenimi, ki niso bili napoteni. Za slednje se predvideva, da jih bo v roku dveh let službo zamenjalo 5 do 10 %.

Povzetek

Če strnemo rezultate raziskave, ugotovimo, da so najbolj pogoste države, kamor slovenska podjetja napotijo delavce, države nekdanje skupne države. Podjetja se zavedajo, kakšne posledice ima lahko nepoznavanje davčne in delovnopravne zakonodaje, zato napotenemu pomagajo pri urejanju statusa ali pa za to najamejo davčne strokovnjake. Ugotovili smo tudi, da ni glavni motiv za sprejem dela v tujini denar, temveč sta za napotene delavce glavna motiva napredovanje in pridobivanje mednarodnih izkušenj. Ob tem pa se morajo napoteni zavedati, da bodo z odhodom v tujino najbrž izgubili pomembne poslovne stike doma, poleg tega pa ne gre zanemariti dejstva, da trpijo tudi druge družbene povezave. Pomemben dejavnik pri selitvi v tujino je tudi prisotnost družine. Na podlagi raziskave smo ugotovili, da napotenega običajno družina ne spremlja, zato lahko sklepamo, da se mora napoteni pogosto vračati v domovino, kar je povezano z dodatnimi stroški. Podjetja se morajo zavedati pomembnosti repatriacije napotenega. Ugotovili smo, da kljub temu, da je eden glavnih motivov za odhod v tujino napredovanje, samo 16% napoteni ob vrnitvi v matično podjetje tudi napreduje.

²⁶ Priporočljivo branje: http://www.expatica.com/hr/story/Repatriation-management_-the-key-to-retention.html

Maja Skorupan, Združenje delodajalcev Slovenije

Delovnopравни vidik opravljanje dela v tujini s pogodbo o zaposlitvi za napotenega delavca

4.1 Pravni okvir

Položaj napotениh delavcev z vidika delovnega prava ureja ZDR v 211. in 212 členu. Temeljni pogoj za napotitev delavca na delo v tujino je, da je ta obveznost dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi. V kolikor pogodba o zaposlitvi ne predvideva možnosti dela v tujini, morata delodajalec in delavec **skleniti novo pogodbo o zaposlitvi**. Aneks k pogodbi o zaposlitvi, v katerem bi se delavec in delodajalec dogovorila o opravljanju dela v tujini, ne zadostuje.

Čeprav je napotitev v pogodbi o zaposlitvi predvidena, pa jo lahko delavec odkloni, če obstajajo upravičeni razlogi, kot so nosečnost, varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let starosti, vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti, če delavec živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, invalidnost, zdravstveni in drugi razlogi, določeni s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini mora poleg bistvenih sestavin, navedenih v 29. členu ZDR, vsebovati tudi določbe o:

- trajanju dela v tujini;
- praznikih in dela prostih dnevih;
- minimalnem letnem dopustu;
- višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje;
- drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini in pogojih vrnitve v domovino;
- dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v domovini.

Namesto določil iz četrte, pete in šeste alineje, ki so predhodno navedene, se lahko pogodba o zaposlitvi sklicuje na drug zakon, drug predpis ali na kolektivno pogodbo, ki ureja to vprašanje.

Zakon o delovnih razmerjih – ZDR ²⁷

OPRAVLJANJE DELA V TUJINI IN POLOŽAJ DELAVCEV, NAPOTENIH NA DELO V REPUBLIKO SLOVENIJO

211. člen

(splošno)

(1) V skladu s pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec začasno napoti delavca na delo v tujino.

(2) Delavec lahko odkloni napotitev v tujino, če obstajajo opravičeni razlogi, kot so:

- nosečnost;
- varstvo otroka, ki še ni dopolnil sedem let starosti;
- vzgoja in varstvo otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti, če delavec živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo;
- invalidnost;
- zdravstveni razlogi;
- drugi razlogi, določeni s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

(3) Če pogodba o zaposlitvi ne predvideva možnosti dela v tujini, morata delodajalec in delavec skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Pogodba se lahko sklene za čas dokončanja projekta oziroma za čas dokončanja dela, ki ga napoteni delavec opravlja v tujini.

212. člen

(pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini)

(1) Če je delavec začasno napoten na delo v tujino, mora pogodba o zaposlitvi poleg obveznih sestavin po tem zakonu vsebovati še določbe o:

- trajanju dela v tujini;
- praznikih in dela prostih dnevih;
- minimalnem letnem dopustu;
- višini plače in valuti, v kateri se le-ta izplačuje;
- dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini;
- drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini in pogojih vrnitve v domovino.

(2) Namesto določil iz četrte, pete in šeste alineje prejšnjega odstavka se lahko pogodba o zaposlitvi sklicuje na drug zakon, drug predpis ali na kolektivno pogodbo, ki ureja to vprašanje.

²⁷ Zakon o delovnih razmerjih, ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007

4.2 Posebnosti pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela v tujino

4.2.1 Čas trajanja pogodbe o zaposlitvi

V praksi so najbolj pogosti primeri, ko se delodajalec odloči napotiti na delo v tujino delavca, ki je pri njem že zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Praviloma v pogodbi o zaposlitvi napotitev na delo v tujino ni vnaprej določena, temveč se delodajalec in delavec o tem naknadno dogovorita z novo pogodbo o zaposlitvi. Slednja se lahko sklene za določen ali nedoločen čas, kar je odvisno od potreb in interesov obeh strank.

V kolikor bosta delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas, mora biti ta sklenjena v skladu z ZDR, torej mora upoštevati časovne in vsebinske omejitve. ZDR v 52. členu taksativno navaja, v katerih primerih se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas. Delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi navede tisti razlog, ki je potreben za sklenitev take pogodbe, največkrat pa bo to v primerih, če gre za izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas, sklenitev pogodbe s poslovodno osebo in tistim vodilnim delavcem, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve ter pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano. Seveda niso izključeni tudi drugi razlogi.

Časovno trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas je omejeno. ZDR v 53. členu določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo opravi v primerih, ki so navedeni v 52. členu. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za isto delo, katerih neprekinjen čas bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, in v primerih iz druge, četrte, pete ter dvanajste alineje prvega odstavka 52. člena ZDR²⁸. Ne glede na te omejitve se lahko v primeru priprave oziroma izvedbe dela, ki je projektno organizirano, pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, ki je daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. Definicija projektnega dela mora biti določena v kolektivni pogodbi dejavnosti.

²⁸ - nadomeščanje začasnega odsotnega delavca

- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja

- poslovodne osebe in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve

- voljene in imenovane funkcionarje oz. druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah

Pogosto se delodajalci odločajo napotiti na delo v tujino poslovodne osebe in vodilne delavce²⁹. V teh primerih sklepanje pogodb o zaposlitvi ni časovno omejeno na dve leti. Če poslovodna oseba sklepa pogodbo o zaposlitvi, lahko v pogodbi o zaposlitvi stranki drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas³⁰. Tudi pri vodilnih delavcih je urejanje tega vprašanja izjema.

4.2.2 Letni dopust in plačana odsotnost z dela

V pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini se morata delavec in delodajalec dogovoriti o minimalnem letnem dopustu. Delodajalec mora pri odmeri letnega dopusta upoštevati merila tiste države, ki so za delavca ugodnejši.

Praviloma delodajalci priznajo napotnim delavcem pravico do dodatnih dni letnega dopusta zaradi dejstva, da so napoteni na delo v tujino. Kriteriji za dodatno število dni letnega dopusta se praviloma določijo v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

V kolikor kolektivna pogodba ali splošni akt, ki zavezuje delodajalca, to določata, delavcu v primeru napotitve na delo v tujino pripada tudi pravica do plačane odsotnosti zaradi selitve.

4.2.3 Prazniki in dela prosti dnevi

ZDR izrecno zahteva, da se delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o praznikih in dela prostih dnevih. Vprašanje je, katere praznike in dela proste dneve bo delavec izrabil - tiste, ki so kot taki določeni v državi, v katero je delavec napoten, ali slovenske praznike?

Ureditev tega vprašanja je odvisna od medsebojnega dogovora. Praviloma pa je potrebno upoštevati tisto, kar je za delavca ugodneje. Pogosto pa slovenski prazniki ne bodo identični praznikom v državi gostiteljici oz. bo tudi število le-teh različno. (glej tabelo na strani 35).

V kolikor je število praznikov in dela prostih dni identično, do vprašanj v zvezi z izplačilom nadomestila plače ne bo prihajalo. V kolikor pa bo število praznikov in dela prostih dni različno, se bo postavilo vprašanje, kakšno nadomestilo plače pripada delavcu za razliko v dnevih, ki presegajo število praznikov in dela prostih dni v Sloveniji. V kolikor v državi gostiteljici delodajalec, h kateremu je delavec napoten, ne obratuje v času praznikov, je delavcu primerno priznati 100 % nadomestilo plače, saj ne delajo

²⁹ Poslovodne osebe so tiste osebe, ki so pooblaščenice za vodenje in zastopanje družbe ter so vpisane v sodni register. Vodilni delavci so delavci, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve.

³⁰ 72. člen ZDR.

iz razlogov, ki so na strani delodajalca. Da delodajalec v teh primerih od delavcev zahteva, da za te dneve izrabijo svoj letni dopust, ni primerno.

Če je število praznikov in dela prostih dni v Sloveniji višje kot je število praznikov in dela prostih dni v državi napotitve, ima delavec za nastalo razliko, na dan, ko dela, pravico do 100 % dodatka.

4.2.4 Plačilo za delo

Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri **plači** mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. Ker pa je pri napotitvah na delo v tujino potrebno upoštevati standarde tiste države, ki je za delavca ugodnejša, bo tudi glede ureditve tega področja potrebno upoštevati minimum, kot je določen v državi gostiteljici, če bo le-ta višji.

Osnovna plača se določi z upoštevanjem zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. V kolikor se je delavcu osnovna plača povišala zaradi dejstva, da je napoten na delo v tujino, se skladno z drugim odstavkom 3. člena ZPSV plačujejo **prispevki za socialno varnost** od osnove, od katere se po posebnem zakonu plačuje davek od plač, če ni z zakoni ali mednarodnimi sporazumi drugače določeno. Povedano poenostavljeno, delodajalec bo prispevke za socialno varnost plačeval le od osnovne plače, ki bi jo delavec imel, če ne bi bil napoten, in ne tudi od zneska, za katerega se mu je osnovna plača zaradi napotitve povišala.

Del plače za **delovno uspešnost** in **poslovno uspešnost** se napotenim delavcem lahko izplačujeta v skladu s pravili, ki veljajo pri delodajalcu.

Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo za praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo. Delodajalec bo tako napotenemu delavcu obračunal vse dodatke, ki so za posebne pogoje dela določeni v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca.

Poleg dodatkov za posebne pogoje dela lahko delodajalec, skladno s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom, napotenim delavcem izplača tudi različne dodatke, kot so:

- dodatek za ločeno življenje,
- dodatek za selitev,
- dodatek za najem nepremičnine,
- dodatek za nakup stanovanjske opreme itd.

Pogosto delodajalci na letni ravni priznajo napotnim delavcem tudi pravico do določenega števila letalskih vozovnic za prevoz v Slovenijo, uporabo službenega telefona in uporabo službenega avtomobila.

V pogodbi o zaposlitvi se mora določiti tudi valuta, v kateri se bo plača izplačevala.

4.2.5 Dodatno zavarovanje za zdravstvene storitve v tujini

Pridobitev Evropske kartice zdravstvenega zavarovanja ne pomeni, da je delodajalec delavca dodatno zavaroval za zdravstvene storitve v tujini. Delodajalec mora delavca zavarovati preko asistenčnih družb oz. zavarovalnic, ki ponujajo to vrsto zavarovanja. Stroške dodatnega zavarovanja praviloma krije delodajalec, ZDR pa ne izključuje možnosti, da se stranki v pogodbi o zaposlitvi ne bi dogovorili, da krije stroške tega zavarovanja delavec sam.

4.2.6 Prenehanje obdobja napotitve

Delodajalec se praviloma odloči napotiti na delo v tujino tiste delavce, ki so pri njih že v delovnem razmerju za nedoločen čas. Ker morata delavec in delodajalec zaradi napotitve na delo v tujino skleniti novo pogodbo, je ta pogosto sklenjena za določen čas. Delavci pa želijo v pogodbi o zaposlitvi neko varovalko, kaj se bo z njimi zgodilo, ko se bo obdobje napotitve končalo.

Praviloma v pogodbi o zaposlitvi stranki že v uvodnih določbah pojasnita dejansko stanje in navedeta razloge za njeno sklenitev. Stranki tako ugotovita tudi, da imata sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas za določeno delovno mesto. Pogodba pa praviloma vsebuje tudi določilo, da bo po prenehanju mandata delodajalec delavcu ponudil novo ustrezno pogodbo za nedoločen čas. Pogosto delodajalci v pogodbi navedejo, da bodo delavcu po prenehanju mandata ponudili novo pogodbo za nedoločen čas za isto delovno mesto. Taka določba ni najbolj primerna, saj delodajalec ne more v naprej z gotovostjo vedeti, da bo točno določeno delovno mesto po prenehanju mandata delavca prosto oz. lahko se zgodi, da bo celo ukinjeno. V takih primerih se lahko pojavi vprašanje, kakšno pogodbo delavcu ponuditi, če delovnega mesta, ki mu je bilo obljubljeno, ni več.

Primerno je tudi, da se delavec in delodajalec dogovorita, na kakšen način lahko pogodba za delo v tujini predčasno preneha in kakšne pravice in obveznosti ima delavec v teh primerih. Razreši naj se tudi vprašanje, ali ima delavec pravico do nove ustrezne ponudbe tudi, če predčasno sam prekine pogodbo za opravljanje dela v tujini in tudi vprašanje, kakšne pravice ima delavec, če po prenehanju mandata ne želi sprejeti nove ustrezne ponudbe.

4.3. Vzorec pogodbe o zaposlitvi za določen čas z vodilnim delavcem

Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih, Kolektivne pogodbe (navesti kolektivno pogodbo, ki vas zavezuje) in na podlagi splošnih aktov delodajalca (navedba pravnih podlag oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, je na podlagi 12. alineje 1. odstavka 29. člena Zakona o delovnih razmerjih obvezna, predlaga pa se, da pri navedbi ne navajate datuma in kraja objave, saj se pravni viri spreminjajo) pogodbeni stranki

.....
.....
(podjetje, sedež, davčna številka, matična številka), ki ga zastopa
(funkcija, ime in priimek zastopnika), v nadaljevanju kot delodajalec,

in

.....
.....
(ime in priimek, datum rojstva, stalno ali začasno prebivališče in dejansko prebivališče, EMŠO in davčna številka), v nadaljevanju kot delavec,

sklepata naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS Z VODILNIM DELAVCEM

UVODNE DOLOČBE

1. člen (uvod)

Pogodbeni stranki uvodoma kot nesporno ugotavljata:

-;
-;
-;
-

(navesti je potrebno splošne ugotovitve in dejstva, zaradi katerih stranki sklepata pogodbo, npr. da je delavec pri delodajalcu zaposlen za nedoločen čas, da delavec vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve, da delodajalec želi delavca napotiti na delo v tujino za obdobje let, da delavec z napotitvijo soglaša ipd.)

zaradi česar sklepata to pogodbo, kot sledi.

PREDMET POGODBE

2. člen (delovno mesto oz. vrsta del)

Delavec in delodajalec se dogovorita, da bo delavec opravljal dela na delovnem mestu (delovno mesto s kratkim opisom).

Področje dela zajema (lahko se zapiše tudi, za kaj je delavec odgovoren):

-

-

-

- in druga dela po nalogu in po navodilih delodajalca (če je opis dela zajet v aktu o sistemizaciji se lahko nanj sklicujete ali pa del akta, iz katerega je razviden opis dela, priložite kot prilogo k pogodbi o zaposlitvi).

3. člen (kraj napotitve oz. opravljanja dela)

Delodajalec bo delavca napotil na delo v (država in mesto opravljanja dela).

Delavec bo opravljal delo v podjetju (naziv podjetja), ki je podružnica delodajalca (oziroma navedite, kakšen je gospodarskopравни odnos med podjetjem, v katerem delavec dela, in podjetjem, v katero bo delavec napoten).

4. člen (datum nastopa dela in čas trajanja)

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za določen čas, in sicer od do (priporoča se natančna opredelitev časa trajanja).

Delavec bo nastopil delo dne ob uri. Ob prvem prihodu na delo se zglaš pri.....

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklepa zaradi

.....

(navesti je potrebno enega od zakonskih razlogov, lahko gre npr. za izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja za določen čas, ali zaposlitev vodilnega delavca).

DELOVNI ČAS

5. člen (delovni čas in razporeditev delovnega časa)

Delovni čas delavca traja ur na teden.

Različica 1

Delovni čas delavca je enakomerno razporejen od do (dnevi v tednu), od do ure.

Delodajalec lahko delovni čas med letom začasno prerazporedi v primeru izjemnih potreb delovnega procesa oz. organizacije dela. Polni delovni čas se upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju mesecev (pri tem velja opomniti, da se delovni čas vodilnim delavcem v pogodbi o zaposlitvi lahko uredi drugače, in sicer ne glede na določbe ZDR).

Različica 2

Delavec je samostojen pri razporejanju in izrabi svojega delovnega časa v skladu s potrebami kakovostnega, racionalnega in učinkovitega dela v družbi.

Ne glede na določbo predhodnega odstavka delavec ne uživa pravnega varstva glede omejitve delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka.

Različica 3

Delovni čas delavca je neenakomerno razporejen, in sicer tako, da delo poteka

.....
.....
.....

(opis načina razporeditve delovnega časa).

LETNI DOPUST, DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA IN REGRES ZA LETNI DOPUST

6. člen (čas trajanja)

(Kriterije je potrebno preveriti po kolektivni pogodbi in splošnem aktu delodajalca, po zakonodaji države, v katero je delavec napoten, in po kolektivni pogodbi oz. splošnem aktu delodajalca, h kateremu je delavec napoten. Upošteva se tisto, kar je za delavca ugodneje.)

Delodajalec je delavcu v koledarskem letu dolžan omogočiti dni letnega dopusta.

O načinu in času izrabe se bosta delavec in delodajalec dogovorila naknadno.

7. člen (prazniki in dela prosti dnevi)

Delavec in delodajalec se dogovorita, da ima delavec pravico do praznikov in dela prostih dni v skladu s slovensko zakonodajo. V primeru, da je število praznikov in dela prostih dni v Sloveniji višje, kot je število praznikov in dela prostih dni v državi napotitve, ima delavec za razliko v številu dni praznikov in dela prostih dni na dan, ko dela, pravico do 100 % dodatka.

(V primeru, da je število praznikov in dela prostih dni v državi napotitve višje kot v Sloveniji, jih je delodajalec dolžan delavcu priznati, saj mora upoštevati zakonodajo tiste države, ki je za delavca ugodnejša.)

8. člen (regres za letni dopust)

Delavec je upravičen do regresa za letni dopust v skladu z zakonom, s kolektivno pogodbo in s splošnimi akti delodajalca.

I Z O B R A Ź E V A N J E

9. člen (izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje)

Delavec ima dolžnost in pravico, da se izobražuje, usposablja in izpopolnjuje v skladu s potrebami delodajalca v programih izobraževanja doma in v tujini, in sicer glede na programske in organizacijske potrebe delodajalca.

(Člen je fakultativen, izobraževanje je lahko predmet posebne pogodbe.)

P L A Č I L O Z A D E L O

10. člen (osnovna plača)

Osnovna mesečna plača delavca je EUR bruto.

Delavec ima pravico do variabilnega dela plače v odvisnosti od rezultatov tekočega poslovanja. Pri preseganju načrtovanih tekočih poslovnih rezultatov se lahko osnovna plača poviša, ob nedoseganju načrtovanih tekočih poslovnih rezultatov pa se lahko osnovna plača ustrezno zniža, vendar največ toliko, da bo osnovna plača delavca EUR bruto.

Natančnejša merila za oblikovanje osnovne plače in merjenja uspešnosti tekočega poslovanja so določena v prilogi k tej pogodbi.

Družba bo delavcu izplačevala plačo delovni dan v mesecu za pretekli mesec. Plačilno obdobje je en mesec. Plača se izplačuje delavcu na transakcijski račun, ki ga odgovornemu delavcu družbe navede in sporoči za izplačilo plač. Delavcu se bo plača izplačevala v EURO valuti.

11. člen (dodatki)

Delavec ima pravico do dodatkov, ki so določeni v zakonu in kolektivni pogodbi, razen dodatkov za, ker so že zajeti v osnovni plači.
(Člen je fakultativen. Pred zapisom je potrebno preveriti kolektivno pogodbo in splošni akt delodajalca.)

12. člen (del plače iz naslova delovne uspešnosti)

Delavcu pripada dodatek za delovno uspešnost v skladu z merili, ki so določena v
.....
(Člen je fakultativen. V kolektivni pogodbi je potrebno preveriti in po potrebi urediti v splošnih aktih delodajalca. V primeru, da je dogovorjena možnost negativne stimulacije, predlagamo, da se dogovori s pogodbo o zaposlitvi.)

13. člen (del plače iz naslova poslovne uspešnosti)

Delavcu pripada dodatek za poslovno uspešnost v skladu z merili, ki so določena v
.....
(Člen je fakultativen. V kolektivni pogodbi je potrebno preveriti in po potrebi urediti v splošnih aktih delodajalca. V primeru, da je dogovorjena možnost negativne stimulacije, predlagamo, da se dogovori s pogodbo o zaposlitvi.)

14. člen (dodatek za delovno dobo)

Delavec je upravičen do dodatka na delovno dobo v višini
(Potrebno je preveriti kolektivno pogodbo in splošne akte delodajalca.)

15. člen (povračilo stroškov)

Delavcu pripada povračilo stroškov prevoza na delo in povračilo stroškov prehrane med delom v skladu s kolektivno pogodbo oziroma splošnimi akti družbe.

Delavec ima pravico do povračila stroškov službenih potovanj za opravljanje nalog po tej pogodbi v skladu s predpisi, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom družbe. Potne naloge za službena potovanja direktorja podpisuje, v njegovi odsotnosti pa

Delavec ima pravico do uporabe službenega osebnega vozila, ki ga na podlagi posebne pogodbe lahko uporablja tudi za osebne potrebe. V tem primeru direktor ni upravičen do povračila stroškov prevoza na delo in z dela.

16. člen (druge pravice in obveznosti)

Delodajalec in delavec se dogovorita še o naslednjih dodatnih pravicah in obveznostih:

- dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini,
- uporabi vozila delodajalca za zasebne potrebe,
- uporabi službenega mobitela,
- povračilu dela stroškov zasebnega interneta mesečno v vrednosti EUR itd.

KONKURENČNA KLAUZULA IN KONKURENČNA PREPOVED

17. člena (konkurenčna klavzula)

Delavec ne sme v času mesecev (*vendar največ 24 mesecev*) po prenehanju delovnega razmerja za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izkoriščal tehničnotehnološka in poslovna znanja ter poslovne zveze, ki jih je pridobil z delom ali v zvezi z delom v družbi.

Če izvajanje konkurenčne klavzule delavcu onemogoča pridobitev zaslужka, ki je primerljiv z njegovo plačo v družbi, mu mora le-ta za ves čas izvajanja konkurenčne klavzule izplačevati denarno nadomestilo v višini ene tretjine povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi v družbi.

Če delavec ne spoštuje konkurenčne klavzule, je dolžan družbi plačati pogodbeno kazen v znesku EUR.

18. člen (konkurenčna prepoved)

S podpisom te pogodbe delavec potrjuje, da je bil s strani družbe izrecno opozorjen na prepoved škodljivega ravnanja, obveznost varovanja poslovnih skrivnosti družbe in na prepoved konkurenčnega opravljanja del ali sklepanja poslov v času trajanja delovnega razmerja po tej pogodbi.

ČASOVNI POTEK POGODBE

19. člen (časovni potek pogodbe)

Pogodbeni stranki skleneta to pogodbo za določen čas, pri čemer:

- bo delavec za določen čas mandata opravljal dela
- se 30 dni pred iztekom mandatne dobe družba zaveže delavcu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi za drugo ustrezno delo za nedoločen čas v primeru, da delavec ne bo imenovan za novo mandatno obdobje;

- delavec samostojno odloča s pravnimi posledicami, določenimi s to pogodbo o izbiri možnosti iz predhodne alineje; delavec mora o svoji odločitvi pisno obvestiti delodajalca najkasneje 15 dni pred iztekom mandata.

20. člen (prenehanje mandata)

Ta pogodba lahko preneha v primerih, pod pogoji in na način ter v odpovednih rokih, kot to določa zakon.

Pogodbeni stranki se dogovorita, da se v primeru ponovnega imenovanja za delovno razmerje med pogodbenima strankama sklene nova pogodba o zaposlitvi.

V primeru, da delavec po izteku mandata ni ponovno imenovan in ne sprejme ponudbe družbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi na drugem ustreznem delovnem mestu, nima pravice do odpravnine.

V primeru, da delavec po izteku mandata sprejme ponudbo delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi na drugem ustreznem delovnem mestu, ima pravico še tri mesece po sklenitvi te nove pogodbe prejemati plačo v višini povprečne bruto plače, ki jo je prejel v skladu s to pogodbo v zadnjih treh mesecih mandata pod pogojem, da delodajalec pozitivno oceni njegovo delo v času mandata.
(*Odstavek je fakultativen.*)

21. člen (odpovedni rok)

V primeru, da pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec, traja odpovedni rok 3 mesece.

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

22. člen (potrdilo o prejemu)

S podpisom te pogodbe delavec potrjuje, da je prejel predlog te pogodbe tri dni pred njeno sklenitvijo.

23. člen (mirno reševanje sporov)

Pogodbeni stranki se zavezujeta, da bosta vse morebitne spore reševali na miren in sporazumen način, sicer pa pred sodiščem, ki je pristojno za delovne spore.

24. člen (sklenitev pogodbe)

Ta pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki pod odložnim pogojem, da delavec dejansko nastopi delo na dan, ki je določen s to pogodbo, razen v upravičenih primerih, ki jih določa zakon.

**Delovnopравни vidik opravljanje dela v tujini s pogodbo o zaposlitvi
za napotnega delavca**

Pogodba je sklenjena v 3 izvodih, od katerih prejme 1 izvod delavec in 2 izvoda delodajalec.

V, dne

Delodajalec:

Delavec:

Brigita Žunič, Diana Jecič

Neenaka obravnava delavcev, napotениh na delo v tujino

5.1 Pobude za odpravo neenakopravne obravnave zaposlenih v gospodarskih družbah in zaposlenih v državnih organih

V priločniku smo že omenili, da velja pri napotitvi na delo v tujino za zaposlene v gospodarskih družbah in javne uslužbenke drugačna obravnava. Od leta 2005 namreč velja, da se javnim uslužbencem in funkcionarjem v davčno osnovo od dohodka iz delovnega razmerja všttevajo samo tisti dohodki oziroma deli dohodka iz delovnega razmerja, ki po vsebini in obsegu ustrezajo dohodkom iz delovnega razmerja, ki bi jih prejemal za enako delo v Sloveniji.

Zakon o dohodnini (ZDoh-1), ki se je v celoti začel uporabljati s 1. 1. 2005, namreč v primerjavi z ZDoh do 28. 12. 2004 ni poznal posebnih določil za obdavčenje dohodkov delavcev, ki imajo sklenjeno delovno razmerje v Republiki Sloveniji, napoteni pa so na delo v tujino. Dne 28. 12. 2004 pa je bil v Ur. l, št. 139, sprejet Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o dohodnini (ZDoh-1B), ki za leto 2005 določa **drugačno davčno obravnavo dohodkov iz delovnega razmerja javnih uslužbencev in funkcionarjev, napotениh na delo v tujino**, in sicer se tovrstnim davčnim zavezancem všttevajo v davčno osnovo od dohodka iz delovnega razmerja samo tisti dohodki oziroma deli dohodka iz delovnega razmerja, ki po vsebini in obsegu ustrezajo dohodkom iz delovnega razmerja, ki bi jih prejemal za enako delo v Sloveniji. ZDoh-1D pa je uporabo navedene zakonske določbe razširil tudi na leto 2006, in sicer z novim 29.-a členom. Navedena določba je v 42. členu ZDoh-2.

Splošno načelo enakosti je prizadeto, saj ni podan stvaren razlog (le-tega ni moč najti v namenu zakona, kot ga tudi ni mogoče iz njega izpeljati) za neenako obravnavanje delavcev, napotениh na delo v tujino. Pred zakonom so vsi enaki ne glede na to, da javne uslužbenke napoti na delo v tujino RS. Javni interes navedene določbe ni izkazan z dejstvom, da dodatna proračunska sredstva za ta namen niso bila upoštevana pri pripravi proračuna za leto 2005.³¹

Navedeno zakonsko določilo pomeni neenakopraven položaj davčnih zavezancev glede na enako vrsto dohodka in enak status le-teh (tj. napotitev na delo v tujino). V kolikor delodajalec (vsak delodajalec, ki ni država) ne bo iz tega naslova prevzel del povečane davčne obveznosti v svoje breme, bo delavčev neto dohodek znatno nižji. V nasprotnem primeru pa se bodo stroški delodajalca s tega naslova znatno povečali.³²

³¹ Poročevalec št. 120, str. 3–8.

³² Vir: Brigita Žunič, Finance, 7. 1. 2009, <http://www.finance.si/108970/Javni-uslu%BEbenci-na-delu-v-tujini-obdav%E8eni-manj-kot-preostali-delavci-v-tujini>.

Na neenakopravno obravnavo davčnih zavezancev so opozarjali številni davčni svetovalci. Tudi Gospodarska zbornica Slovenije (GZS) je v Beli knjigi o konkurenčnosti slovenskega gospodarstva 2008 pozvala Ministrstvo za finance, da spremeni Zakon o dohodnini – Zdoh2 in zagotovi enako ureditev za vse zaposlene ne glede na to, ali so uslužbenci javnega ali zasebnega sektorja. V skladu s predlagano rešitvijo iz leta 2005 se za delavce, napotene na delo v tujino, ohranja ugodnejša davčna ureditev le za javne uslužbence in funkcionarje, ne pa tudi za delavce iz podjetij. GZS meni, da bi morala biti ureditev enaka za vse zaposlene ne glede na to, ali so uslužbenci javnega ali zasebnega sektorja. Največkrat gre za primer peščice visoko specializiranih zaposlenih pri delih, ki jih slovenska podjetja opravljajo v tujini. Glede na zelo majhen slovenski prostor je nujno zagotoviti in spodbujati poslovanje na širšem poslovnem področju. Smiselno bi bilo, da se v 42. členu predloga zakona o dohodnini v prvem odstavku črta besedilo: »javnemu uslužbencu in funkcionarju po zakonu, ki ureja razmerja plač v javnem sektorju« in nadomesti z besedo »zaposlenemu«³³.

Ker predlagatelji niso dobili odgovora, so Združenje Manager, Združenje delodajalcev Slovenije in GZS, na pobudo davčne svetovalke Brigitte Žunič, opozorili na problematiko s predlogom za spremembo ZDoh-2, naslovljeno na Ministrstvo za finance (decembra 2009).

5.2 Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini

Za primerjavo v nadaljevanju objavljamo nekaj členov Uredbe o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini³⁴, ki ureja plače in druge prejemke javnih uslužbencev na diplomatskih predstavništvih, konzulatih in uradih Republike Slovenije v tujini, pripadnikov Slovenske vojske na mednarodnih in drugih vojaških dolžnostih v ali pri skupnih poveljstvih ali enotah mednarodnih organizacij, v drugih organih, predstavništvih ali službah mednarodnih organizacij (v nadaljnjem besedilu: predstavništva) in drugih javnih uslužbencev, ki so napoteni na delo v tujino.

8. člen uredbe obravnava **vrsto dodatkov za delo v tujini**.

(1) Javnemu uslužbencu pripadajo med delom v tujini ne glede na določila drugih predpisov, ki urejajo pravice in obveznosti javnih uslužbencev, naslednji dodatki: dodatek za oddaljenost, dodatek za zahtevnost dela v tujini, dodatek za opravljanje finančnih, varnostnih in drugih dodatnih nalog, dodatek za nezaposlenega partnerja, dodatek za diplomatsko dejavnost partnerja, dodatek za nepreskrbljene otroke, dodatek za nevarnost, dodatek za posebne življenjske razmere v tujini, dodatek za delovno dobo, dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, položajni dodatek, dodatek za pripravljenost in premestljivost.

³³ Poziv GZS.

³⁴ Uradni list RS, št. 14/2006, 23/2009.

22. člen iste določbe pa **obravnavava druge prejemke** (povračila in nadomestila v tujini).

(1) Javnemu uslužbencu na delu v tujini pripada: povračilo stroškov za postrežbo, povračilo stroškov prostovoljne vključitve v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje za nezaposlenega partnerja, povračilo stroškov zavarovanja za primer brezposelnosti in za starševsko varstvo, povračilo dela stroškov vpisnine in šolnine, povračilo potnih in selitvenih stroškov, dnevnic, povračilo stroškov za reprezentanco, povračilo članarine v diplomatskih in konzularnih združenjih, povračilo članarine v novinarskih oziroma drugih sorodnih strokovnih združenjih in organizacijah, povračilo potnih stroškov za izrabo letnega dopusta v Republiki Sloveniji, povračilo stroškov za nastanitev, povračilo stroškov za prevoz na delo v kraju službovanja, povračilo stroškov za uporabo lastnega osebnega avtomobila v službene namene, povračilo stroškov prehrane med delom, regres za letni dopust, nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana, povračilo stroškov zdravstvenega zavarovanja, povračilo stroškov za dodatno nezgodno zavarovanje, povračilo stroškov za učenje tujega jezika, organizacija oziroma povračilo stroškov, nastalih ob smrti javnega uslužbenca na delu v tujini oziroma ožjega družinskega člana, ki je z njim prebival v tujini, organizacija prevoza posmrtnih ostankov za pripadnike Slovenske vojske in Policije.

(2) Povračila in nadomestila po tem členu ne pripadajo javnemu uslužbencu na delu v tujini, če mu institucija druge države ali mednarodna organizacija iz drugega odstavka 3. člena te uredbe iz kakršnega koli naslova zagotavlja sredstva v enakem ali višjem znesku, kot znaša seštevek povračil in nadomestil, ki bi mu sicer pripadali po tej uredbi.

(3) Javnemu uslužbencu na delu v mednarodni civilni misiji pripada dnevno nadomestilo stroškov v višini 80 eurov, če tega misija ne zagotavlja.

(4) Če mednarodna civilna misija zagotavlja dnevnega nadomestila v znesku, ki je nižji od 80 eurov, je javni uslužbenec upravičen do izplačila razlike med nadomestilom, ki ga prejema, do višine 80 eurov.

(5) Javnemu uslužbencu, ki prejema dnevno nadomestilo od delodajalca ali od mednarodne civilne misije, ne pripadajo dnevnic, povračilo stroškov za nastanitev v mednarodni civilni misiji, povračilo stroškov za prevoz na delo, povračilo stroškov za uporabo lastnega osebnega avtomobila v službene namene, regres za prehrano med delom (protivrednost višine regresa za prehrano med delom v Republiki Sloveniji).

5.3 Razlogi za sprejem predlaganih sprememb

Zaradi posebnih pogojev dela v tujini (npr. širši obseg delovnih nalog, daljše odsotnosti, velika oddaljenost od doma in družine, posebne klimatske razmere, ki negativno vplivajo na življenjske in delovne pogoje, posebnosti etnološkega okolja, nevarnosti in manj ugodni delovni pogoji ter druge okoliščine dela v tujini) mislimo, da je povsem utemeljeno, **da tisti del dohodka iz delovnega razmerja, ki ga napoteni delavec prejme izključno zaradi napotitve na delo v tujino**, ne bi predstavljal predmeta obdavčitve z vidika ZDoh-2, tako kot to velja za javne uslužbenke in funkcionarje, napotene na delo v tujino.

Napotitev delavca na delo v tujino ni nikoli lahka, je pa pri nekaterih delodajalcih (s prisotnostjo na mednarodnih trgih) bistvenega pomena, saj znanja in izkušnje, ki jih imajo posamezniki in ki si jih le-ti z napotitvijo lahko pridobijo, prispevajo k uspehu delodajalca kot tudi k uspehu organizacijskih enot delodajalca po svetu. Institut napotitve pripomore k izboljšanju procesa komuniciranja med domačo pravno osebo in organizacijskimi oblikami, ki jih ima le-ta po svetu.

Napotitev delavca na delo v tujino pomeni z vidika delodajalca v vsakem primeru višje stroške kot zaposlitev lokalnega človeka, vendar pa opravičljivost dodatnih stroškov napotitve delavca na delo v tujino temelji na poslovnem namenu.

Predlagane rešitve in besedilo člena

Predlagamo, da se uporaba 42. člena ZDoh-2 razširi na vse napotene delavce.

V ZDoh-2 naj se za prvim odstavkom 42. člena doda nov odstavek, ki se glasi:
»(2) Ne glede na prvi odstavek tega člena se v davčno osnovo od dohodka iz delovnega razmerja delavcu, ki je napoten na delo v tujino, všteta samo tisti dohodki iz delovnega razmerja, ki po vsebini in obsegu ustrezajo dohodkom iz delovnega razmerja, ki bi jih delavec, napoten na delo v tujino, prejemal za enako delo v Sloveniji.«

Diana Jecič, Indrani Shrestha, Kevin Morrison

Napoteni na delo v Slovenijo – Assigned to Slovenia

(poglavje v slovenščini in angleščini)

Ni malo mednarodnih podjetij, ki v Sloveniji udejanjajo svoj gospodarski interes. Po podatkih GVIN³⁵ za leto 2009 je v Sloveniji v popolni tuji lasti 9.706 poslovnih subjektov, takih z mešanim kapitalom pa 1.935. Posledično to pomeni, da se lahko Slovenija pohvali s precejšnjim številom napotениh delavcev, o čemer priča tudi pred dvema letoma ustanovljena sekcija tujih managerjev, ki deluje znotraj Združenja Manager. Pri večjem delu članov te sekcije gre za napotitve na delo v Slovenijo, spet drugi pa so si v Sloveniji ustvarili dom in se ne smatrajo za klasične napotene.

6.1 Napoteni iz tretjih držav

Po podatkih Zavoda za zaposlovanje RS je bilo v letu 2008 v Slovenijo napotениh 1.419 delavcev iz tretjih držav, torej držav, ki niso članice EU. Podatkov o številu napotениh delavcev iz držav članic EU v Sloveniji ne beležimo, saj je s spremembo Zakona o zaposlovanju in delu tujcev odpadla obveznost prijave začetka dela tujcev na posebnem obrazcu, ki ga je Zavodu za zaposlovanje moral predložiti delodajalec.

6.2 Vrste napotitev na delo v Slovenijo

Poznamo tri vrste napotitev na delo v Slovenijo, ki jih opredeljuje Zakon o delu in zaposlovanju tujcev (ZZDT)³⁶.

- V primeru **napotениh delavcev (opravljanje čezmejnih storitev – 13. čl. ZZDT)** prevladujejo delavci s Hrvaške, iz BiH in Srbije, pretežno pa gre za strojnike, monterje in elektromonterje pri raznih remontih elektrodistribucijskih objektov v Sloveniji. Leta 2008 je bilo za to kategorijo delavcev izdanih 471 delovnih dovoljenj.
- V primeru **nameščenih delavcev (15. čl. ZZDT)** prevladujejo delavci iz BiH in Srbije, pretežno pa gre za delavce v gradbeništvu. Leta 2008 je bilo za to kategorijo delavcev izdanih 927 delovnih dovoljenj.
- V primeru **gibanja oseb znotraj združb (16. čl. ZZDT)** je največ Hrvatov (8), Srbov (3), Japoncev (2), Indijcev (2) itd. Gre za strokovnjake oz. vodstveno osebje kapitalsko povezanih družb. Leta 2008 je bilo za to kategorijo delavcev izdanih 21 delovnih dovoljenj.

6.3 Tuji managerji v Sloveniji

Prisotnost državljanov EU in tretjih držav priča o tem, da je Slovenija z vstopom v EU postala bolj prijazna do ureditve statusa napotениh delavcev. Managerje in strokovnjake, člane omenjene sekcije tujih managerjev, ki so trenutno v Sloveniji, smo povprašali **za mnenje o delu v Sloveniji**. V naši 'raziskavi' je sodelovalo pet managerjev.

³⁵ www.gvin.com.

³⁶ Uradni list RS, št. 76/2007.

Trije anketirani so bili že predhodno napoteni, za dva pa je Slovenija prva napotitev. Zaradi majhnega vzorca raziskave nismo statistično obravnavali, smo pa odgovore smiselno povzeli.

6.3.1 Anketa med člani sekcije tujih managerjev

Managerje smo vprašali, **kaj je bila prva misel, ko so izvedeli, da so napoteni na delo v Slovenijo**. Trije so odgovorili, da so se odzvali pozitivno, saj so Slovenijo poznali že od prej, eden je ni poznal, eden pa ni imel preferenc, kje bo njegova naslednja pozicija.

Zanimalo nas je, **kaj je anketirance najbolj skrbelo pri selitvi v Slovenijo** (npr. varnost, življenjski standard). Managerji so omenjali problem iskanja najprimernejše nastanitve in možnosti šolanja za otroke. Omenjali so predvsem problem iskanja najprimernejše nastanitve in možnosti šolanja za otroke, nekatere pa je skrbelo tudi nepoznavanje lokalnega jezika. Pomembno je tudi znanje lokalnega jezika. Eden izmed vprašanih je opozoril, da Slovenija nima neposrednih in ugodnih povezav z ostalimi evropskimi letališči, kar povišuje potne stroške.

Spraševali smo tudi po **podpori matičnega podjetja pri urejanju pravnoformalnih obveznosti in postopkov**, vezanih na napotitev. Vsi anketiranci so odgovorili, da jim je podjetje pomagalo pri urejanju vseh potrebnih postopkov. Posebej so izpostavili, da je podjetje plačalo davčne svetovalce in da so jim pri urejanju rezidentskega statusa. Posledično imajo skoraj vsi anketiranci status rezidentov Republike Slovenije.

Hkrati pa so anketirani povedali, da posebnih ugodnosti, z izjemo nastanitve, nimajo, kar je nenavadno glede na to, da je bilo iz prejšnjega odgovora razvidno, da podjetje uredi vse potrebno, da je napotitev nemotena. Iz tega lahko sklepamo, da se dodatne ugodnosti, ki jih slovenska zakonodaja smatra kot ugodnosti, v tujini sploh ne obravnavajo kot bonitete.

Med anketiranimi tujimi managerji je kar nekaj kariernih napotitih. To so osebe, ki po zaključku mandata v določeni državi začnejo z delom v drugi državi. Vsi anketirani managerji so **potrdili, da obstaja možnost napotitve v drugo državo, ko jim v Sloveniji poteče mandat**. Spraševali smo jih, ali **želijo po poteku mandata še naprej ostati v Sloveniji**. Samo en anketirani je to zavrnil, ostali se s to možnostjo sicer spogledujejo, vendar ni velike verjetnosti za ponovitev mandata v Sloveniji glede na politiko matičnega podjetja. Ugotovimo lahko, da možnosti, da oseba po koncu mandata ostane v določeni državi, ni veliko, izjema je le, če zamenja zaposlitev ali pa je tik pred upokojitvijo.

Zanimala nas je tudi primerjava z obširnejšo raziskavo, ki je pokazala, da le 22 % napotitih delavcev spremlja družina. Tudi tukaj lahko potrdimo te rezultate, saj **samo enega managerja spremlja družina**, družina drugega vprašanega pa se je preselila nazaj v matično domovino.

Glede na to, da ima beseda birokracija negativen prizvok v vseh jezikih, smo želeli izvedeti, **kaj anketirani managerji mislijo o slovenski birokraciji**. Izkušnje so različne – nekaterim se zdi naporna, neučinkovita in preveč usmerjena v papirje, spet drugim pa se zdi primerljiva z evropsko. Sicer pa tujce v Sloveniji najbolj motijo zahtevna delovna zakonodaja in visoki davki.

Mnenja tujih managerjev glede prednosti in slabosti napotitev se bistveno ne razlikujejo od mnenj domačih managerjev. To dokazujejo tudi odgovori na vprašanje, **kaj je najboljše pri napotitvi in kaj je manj ugodno**. Vsi anketirani poudarjajo, da je napotitev velika priložnost za osebni razvoj, spoznavanje novih kultur in okolja, nekateri pa so omenili tudi ugoden finančni vidik napotitve. Manj prijeten aspekt napotitve je dejstvo, da manager zapušča znano okolje, prijatelje, nekateri tudi družino in poslovno mrežo ter začnejo na novo. Eden izmed anketiranih je to opisal kot 'začeti z ničle in to ponoviti čez štiri leta'.

O tem, kako se tuji managerji znajdejo v Sloveniji in kakšna so njihova pričakovanja od Slovenije in od matične družbe, ki je za napotitev odgovorna, vam posredujemo v nadaljevanju.

6.4 Izkušnje z napotenimi v Slovenijo

Slovenija je kot del razvitih tržnih gospodarstev vedno bolj zanimiva za tuje vlagatelje. Pogosto ta podjetja, multinacionalke, na delovno mesto v določeni državi imenujejo managerja iz matičnega podjetja. V nadaljevanju so opisani postopki pri selitvi managerjev iz matičnega podjetja v drugo državo ter pričakovanja teh oseb do države, kamor so napoteni.

6.4.1 Kdo so tuji delavci

Najprej je potrebno opredeliti izraz '*tuji delavci*'. V Sloveniji so tuji delavci ponavadi poznani kot 'izseljenci' oz. 'napoteni delavci'. 'Izseljenec' je splošen izraz za vse tujce, ki delajo v Sloveniji, izraz 'napoteni delavci' pa se uporablja predvsem v okviru korporacijskih napotitev na delo v drugo državo, ko neka tuja oseba pride na delo v Slovenijo. Obstaja več kategorij tujih delavcev v Sloveniji. Med njimi so diplomati, zaposleni v tujih podjetjih, zaposleni v slovenskih podjetjih, projektni svetovalci, učitelji, študentje, ter družine vseh omenjenih delavcev. Pri preselitvi v Slovenijo ima vsaka kategorija različne zahteve glede vrste zaposlitve, imigracije, itd.

6.4.2 Usmerjanje pričakovanj

Velika večina tujcev, ki so napoteni na delo v Slovenijo, ima približno enaka pričakovanja o življenju pri nas. Pričakovanja se bistveno ne razlikujejo glede na narodnost, temveč glede na osebne izkušnje vsakega napotenega delavca. Tako bo na primer oseba, ki je prej živela v večmilijonskem mednarodnem mestu, morda težje sprejela dejstvo, da se mora preseliti v manjše mesto. Bistvenega pomena je, da se pričakovanja na novo napoteni delavcev pravilno usmerja ter se tako zagotovi, da delavci

ob prihodu v Slovenijo ali ob nastopu z delom niso razočarani zaradi napačnih pričakovanj. Veliko tujcev iz Evrope še vedno težko verjame, da je v Ljubljani pri nekaterih ponudnikih za povezavo novega internetnega ali kabelskega priključka potrebno čakati tudi tri tedne.

6.4.3 Kakovost življenja je pomembna

Večina tujih državljanov, ki so zaposleni v Sloveniji, je prijetno presenečena nad visokim življenjskim standardom v naši državi. Velik vtis nanje naredijo tudi številne turistične znamenitosti, urejenost in čistoča na ulicah ter izjemno dobre avtoceste. Nizka stopnja kriminala je prav tako velika prednost, zaradi česar se zlasti družine z majhnimi otroki hitreje udomačijo in počutijo varne. Pravzaprav delavci iz drugih držav, ki so v Sloveniji že vrsto let, večinoma živijo tu s svojimi družinami. Povprečno so napoteni v Slovenijo stari 40. let.

6.4.4 Različne pogodbe o delu

Tujci, ki živijo v Sloveniji, si denar služijo na različne načine: nekateri prejemajo redno plačo ali honorar za svetovalne storitve, drugi so samozaposleni ali živijo od prihrankov. Kljub temu jih velika večina prejema plačo za delo v slovenskem ali mednarodnem podjetju. Izraz 'zaposlitev' se še vedno neredko uporablja v ožjem pomenu, ko opisujemo tradicionalno razmerje med zaposlenim in delodajalcem. Med tujci v Sloveniji pa je kar nekaj takšnih, ki niso zaposleni v tem ožjem smislu. V Sloveniji poznamo tri uradne vrste napotitev na delo (glej stran 60).

6.4.5 Plačilo kot spodbuda za tujce v Sloveniji

Celotno plačilo (plača ter dodatki in ugodnosti) tujega delavca je odvisno od različnih dejavnikov, med drugim tudi od vrste 'pogodbe o delu' in delovne dobe napotenga delavca. Razlika med slovenskimi delavci in delavci iz tujine je, vsaj v večini držav, v tem, da dobijo napoteni delavci iz tujine posebne dodatke oz. nadomestila za delo v tuji državi.

Poleg osnovne plače je tako napoteni delavec iz tujine skupaj z družino upravičen tudi do službenega avta, nadomestila za najem nepremičnine, zasebnega zdravstvenega zavarovanja ter nadomestila za zasebno šolanje za otroke. Nekateri delodajalci poskrbijo tudi za letalske karte, da lahko napoteni delavci in njihove družine enkrat letno brezplačno obišejo domačo državo.

6.4.6 Postopek priseljevanja in birokracija

Postopek priseljevanja v Sloveniji je v primerjavi z evropskimi standardi relativno dober. Po naši oceni je postopek priseljevanja za prebivalce EU v Sloveniji primerljiv z drugimi evropskimi državami. Pri izpolnjevanju obrazcev za pridobitev dovoljenja za bivanje in dovoljenja za delo je za večino tujcev največja ovira jezik, saj uslužbenci v javni upravi, ki prihajajo v stik s prosilci za dovoljenja, ne obvladajo vedno tujih jezikov. Čeprav je precej obrazcev na voljo v tujih jezikih, pa se pogosto v samem postopku kaj zalomi, zato je priporočljivo ali celo obvezno imeti pri tem postopku pomoč.

Opozarjamo na zmotno prepričanje, da prebivalci EU ne potrebujejo **dovoljenja za bivanje v Sloveniji**. Večina tujcev, ki delajo v Sloveniji, ima (ali bi morala imeti) dovoljenje za bivanje v Sloveniji. Ne glede na to, ali prihajajo tujci iz držav članic EU ali tretjih držav, bi morali imeti vsi, ki živijo ali delajo v Sloveniji, tudi dovoljenje za bivanje. Izjeme so zelo redke.

6.4.7 Kaj lahko Slovenija naredi, da olajšala postopek priseljevanja za tuje delavce?

Odgovor na to vprašanje je odvisen predvsem od tega, kakšne vrste delavca si želite pritegniti v Slovenijo. Za gradbene delavce z osnovno izobrazbo je lahko odločilnega pomena že višja plača. Po drugi strani pa so za višje vodstvene delavce iz mednarodnih podjetij razlogi za prihod v Slovenijo lahko povsem drugačni. Za mnoge predstavlja delo v novi državi svojevrsten izziv, nekateri na ta način razvijajo svojo kariero ali pa si pridobijo nova znanja od kolegov v Sloveniji. V tem pogledu so si delavci različni.

Kljub temu bi v Sloveniji brez dvoma lahko sprejeli nekatere **ukrepe, s katerimi bi lažje pritegnili tuje delavce** in tako ustvarili dodatno vrednost za Slovenijo.

- **Družinski vizum**

Priporočljivo bi bilo skrajšati obdobje, ki mora preteči preden lahko državljani tretjih držav (tj. držav, ki niso članice EU) pripeljejo v Slovenijo tudi svoje družine. Trenutno se vse državljane tretjih držav obravnava na bolj ali manj enak način. Čeprav to ni problem zgolj v Sloveniji, pa utegne predstavljati oviro, ko želi država privabiti posameznike in podjetja iz tretjih držav. Seveda pa obstajajo izjeme, ki se obravnavajo in sprejemajo individualno.

- **Šole**

Šole so zelo pomemben faktor za vse delavce iz tujine z družinami. Če primerna šola ni na voljo, nekateri delavci zavrnejo ponujeno delovno mesto v Sloveniji ali pa se odločijo, da s seboj ne bodo pripeljali družine, kar v nobenem primeru ni dobra rešitev in lahko povzroči dodaten stres za napotenega delavca. Tako na primer do leta 2008 v Sloveniji ni bilo mednarodne šole z britanskim šolskim programom, kar je vplivalo na odločitev mnogih delavcev iz Velike Britanije, ko so razmišljali o delovnem mestu v Sloveniji.

- **Obdavčitev**

Tu so še finančni razlogi za sprejem delovnega mesta, ki prav tako niso zanemarljivi. Obdavčenje je na primer velik faktor za vse tujce, ki razmišljajo o preselitvi v Slovenijo. Če je davčna stopnja v Sloveniji višja kot v matični državi, je delavca pogosto težko prepričati, naj se preseli v novo državo za nižjo (neto) plačo. V nekaterih primerih so (zlasti mednarodni) delodajalci pripravljene napotenemu delavcu povrniti razliko, do katere pride zaradi višje stopnje obdavčitve v državi, kamor je bil delavec napoten.

6.4.8 Strokovnjaki za relokacije

Poklicni strokovnjaki za preselitve lahko napotenim delavcem, zlasti tistim na vodstvenih položajih, močno olajšajo prehod v novo okolje. Čeprav bi si načeloma lahko vsak sam uredil vse potrebno za relokacijo in postopek priseljevanja, je treba temu nameniti kar veliko časa. Strokovnjaki za preselitve pa poskrbijo, da je celoten postopek priseljevanja čim manj stresen za napotenega delavca, njegovo družino in seveda za delodajalca.

6.4.9 Postopek preselitve za vodstvene delavce

Postopek preselitve za različne kategorije napotnih delavcev se razlikuje tudi glede na stopnjo notranje in zunanje podpore, ki jo nudi delodajalec. Ponavadi je stopnja podpore (finančne in v obliki človeških virov) odvisna od staža zaposlenega – višje kot je delavec v podjetju, več podpore bo deležen. Celostna storitev preselitve za vodstvene delavce ponavadi vključuje sledeče osnovne storitve: predhodni obisk, neodvisno iskanje nepremičnine, iskanje primerne šole (po potrebi), dovoljenje za bivanje, dovoljenje za delo (po potrebi), selitvene storitve, namestitvene storitve, orientacijski dnevi, predstavitev poslovne in krajevne kulture ter storitve ob odhodu. Vsaka storitev je podrobneje predstavljena.

• Predhodni obisk

Predhodni obisk pomeni začetek vsake celovite preselitve. Napotni delavec pride na predhodni obisk v Slovenijo še preden se dokončno preseli v Slovenijo in nastopi na novem delovnem mestu. V času predhodnega obiska dobi napotni splošne informacije o državi ter o mestu, v katerega je bil napoten, ter o življenju v Sloveniji, hkrati pa je to tudi priložnost za dodatna vprašanja. Pogosto napotni delavci pred prvim obiskom še niso sprejeli dokončne odločitve, o preselitvi, zato je toliko bolj pomembno, da dobijo o državi dober vtis.

• Iskanje nepremičnine

Strokovnjaki za preselitve bodo pri iskanju nepremičnine ravnali v imenu napotnega delavca in delodajalca. Prednost strokovnjakov za preselitve je v tem, da ne zastopajo nobene nepremičninske agencije ali lastnika nepremičnine ter lahko prosto iščejo vse nepremičnine, ki se oddajajo. Največkrat napotenemu delavcu nov dom najdejo preko interneta, oglasov, poslovnih stikov, neposredno od lastnikov nepremičnin ali preko agencij. Strokovnjaki za preselitve se dogovorijo za ogled nepremičnine, pogajajo se z nepremičninskimi agenti ali z lastnikom, svetujejo napotenemu delavcu ali delodajalcu in pomagajo pri sklenitvi končne najemniške pogodbe ter pri predaji ključev.

- **Iskanje šole**

Šole so izjemnega pomena za napotene delavce z otroki. Zato morajo strokovnjaki za preselitve najti najprimernejše šole za otroke napotениh delavcev, zato navadno starše zaprosijo za seznam, zahtev, nato preučijo vse šole, ki so na voljo, se dogovorijo za potrebne sestanke ter svetujejo napotenemu delavcu. Za lažje delo napotnega delavca velikokrat prosijo, naj jim pripravi spisek zahtev, nato preučijo vse šole, ki so na voljo, se dogovorijo za potrebne sestanke ter svetujejo napotenemu delavcu.

- **Dovoljenje za bivanje**

Dovoljenje za bivanje je obvezno za vse tuje delavce v Sloveniji. Čeprav naj bi bil teoretično rok krajši, zna postopek pridobitve dovoljenja za bivanje trajati od 60 do 120 dni, odvisno od posameznega primera. Dovoljenje za bivanje je potrebno obnoviti vsako leto ali celo na krajši rok, razlikuje pa se tudi glede na to, ali je napoteni delavec državljan EU ali tretje države.

- **Dovoljenje za delo**

Dovoljenje za delo ni obvezno za vse tuje delavce v Sloveniji. Državljan EU lahko prijavijo svojo dejavnost, kar je sicer priporočljivo, vendar ni zakonsko zahtevano. **Vsi državljani tretjih držav pa morajo imeti dovoljenje za delo v Sloveniji.** Obnavljati ga je potrebno glede na trajanje pogodbe o delu.

- **Selitvene storitve**

Večina napotениh delavcev, ki pride na delo v Slovenijo za dlje časa, preseli v svoj novi dom tudi večino notranje opreme iz matične države. Strokovnjaki za preselitve jim pomagajo organizirati selitev iz prvotne lokacije na novo lokacijo v Sloveniji, poskrbijo pa tudi za vso uvozno dokumentacijo.

- **Namestitvene storitve**

Ko se napoteni delavec končno preseli v Slovenijo, še vedno potrebuje nekatere manjše, a zato nič manj pomembne storitve, kot so: priklop internetnega, televizijskega ali kableskega priključka, iskanje varuške za otroke, organizacijo učenja jezika, najem avtomobila ali kakršnakoli drugo osebno pomoč za napotnega delavca in njegovo družino. Strokovnjaki za preselitve nudijo tudi namestitvene storitve, s katerimi poskrbijo za vse tovrstne potrebe.

- **Orientacijski dnevi**

Na orientacijskih dnevih novi napoteni dobijo priložnost, da se seznanijo z mestom, v katerem živijo, med drugim tudi z različnimi ustanovami, dobijo pa še namige glede nakupovanja, restavracij, javnega prevoza, navad v prometu in še marsičesa.

- **Predstavitev poslovne in krajevne kulture**

Strokovnjaki za preselitve nudijo dve vrsti predstavitev kulture: predstavitev za poslovneže in predstavitev za družine.

- **Predstavitev za poslovneže** se organizirajo za managerje, ki bi radi kar največ odnesli od novega poslovnega okolja in dela z novimi partnerji. Na predstavitvi je govora o poslovnih običajih v novi državi, o kulturnih navadah, in poslovni etiki, ter o drugih podobnih temah.
- **Predstavitev za družine** pomaga celotni družini razumeti kulturo nove države. Cilj je pomagati družini premostiti morebitne ovire in odgovoriti na pomisleke o novem okolju na spodbuden način ter ob podpori strokovnjaka. V kolikor družina to želi, se lahko predstavitev izvede v sodelovanju s strokovnjakom za otroško psihologijo.
- **Storitve ob odhodu**
Urejanje zadev ob koncu pogodbenega razmerja napotene delavca je prav tako pomembno kot začetne storitve pri preselitvi. Napoteni delavci imajo ob približevanju odhoda že veliko opravkov z načrtovanjem povratka v domovino ali v naslednjo državo, zato je pomembno, da nekdo drug namesto njih poskrbi za vse potrebne formalnosti ob odhodu iz Slovenije. Strokovnjaki za preselitve pri podjetjih uredijo vse standardne postopke ob zaključku dela, ki so: *prekinitev najemne pogodbe, predaja nepremičnine, sprememba imena naročnika za priključke, preklic naročenih storitev, urejanje začasnega prebivališča, prepošiljanje pošte in selitev na naslednjo lokacijo.*

6.4.10 Odit je težko

Dejanski odstotek delavcev, ki ostanejo v Sloveniji takoj po poteku pogodbe za delo, je sorazmerno majhen. Vendar je kljub temu opaziti, da se nekateri napoteni delavci vračajo v Slovenijo čez nekaj let ali pa se želijo vrniti v prihodnosti. Napoteni delavci v Sloveniji so večinoma mladi in imajo željo po kariernem napredovanju, zato jih ponavadi delodajalec napoti na novo delovno mesto v novo državo. Po naših dosedanjih izkušnjah se je izkazalo, da so se skoraj vsi napoteni delavci v Sloveniji odločili za podaljšanje delovne pogodbe, če so imeli to možnost.

Povzetek

Za zaključek je še enkrat potrebno poudariti, da je preselitev vodstvenega delavca iz tujine lahko zapleten postopek. Izkušeni napoteni delavci na vodilnih položajih pričakujejo enako kakovost preselitvenih storitev ne glede na to, v katero državo se selijo - v ZDA, Nemčijo ali Slovenijo. Če naj bo preselitev uspešna, mora napoteni delavec dobiti dober prvi vtis o Sloveniji, kar je najboljša osnova za pridobitev novih izkušenj, za ustvarjanje novih priložnosti ter sklepanje novih prijateljstev - tako za napotene delavca kot za njegovo družino.

Diana Jecič, Indrani Shrestha, Kevin Morrison

Assigned to Slovenia

A number of international companies have expanded their business to Slovenia. According to the GVIN³⁷ internet portal, the number of companies and other business entities in Slovenia completely owned by foreigners is 9,706, while the number of business entities with mixed capital is 1,935. As a result, the number of assignees in Slovenia keeps growing. Just as an example – in 2008 the Section of foreign managers was established within The Managers' Association of Slovenia. Most of the members of this section have been assigned to work in Slovenia, but a small number has also come here for personal reasons and do not consider themselves to be typical assignees.

6.1 Number of assignees from non-member countries

In 2008, the number of workers assigned to Slovenia from non-member countries—that is, non-EU member states - was 1,419 according to the data obtained from the Employment Service of Slovenia. The information about the number of workers being assigned to Slovenia from EU countries is no longer being recorded, because the changes introduced to the Employment and Work of Aliens Act mean that the employers no longer have to register the starting date of work for aliens to the Employment Service on a special form as before.

6.2 Types of assignments to Slovenia

The Employment and Work of Aliens Act (ZZDT)³⁸ defines three types of assignments to Slovenia:

- In case of **assignees (cross-border services – Article 13 of ZZDT)**, the majority comes from Croatia, Bosnia and Herzegovina, and Serbia. The most common professions in this category include mechanical operators, installers, and operators of electrical installations, and the work they usually conduct is repair of electrical distribution construction in Slovenia. In 2008, the number of work permits issued for this category of workers was 471.
- In case of **transferred workers (Article 15 of ZZDT)**, the majority comes from Bosnia and Herzegovina, and Serbia. These are mainly construction workers. In 2008, 927 work permits were issued for this category of workers.
- In case of **movement of persons within companies (Article 16 of ZZDT)**, the persons most often come from Croatia (8), followed by Serbia (3), Japan (2), India (2), etc. These are specialists or senior managers of affiliated companies. In 2008, the number of work permits for this category of workers was 21.

³⁷ www.gvin.com

³⁸ *Uradni list RS (Official Gazette of the Republic of Slovenia)*, no. 76/2007.

6.3 Foreign managers in Slovenia – Interviews with members of the Section of foreign managers

The fact that EU citizens and non-member country residents are now increasingly present in Slovenia means that restrictions for obtaining permits for assignees have been reduced since Slovenia entered the EU. We have asked members of the Section of foreign managers with The Managers' Association of Slovenia who are currently residing in Slovenia about **their experiences with working in Slovenia**. Our informal study included five managers; three of them have worked abroad as assignees before, whereas two have been assigned abroad for the first time to Slovenia. Due to a small number of participants in the study, the findings will be summarized below.

First of all, we were interested in finding out **what the first thought was when managers found out they would be assigned to Slovenia**. Three of them answered that their response was positive because they had been to Slovenia before, one was ambivalent, and one did not know where Slovenia was.

We also wanted to know **what the respondents worried about most** (for example: security, standard of living). The answers we received were very different, showing that assignees are given different information before leaving. The respondents mentioned the issue of looking for the most suitable accommodation and school for their children. An important issue is also the knowledge of Slovene. One of the respondents stressed that Slovenia lacks direct, low-priced flights to other European destinations, which increases travelling expenses.

We were also curious to find out **what kind of support** the respondents received **from their parent company when it came to obtaining the necessary permits** and following the procedures for the job for which they were assigned. All respondents told us that their company helped them with the formalities, and in addition to that hired tax consultants to help them with their residency status. Almost all respondents therefore have a residency status in Slovenia.

At the same time, the respondents told us that they receive no special benefits, with the exception of accommodation. This is unusual, especially if we take into account that the parent company takes care of all the formalities so that the posting is as smooth as possible, as was evident from the previous question. Apparently the benefits provided for by the Slovenian legislation are not considered as obligatory in other countries.

The results of the research conducted among Slovenian companies assigning their workers for work abroad have shown that several of these workers are professionals who get assigned to one post after another; these are the persons who start working in another country immediately after concluding their work in the previous one. All the managers participating in our study **confirmed that they have the option of being posted to another country after their term in Slovenia runs out**. We asked

them if they would **wish to stay in Slovenia after their term is over**. Only one of the respondents answered negatively, all others told us they were considering this option. However, considering the policy of their parent company, the chances for them to continue working in Slovenia are slim. Overall, it is unusual for an assignee to stay in a country after their term is over, except if they get a new job or if they retire.

A more extensive research showed that only 22% of assignees are accompanied by their families. Our study confirmed these results, although on a much smaller scale: **only one manager lives here with their family**, while the family of another has returned to their home country.

Since the word bureaucracy has a negative connotation in all languages, we wanted to find out **what the respondents think about Slovenian bureaucracy**. Their experiences with bureaucracy in Slovenia are different—some find it tiring, ineffective and too red tape-oriented, while others find it on par with European bureaucracy. Overall, foreigners in Slovenia are mostly bothered by complex labour legislation and high taxation.

The foreign managers' opinions on the pros and cons of being assigned do not significantly differ from the opinions of Slovenian managers, as can be seen from the answers to the question about **the best things of being posted for a job abroad and the less favourable aspects**. All respondents have stressed that being assigned for a job abroad is a great opportunity for personal development, for getting to know foreign cultures and a new environment; some also mentioned the positive financial aspect of working abroad. The less favourable aspect is especially the fact that managers have to leave the familiar surroundings of their home, their friends, their business contacts, and some even their families and start anew. One of the respondents said that it is almost like »starting from scratch and doing it again in four years«.

Some answers to questions about how foreign managers find it living in Slovenia and what their expectations are both for Slovenia and for the parent company assigning them for a job are listed below.

6.4 Experience of people dealing with assignees in Slovenia

The trend of foreign workers coming to Slovenia continues to grow. These foreign workers have many differences and requirements and some of these differences and requirements are as follows.

6.4.1 Who is foreign worker

Firstly, it is important to define '*foreign workers*'. Foreign workers in Slovenia are usually known as '*expats*' or '*assignees*'. The term '*expat*' is a general term for all foreigners working in Slovenia. The term '*assignee*' is normally only used in the corporate relocations industry, when referring to the foreign person coming to work in Slovenia.

There are many different categories of foreign workers in Slovenia. These categories include diplomats, employees of foreign companies, employees of local companies, project consultants, teachers, students and the families of the above categories. Each category has its own specific requirements when relocating to Slovenia regarding type of employment, immigration etc.

6.4.2 Managing expectations

Most expat assignees have more or less the same expectations about life in Slovenia. Expectations don't really differ based on nationality, but more on the experience of the individual expat themselves. For example, an expat who has been living in a large international city of millions of people may find it difficult to move to a smaller city. The key point here is to manage the expectations of a new foreign worker ensuring that they are not disappointed either when they arrive in Slovenia for the first time, or when they start work in Slovenia due to wrong expectations. Many foreigners from Europe still find it hard to believe that it takes three weeks to connect their new internet / tv / cable in Ljubljana.

6.4.3 Quality of life matters

Most expats living in Slovenia are pleasantly surprised by the high standard of living in Slovenia. They are obviously impressed by the many beautiful tourist locations, cleanliness of the streets and superb highways etc. The low crime rate in Slovenia also helps expats, especially those with young families, to quickly relax into Slovenian life. In fact, the majority of senior expat employees are here with family. Currently the majority of expat employees are men but this is quickly changing? In terms of ages, we would say that the average posted worker in Slovenia is around 40 year old.

6.4.4 Different work contracts

Expats living in Slovenia earn their living either from their salary, consultancy fees, self employment or personal savings. However, the majority of expats earn their living in Slovenia via salaries from either their local or international employer. The term 'employment' is often used to describe the traditional "employee / employer" relationship. However, many of the expats in Slovenia are not employed in the traditional sense of the word. There are legally three types of employment for expats in Slovenia (see page...).

6.4.5 Expat remuneration incentives

The remuneration (salary and benefits) package that an expat receives depends on a number of factors, including the type of 'employment contract' and the seniority of the expat. The difference between a local employee and an expat employee (in most countries) is that the expat receives some additional benefits to support and compensate them because they are not living in their home country.

Apart from the basic salary, an expat and his/her family normally receives a company car, a housing rental allowance, private healthcare insurance and private school fees

allowance for their children. Depending on the employer, the expat may also receive free annual flights home for them and their family.

6.4.6 Immigration process and bureaucracy

The immigration process in Slovenia is relatively good in relation to European standards. We believe the immigration process for EU nationals in Slovenia is the same as in other EU countries. Language is obviously a barrier for many foreigners when completing the immigration process for residence and work permits, as foreign languages seems not to be widely spoken at the point of contact with the individual expat. Many forms are also in foreign languages but process's do not always go according to plan and this is when it is good or even necessary to have assistance in the process.

Interestingly, many people wrongly assume that EU citizens do not need a residence permit in Slovenia, which is totally incorrect! The majority of expats working in Slovenia have (or should have) a residence permit in Slovenia. All nationalities, from EU and non-EU countries, must have a residence permit if living / working in Slovenia - with very few exceptions.

6.4.7 What can Slovenia do to be more helpful to foreign employees?

This depends on the type of worker you wish to attract to Slovenia. For many basic workers in the construction industry, simply a higher salary is the most important factor. However, the motivation for a senior executive from an international company could be completely different as they may be attracted by the challenge of working in a new country, developing their own career or of course gaining new knowledge from their colleagues in Slovenia. Everyone is different in this respect.

However, my personal opinion and based on our experiences, there are certainly some **things we can do** in Slovenia which will make it easier **to attract foreign workers** who will add value to Slovenia.

- **Family Visa's**

It would be good to reduce the amount of time that 'third country nationals' (non EU members) needs to wait before he / she can bring their family to Slovenia to join them. Currently, all third country nationals are more or less treated the same. This problem is not only in Slovenia, but it can be an issue when trying to attract individuals and companies from third country nations. There are exceptions of course and these exceptions are processed and approved on an individual basis.

- **Schools**

Schools are a very important subject for most expats with families. If the appropriate school is not available, they will either not come to Slovenia at all, or they will leave their family behind which is not the ideal situation and can cause additional stress for the expat worker. For example, until 2008, there was no international school in

Slovenia offering a UK school curriculum and obviously this certainly influenced some British workers when considering working in Slovenia.

- **Taxation**

And last but not least there are the financial considerations. For example, taxation is important for expats considering moving abroad to Slovenia. If the tax rate is higher in Slovenia than in the expats home country, it can be very difficult to persuade him / her to move from their home country to a new country for less money (net salary). In some cases, the employer (especially the international employer) is willing to compensate the expat for any loss of income due to higher taxes in a new country.

6.4.8 Professional relocators - a valuable service

Professional corporate relocators provide a truly valuable service for expats, especially those in corporate positions. While it is technically possible for a person to do their own relocation and immigration process, it can be time consuming and very stressful. Relocators can help to ensure that the whole relocation process is relatively 'stress-free' for the assignee, his / her family and of course the client (the employer).

6.4.9 The corporate relocation process

The employment process for these different expat categories also differs in terms of the level of internal and external support provided by the employer. In general, the more senior the employee, the more support (financial and human resources) he / she will receive. In terms of relocation services, a typical full corporate relocation would include the following key services: preview visit, independent home search, school search (if required), residence permits, work permits (if required), moving services, settling-in services, orientation days, business cultural training and departure services. Each service is presented as following.

- **Preview Visit**

This the starting point for a full relocation. A preview visit is when the assignee visits Slovenia before he / she actually moves to Slovenia to start their new job. The assignee is provided with lot of general information about Slovenia, the city where they will live, about life in Slovenia and to answer any questions the assignee and family may have. Prior to the preview visit, many assignees have not made the final decision to move to Slovenia so it is of great importance that the assignees feel good about their visit.

- **Independent Home Search (IHS)**

When doing an IHS, relocators act on behalf of the assignee and the client. They are completely independent from the real estate agent and the property owner. It is relocators job to search the market for suitable rental properties. In a typical home search, the properties are found via the internet, publications, professional connections, directly from property owners and of course via agencies. Relocators

arrange the property visits, negotiate with the agency and property owner, advise the assignee / client and help to conclude the final rental contract and handover of the keys. In many cases, relocators are able to negotiate substantial rental discounts for assignees / clients.

- **School search**

Schools are important for expat families with children. Therefore, corporate relocators must find the most appropriate schools for their assignees. In this case, the relocator will request a requirement list from the assignee, search the school options, arrange the required meetings and advise the assignee.

- **Residence permits**

Residence permits are required for all expats working in Slovenia. In reality, the residence permit approval process can take from 60 -120 days depending on the individual case, even though the official approval periods should be shorter. Residence permits need to be renewed either on an annual or less frequent basis. Residence permits are also dependant on whether an assignee and his family are EU or third country nationals.

- **Work permits**

Not all expats require a work permit in Slovenia. EU citizens can register their working presence in Slovenia, which is recommended, but not legally required. **All third country nationals must have a work permit to work in Slovenia** and this permit must be renewed at based on the length of the employees work contract.

- **Moving services**

Most expats move part or all of their household goods to Slovenia if they have a longer term contract. Relocators assist the assignees by organizing the move of their goods from their existing base to their new home in Slovenia. This includes all necessary import documentation.

- **Settling-in services**

When the assignee finally moves to Slovenia, they still require smaller but important services such as connection of internet, television or satellite, finding babysitters, organizing language lessons, car hire or any other assistance for their family or personal requirements. Relocators provide 'settling-in services' to help with these additional requests.

- **Orientation days**

Orientation days are provided to new expats to give them an overview of the city where they will live, facilities and recommendations on shopping, eating, public transport, driving habits and much more.

- **Business Cultural Training**

Professional relocators offer two basic types of cultural training: business briefings and family briefings.

- **Business Briefings** are for managers who wish to get the most out of working with their new colleagues. The course can cover local working practices, cultural habits, management and business ethics processes and other related issues.

- **Family Briefings** are designed to help the whole family understand the local culture they are entering. The purpose of the course is to help the family overcome any concerns about their new environment in an atmosphere of support and with expert help on hand. Family briefings may even be offered in cooperation with child psychologists, if the family requests.

- **Departure services**

Managing the end or departure of an assignment is equally important as the initial relocation. As the stress of repatriating or planning the next assignment grows, it's good to know that all the loose ends of the current assignment are being sorted. Corporate relocators have standard processes in place to handle all elements of closing an assignment which includes: *lease contract termination, property handover, utility name change, cancellation of ordered services, temporary housing, mail forwarding and moving services to the next destination.*

6.4.10 Difficult to leave

The actual percentage of expats who remain in Slovenia immediately after their contract finishes is relatively small. However, we see that some do return in the medium term or have visions to return some day in the future. Expats in Slovenia are relatively young which means that they still have career ambitions and are usually moved to a new job / country with their employer. In our experience so far, those who are given the choice to extend their employment contract in Slovenia usually decide to accept the extension.

Summary

In conclusion, the full corporate relocation of top expat workers can be a complicated process. Experienced senior expats expect the same high level of relocation assistance as they have received in the past, whether they are in the US, Germany or Slovenia. A good relocation process for the expat worker ensures that their first impression of Slovenia is positive and this gives a good base from which the expat and their families can develop new experiences, new opportunities and new friendships.



RELOCATIONS LTD

(RELOKACIJE D.O.O). - International Corporate & Individual Relocation Services & Consulting, Ltd.

Address: **Relokacije d.o.o.**, The Business Center,
Slovenska cesta 34, 1000 Ljubljana, Slovenia.
Mob: +386 40 517 820; Tel: +386 1 4701 660; Fax: +386 1 4701 699.
Skype: indranishrestha
Email: indrani.shrestha@sloveniarello.com;
W: www.sloveniarello.com or www.relocations.si

THE BUSINESS CENTER

Virtual Office, Permanent Office Space, Temporary Office Space,
Meeting Room and Full Secretarial Services
Slovenska cesta 34, 1000 Ljubljana, Slovenia.
Tel: +386 1 4701 690; Fax: +386 1 4701 699.
W :www.thebusinesscenter.si; E: info@thebusinesscenter.si

Relocation services include: obtaining / renewing work & residence permits, independent home & school searches, moving services, car & driving license registration, medical & health insurance registration, country & city orientation, business cultural training, visa applications and much more.



Pogled z druge strani

www.deloitte.com/si

Deloitte d.o.o.
Davčna ulica 1, 1000 Ljubljana
Tel: +386 1 3072 800; Fax: +386 1 3072 900

Deloitte.

Zahvaljujemo se družbama Deloitte, d.o.o., in Relokacije, d.o.o., za pomoč pri pripravi priročnika ter vsem podjetjem, ki so sodelovala pri raziskavi.

Posebna zahvala gre Maji Skorupan, Brigiti Žunič, Tanji Magister, Indrani Shrestha in Kevinu Morrisonu, da so s svojimi prispevki in nasveti obogatili ta priročnik.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.55-057.177(0.034.2)

NAPOTITEV managerjev in strokovnjakov na delo v tujino
[Elektronski vir] / [avtorji Diana Jecič ... [et al.] ; urednici
Diana Jecič in Sonja Šmuc ; prevod Julija Potrč]. - El. knjiga. -
Ljubljana : Združenje Manager, 2010

Način dostopa (URL): <http://clanske.zdruzenje-manager.si/utills/?topic=5>

ISBN 978-961-91079-2-8
1. Jecič, Diana
251860480

Izdajatelj: Združenje Manager in Združenje delodajalcev Slovenije.
Ljubljana, avgust 2010

Urednici: Diana Jecič in Sonja Šmuc

Lektoriranje: mag. Polona Deželak

Prevod: Julija Potrč

Oblikovanje naslovnice: Branka Smodiš

Oblikovanje priročnika: Spem d.o.o.

Kopiranje celotnega priročnika ali posameznih poglavij ni dovoljeno.
Priročnik je za člane Združenja Manager in Združenja delodajalcev Slovenije brezplačen.



V SMERI PARTURE TO	IZHOD GATE	OPOMBE REMARKS	
BUDAPEST	11	ODLETEL DEPARTED	09:45
PARIS	09	ODLETEL DEPARTED	10:08
BELGRADE	13	PRIJAVA CHECK-IN	
KIEV	09	PRIJAVA CHECK-IN	
VIENNA	13	PRIJAVA CHECK-IN	
MOSCOW	11	PRIJAVA CHECK-IN	
LISBAMOS	10	PRIJAVA CHECK-IN	
ATILENE	12	PRIJAVA CHECK-IN	
MUNICH	09	PRIJAVA CHECK-IN	
FRANKFURT	13	PRIJAVA CHECK-IN	