

Zaposlovanje tujcev

priročnik za delodajalce

Z D R U Ž E N J E

DELODAJALCEV

SLOVENIJE

G I Z

ZDS



Adecco

better work, better life



ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA ZAPOSLOVANJE



Zaposlovanje tujcev

priročnik za delodajalce





Zaposlovanje tujcev – priročnik za delodajalce

Priročnik je izdan v okviru projekta “Povečanje konkurenčnosti s pomočjo mobilnosti delavcev”, ki ga je finančno podprla Evropska Komisija.

Za pravilnost prispevkov v Priročniku in njihovo vsebino odgovarja avtor. Evropska komisija za uporabo vsebovanih informacij ne odgovarja.

Priročnik lahko naročite pri Združenju delodajalcev Slovenije ali na spletni strani:
<http://www.zds.si/si/izobrazevanja/publikacije/>

Izdajatelj: Združenje delodajalcev Slovenije ZDS
Dimičeva 9
1000 Ljubljana
Slovenija

© Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z., 2007. Vse pravice so pridržane.

Brez pisnega soglasja izdajatelja je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev, predelava ali uporaba tega avtorskega dela ali njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem, tiskanjem ali shranitvijo v elektronski obliki.

Tiskano v Sloveniji 2007

Zaposlovanje tujcev

priročnik za delodajalce



Avtorica:

Maja Skorupan pravna svetovalka,
Združenje delodajalcev Slovenije

Vsebino preverili:

Valerija Okorn vodja oddelka
EURES (Zavod za zaposlovanje)

Vesna Hodnik vodja prodaje,
ADECCO

Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana
Tel.: 01/563-4880
Fax.: 01/432-7214
e-mail: delodajalci@zds.si

Ljubljana, marec 2007



Spoštovani!

Leto 2006 je bilo Evropsko leto mobilnosti delavcev. Njegov namen je bil širiti in spodbujati mobilnost, tako geografsko kot poklicno, na nacionalnem in na evropskem nivoju. Hkrati s spodbujanjem mobilnosti delavcev pa naj bi se odpravile tudi različne administrativne, pravne in miselne ovire z namenom, da bi evropski trg dela postal bolj gibljiv, bolj odprt in hkrati tudi bolj učinkovit z ekonomskega vidika.

Namen prostega pretoka oseb, ene izmed štirih temeljnih svoboščin, ki jih zagotavlja zakonodaja Evropske skupnosti, je ne samo ustvarjanje učinkovitega in bolj fleksibilnega evropskega trga dela, temveč ima koristne učinke tako za delavce kot delodajalce in tudi za same države članice EU. Prednosti, ki jih mobilnost prinaša, so večja prilagodljivost podjetij, večja konkurenčnost podjetij, višja stopnja zaposlenosti, več zaposlitvenih priložnosti, večja socialna povezanost, možnost pridobivanja novih kvalifikacij, nove priložnosti, večja motivacija, ugodnejši delovni pogoji itd.

Združenje delodajalcev Slovenije se je dejavnosti v povezavi z Evropskim letom mobilnosti aktivno udeleževalo. Zavedamo se, da v Sloveniji v številnih panogah gospodarstva primanjkuje delovne sile z določenimi kvalifikacijami in sposobnostmi, zato je mobilnost delavcev za Slovenijo še kako pomembna.

Slovenski delodajalci v velikem odstotku zaposlujejo tuje delavce. Po podatkih ankete o zaposlovanju tujcev, ki jo je v letu 2006 opravilo Združenje delodajalcev Slovenije, kar 53% slovenskih delodajalcev zaposluje tuje delavce. Kljub temu, da so postopki zaposlovanja tujcev tretjih držav bolj zapleteni oz. dolgotrajnejši, pa se slovenski delodajalci bolj pogosto odločajo prav za zaposlovanje tujcev iz tretjih držav. Iz anketne raziskave izhaja, da kar 42 % vseh delodajalcev, ki zaposlujejo tujce, zaposluje prav tujce iz tretjih držav. Ko govorimo o tujcih iz tretjih državah, pa je potrebno pripomniti, da gre predvsem za tujce iz držav nekdanje Jugoslavije.

Tudi iz podatkov Zavod RS za zaposlovanje izhaja, da je na področju zaposlovanja in dela tujcev zaznati povečan obseg tujih delavcev na delu v Sloveniji. Skupno je bilo v letu 2006 izdanih 50.734 delovnih dovoljenj. V lanskem letu so bile potrebe delodajalcev predvsem po delavcih v gradbeni dejavnosti, kovinsko predelovalni industriji, servisnih dejavnostih in mednarodnem transportu. Največje število tujih delavcev prihaja iz BIH, Hrvaške, Srbije, Črne gore in Makedonije. Iz podatkov zavoda je



torej evidentno, da prihaja na delo v RS veliko več tujcev iz tretjih držav kot tujcev iz držav EU. V letu 2006 je bilo na zavodu evidentiranih skupno 5.196 prijav delavcev iz držav članic EU, ti pa prihajajo predvsem iz novih držav članic EU, torej Slovaške, Poljske in Madžarske.

Z namenom, da bi delodajalcem približali in olajšali zaposlovanje tujcev, izdajamo ta priročnik, v katerem so opisani bistveni postopki zaposlovanja tako delavcev iz držav članic EU, kot delavcev iz tretjih držav. Priročnik vsebuje najpomembnejše napotke pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, opisuje načine zaposlovanja tujih delavcev, posebnosti agencijskega zaposlovanja tujih delavcev in opozarja na posebnosti pri obdavčevanju dohodkov, ki jih tuji delavci pridobijo z delom v Sloveniji.

Na tej točki naj opozorimo še na dejstvo, da je Vlada RS pripravila predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in delu tujcev, s katerimi bodo odpravljene številne administrativne ovire pri pridobivanju delovnih dovoljenj. S predlaganimi spremembami in dopolnitvami se bistveno zmanjšuje število dokazil, z nekaterimi vsebinskimi rešitvami pa se skrajšujejo postopki.

Prepričani smo, da vam bo priročnik v veliko korist in pomoč pri poslovanju.

S spoštovanjem,

Maja Skorupan

Pravna svetovalka ZDS



Kazalo

Predgovor.....	4
Kazalo.....	6
Seznam kratic.....	8

1. poglavje

Zaposlovanje tujih delavcev državljanov držav članic Evropske unije	9
1. Uvod.....	9
1.1. Kaj pomeni prost pretok delavcev?	9
1.2. Medsebojno priznavanje poklicnih kvalifikacij.....	10
1.3. Državlanske pravice.....	10
1.4. Svoboda ustanavljanja.....	10
1.5. Pravne podlage zaposlovanja v Evropski skupnosti.....	10
2. Prosto gibanje delavcev v Sloveniji	11
2.1. Postopek zaposlovanja tujih delavcev iz držav članic EU v RS.....	12
2.1.1. Vstop državljanov držav članic EU v RS.....	12
2.1.2. Prijava potrebe po delavcu	12
2.1.3. Prijava dela delavca	13
3. Sklenitev delovnega razmerja s tujimi delavci iz držav članic EU.....	14
3.1. Pogodba o zaposlitvi s tujimi delavci iz držav članic EU.....	14
3.2. Prenehanje delovnega razmerja s tujimi delavci iz držav članic EU.....	15

2. poglavje

Postopek zaposlovanja tujcev iz tretjih držav	16
1. Pridobitev delovnih dovoljenj.....	16
1.1. Uvod.....	16
1.1.1. Novosti v zakonu	16
1.2. Vstop državljanov tretjih držav v RS	17
1.3. Vrste delovnih dovoljenj	18
1.4. Postopek za pridobitev delovnih dovoljenj.....	19
1.4.1. Osebno delovno dovoljenje.....	19
1.4.2. Dovoljenje za zaposlitev	21
1.4.3. Dovoljenje za delo.....	23
1.4.4. Tabelarni prikaz vlog za pridobitev delovnih dovoljenj	28

2. Sklenitev delovnega razmerja s tujimi delavci iz tretjih držav	29
2.1. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s tujimi delavci iz tretjih držav.....	29
2.2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas s tujimi delavci iz tretjih držav.....	30
2.3. Prenehanje delovnega razmerja s tujimi delavci iz tretjih držav.....	31

3. poglavje

Kako pridobiti oziroma najeti delovno silo iz tujine?	32
1. Uvod.....	32
2. Najem tuje delovne sile v praksi	32
2.1. Pogodba med agencijo in uporabnikom.....	33
2.2. Napotitev delavca na delo k uporabniku	34
2.3. Pogodba o zaposlitvi med agencijo in delavcem	34
2.4. Pravice in obveznosti delavca in uporabnika.....	35

4. poglavje

Obdavčitev dohodkov nerezidentov Republike Slovenije, ki prejemajo dohodke v Sloveniji	37
1. Uvod.....	37
2. Kdo sodi med nerezidente/rezidente?	37
3. Postopek ugotavljanja rezidentskega statusa.....	40
4. Dvojno rezidentstvo in mednarodne pogodbe o izogibanju dvojnega obdavčevanja dohodka.....	40
5. Nerezidenti in plačilo dohodnine.....	41
5.1 Kako se plačuje dohodnina za nerezidente	42
6. Uveljavljanje ugodnosti, ki jih imajo nerezidenti, ki v Sloveniji dosegajo dohodke na podlagi konvencij (sporazumov) o izogibanju dvojnega obdavčevanja dohodka in premoženja	43
7. Izdaja potrdila o plačnem davku	46



Seznam kratic

ZDR	Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002)
ZZDT	Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Ur. l. RS, št. 4/2006)
ZTuj	Zakon o tujcih (Ur. l. RS, št. 61/1999 in nadaljnji)
URS	Ustava Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 33/1991 in nadaljnji)
ZUP	Zakon o splošnem upravnem postopku (Ur. l. RS, št. 24/2006)
ZDoh	Zakon o dohodnini (Ur. l. RS, št. 59/2006)

1. poglavje

Zaposlovanje tujih delavcev državljanov držav članic Evropske unije

1. Uvod

Slovenija je 1. maja 2004 postala članica Evropske unije. Za njeno uspešno delovanje kot države članice je bilo predvsem pomembno, kako se bo uspela integrirati v evropski notranji trg, torej v področje brez notranjih meja, na katerem je zagotovljen **prost pretok blaga, storitev, kapitala in oseb**.

Prost pretok oseb pomeni, da imajo državljani Evropske unije in njihovi družinski člani pravico, da se **prosto gibljejo in bivajo na ozemlju držav članic**. Gre za izvajanje pravice do **vstopa, bivanja in dela v drugi državi članici**. Posameznik lahko v drugi državi biva le, če tam dela, študira, je upokojen ali ima dovolj sredstev za svoje preživljanje.

Prost pretok oseb obsega področje prostega pretoka delavcev, medsebojno prepoznavanje poklicnih kvalifikacij, državljanske pravice ter svobodo ustanavljanja.

1.1. Kaj pomeni prost pretok delavcev?

Pravica do prostega gibanja delavcev, ki so državljani držav članic, vključuje pravico do:

- odhoda v drugo državo članico,
- pravico da tam išče in sprejme zaposlitev, ter
- pravico, da v tej državi prebiva.

Pri tem mora biti enako obravnavan kot državljan te države, med drugim tudi glede plačila. Pravica do prostega gibanja delavcev je lahko omejena na podlagi ogrožanja ali kršitev javnega reda, javne varnosti ali javnega zdravja.

Delavcem migrantom in njihovim družinskim članom je zagotovljeno socialno varstvo, tako na področju pokojninskega in invalidskega zavarovanja, kot na področju zdravstva, družinskih dajatev ter zavarovanja za primer brezposelnosti. Zaradi dejstva, da delavec dela v drugi državi članici, delavec ne sme biti v slabšem položaju.

1.2. Medsebojno priznavanje poklicnih kvalifikacij

Da ne bi prihajalo do ovir pri prostem pretoku oseb zaradi različnih izobraževalnih sistemov, sta bila vzpostavljena **splošni in sektorski sistem** za vzajemno priznavanje poklicnih kvalifikacij. Splošni sistem zagotavlja osebam, ki so usposobljene za opravljanje določenega poklica v eni državi, da opravljajo ta poklic tudi v drugi državi članici. Tako jim ni treba izpolnjevati posebnih zahtev, kot so priznavanje diplom ali dodatni preizkusi.

Področje medicine, odvetništva in arhitekture je urejeno s posebnimi sektorskimi direktivami, ki določajo vsebino ter trajanje izobraževanja za vsak posamezni poklic. V pogajalskem procesu je bilo za slovenske državljane ugotovljeno, da poklicne kvalifikacije za ta področja po vsebini ter času trajanja ustrezajo sektorskim zahtevam ter bo priznavanje teh poklicnih kvalifikacij potekalo brez dodatnih zahtev o dokazovanju ustreznosti izobrazbe ter bo potekalo avtomatično.

1.3. Državlanske pravice

Leta 1992 je bilo državljanom držav članic EU podeljeno **državljanstvo EU**, ki med drugim obsega pravico do prostega gibanja in prebivanja na območju držav članic, s čimer je prost pretok oseb pridobil **naravo državlanske pravice**, vendar še vedno pod pogojem, da se je posameznik v drugi državi sposoben sam preživljati s svojim delom, ali rednim prilivom denarja.

1.4. Svoboda ustanavljanja

Vsak lahko svobodno ustanavlja ali podjetje ali podružnico. Pri tem velja načelo enake obravnave po nacionalnih predpisih v državi, kjer se ustanavlja. Omejitve veljajo le v kolikor gre za dejavnost javne oblasti.

1.5. Pravne podlage zaposlovanja v Evropski skupnosti

Temeljni pravni vir za zaposlovanje v Evropski skupnosti je **Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti (PES)**. Osnovna določba svobodnega gibanja delavcev je zapisana že v 39. členu PES in določa:

1. *V skupnosti se zagotovi prosto gibanje delavcev.*
2. *Prosto gibanje vključuje odpravo vsakršne diskriminacije na podlagi državljanstva delavcev držav članic v zvezi z zaposlitvijo, plačilom in drugimi delovnimi in zaposlitvenimi pogoji.*

3. *Ob upoštevanju omejitev, utemeljenih z javnim redom, javno varnostjo in javnim zdravjem, zajema pravico:*
- a) sprejeti ponujeno delovno mesto*
 - b) se v ta namen na območju države prosto gibati*
 - c) bivati v državi članici zaradi zaposlitve skladno z določbami zakonov ali drugih predpisov, ki urejajo zaposlovanje državljanov te države*
 - d) ostati na ozemlju države članice po prenehanju zaposlitve v tej državi pod pogoji, zajetimi v izvedbenih predpisih, ki jih pripravi Komisija.*
4. *Določbe tega člena se ne uporabljajo pri zaposlovanju v državni upravi.”*

Osrednja določba o prostem gibanju delavcev pa ne štiti le teh, ampak tudi člane njihovih družin. S tem namenom je Svet EU izdal direktive, ki zagotavljajo vstop, bivanje in obravnavanje delavcev in članov njihovih družin v druge države članice. Najpomembnejše direktive in uredbe so:

- *Uredba Sveta št. 1612/68 (EGS) z dne 15. oktobra 1968 o prostem gibanju delavcev v Skupnosti,*
- *Uredba Sveta 2434/92 (EGS) z dne 27. julija 1992 o spremembah dela II Uredbe 1612/68 (EGS) o prostem gibanju delavcev v Skupnosti,*
- *Direktiva 2004/38/ES evropskega parlamenta in sveta z dne 29. aprila 2004 o pravici državljanov Unije in njihovih družinskih članov do prostega gibanja in prebivanja na ozemlju držav članic, ki spreminja Uredbo (EGS) št. 1612/68 in razveljavlja Direktive 64/221/EGS, 68/360/EGS, 72/194/EGS, 73/148/EGS, 75/34/EGS, 75/35/EGS, 90/364/EGS, 90/365/EGS in 93/96/EEC.*

2. Prosto gibanje delavcev v Sloveniji

Državljeni vseh držav članic EU in EGP (Islandija, Norveška in Liechtenstein) imajo prost dostop do trga dela v Sloveniji. Slovenija od 25. maja 2006 ne uveljavlja načela vzajemnosti na področju prostega gibanja delavcev, ampak je v veljavi zakonodaja EU.

Državljeni držav članic EU in EGP za dostop na slovenski trg dela ne potrebujejo delovnega dovoljenja in lahko pod enakopravnimi pogoji kandidirajo na prosta delovna mesta v Sloveniji.

2.1. Postopek zaposlovanja tujih delavcev iz držav članic EU v RS

2.1.1. Vstop državljana držav članic EU v RS

Po določbah Zakona o tujcih (Ur. l. RS, št. 61/1999 in nadaljnji, v nadaljevanju ZTuj) državljan EU, za vstop v Slovenijo **ne potrebuje nikakršnega dovoljenja**, to je vizuma ali dovoljenja za prebivanje. Državljan EU lahko vstopi v Slovenijo z veljavno osebno izkaznico ali veljavnim potnim listom ne glede na razlog oz. namen, zaradi katerega želi vstopiti in prebivati v Sloveniji.

Prve tri mesece od vstopa lahko prebiva na območju Slovenije brez prijave prebivanja. Če pa želi v Sloveniji prebivati dlje kot tri mesece, mora pred pretekom trimesečnega dovoljenja pri upravni enoti, na območju katere živi, prijaviti prebivanje. Državljanu EU, ki prijavi prebivanje v Sloveniji zaradi zaposlitve ali dela, izda upravna enota potrdilo o prijavi, če ima veljavno osebno izkaznico ali veljavni potni list, potrdilo delodajalca, da ga bo zaposlil, oz. dokazilo o zaposlitvi ali opravljanju dela, kadar je že zaposlen ali opravlja delo ter veljavno delovno dovoljenje, kadar tako določa zakon, ki ureja zaposlovanje in delo tujcev.

2.1.2. Prijava potrebe po delavcu

V skladu z 23. členom Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR) mora delodajalec, ki zaposluje nove delavce, prosta delovna mesta javno objaviti. Objava prostega delovnega mesta mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od osmih dni.

Zavod mora vsa prosta delovna mesta objaviti v svojih uradnih prostorih. Taka objava šteje kot javna objava. Delodajalci poleg tega lahko uporabijo tudi druge oblike javne objave (na primer sredstva javnega obveščanja). **Rok za prijavo** začne teči z dnem objave na Zavodu. Če delodajalec objavi prosto delovno mesto tudi v sredstvih javnega obveščanja, začne rok za prijavo teči z dnem zadnje objave.

Delodajalci opravijo prijavo preko elektronskih storitev Zavoda RS za zaposlovanje (več informacij je na voljo na spletni strani zavoda: <http://apl.ess.gov.si/>) ali s pomočjo obrazca "Prijava potrebe po delavcu oz. pripravniku" (DZS – Obr. 0,48). Obrazec lahko kupite v papirnicah in knjigarnah, kjer prodajajo tiskovine.

2.1.3. Prijava dela delavca

Kot že omenjeno, tujci iz držav EU za delo v Sloveniji ne potrebujejo delovnega dovoljenja, pač pa mora delodajalec, ki zaposli takega delavca, opraviti **prijava dela** delavca iz EU. Obveznost prijave določa Pravilnik o vsebini in načinu vodenja evidenc državljanov držav članic Evropske unije, z njimi izenačenih državljanov in njihovih družinskih članov o zaposlitvah, opravljanju dela na podlagi pogodb civilnega prava in o napoteni delavci, ki v Republiki Sloveniji izvajajo storitve (Ur. l. RS št. 45/2004).

Po sklenitvi **pogodbe o zaposlitvi** z državljanom EU je delodajalec dolžan v roku 8 dni od začetka dela prijaviti zaposlitev. Delodajalec prijavi zaposlitev na obrazcu **TUJ/EU-zap**¹. Prijava se opravi po pošti na naslov: ZRSZ Centralna služba, Rožna dolina cesta IX/6, Ljubljana ali osebno pri Območni službi ZRSZ, kjer ima delodajalec svoj sedež.

V primeru opravljanja dela na ozemlju Republike Slovenije na podlagi **pogodbe civilnega prava**, med podjetjem ali fizično osebo s sedežem ali prebivališčem v Republiki Sloveniji in državljanom EU, je zavezanec za prijavo dela dolžan najmanj dan pred začetkom dela prijaviti začetek dela. Zavezanec za prijavo dela iz prejšnjega odstavka je podjetje ali fizična oseba s sedežem ali prebivališčem v Republiki Sloveniji. Zavezanec za prijavo dela prijavi začetek opravljanja dela na obrazcu **TUJ/EU-delo**².

V primeru **izvajanja storitve z napotnimi delavci** s strani podjetja ali samozaposlene osebe s sedežem ali prebivališčem v eni od držav EU na podlagi pogodbe z naročnikom storitve s sedežem ali prebivališčem na ozemlju Republike Slovenije, je zavezanec za prijavo napotnih delavcev dolžan najmanj 3 dni pred začetkom izvajanja storitve prijaviti začetek izvajanja storitve. Zavezanec za prijavo dela iz prejšnjega odstavka je naročnik storitve s sedežem ali prebivališčem v Republiki Sloveniji. Zavezanec za prijavo dela prijavi začetek izvajanja storitve na obrazcu **TUJ/EU-storitev**³.

Odjavo zaposlitve, opravljanja dela ali izvajanja storitve napotenega delavca so dolžni opraviti zavezanci za prijavo le v primeru predčasnega prenehanja zaposlitve, opravljanja dela ali izvajanja storitve napotenega delavca. V primeru odjave zavod potrdi odjavo na istem obrazcu za prijavo. V primeru predčasnega prenehanja zaposlitve je zavezanec dolžan k odjavi predložiti kopijo potrdila o odjavi iz socialnega zavarovanja (obr. M).

¹ Obrazec dobite na spletni strani <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Obrazci/TujciEU/TujciEU.htm>

² Obrazec dobite na spletni strani <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Obrazci/TujciEU/TujciEU.htm>

³ Obrazec dobite na spletni strani <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Obrazci/TujciEU/TujciEU.htm>

3. Sklenitev delovnega razmerja s tujimi delavci iz držav članic EU

3.1. Pogodba o zaposlitvi s tujimi delavci iz držav članic EU

Že iz določb Ustave RS (Ur. l. RS, št. 33/1991 in nadaljnji, v nadaljevanju URS) izhaja, da pravni sistem RS velja, zavezuje in daje pravice v načelu le njenim državljanom. V 79. členu URS je določeno, da imajo v Sloveniji zaposleni tujci in člani njihovih družin posebne pravice, določene z zakonom. Tujci, ki so v delovnem razmerju v načelu enake pravice iz delovnega razmerja in socialne varnosti kot državljani RS z izjemami, ki jih določajo posebni predpisi. Taka posebna specialna predpisa sta Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Ur. l. RS, št. 4/2006, v nadaljevanju ZZDT) in ZDR, ki se kot primarna pravna vira uporabita takrat, ko tujec sklepa delovno razmerje ali ko se ugotavlja, ali so dani pogoji za prenehanje delovnega razmerja.

Temeljno načelo, ki ga je pri zaposlovanju potrebno upoštevati in je opredeljeno v 6. členu ZDR je **načelo prepovedi diskriminacije**. Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oz. invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega ali socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

Načelo enakega obravnavanja slovenskega in tujega delavca je torej potrebno upoštevati ne le glede zaposlovanja, temveč tudi glede plačila in delovnih razmer. Tako tuji, kot slovenski državljani morajo biti pred zakonom enaki.

Enako kot s slovenskim državljanom mora torej slovenski delodajalec tudi s tujcem skleniti pogodbo o zaposlitvi.

Temeljno pravilo, ki ga uzakonja ZDR je, da se pogodbe o zaposlitvi praviloma sklepajo za nedoločen čas. Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas je le izjema, in je dopustno le v primerih, ki jih ZDR taksativno našteva v 52. členu.

Za sklepanje pogodb o zaposlitvi s tujimi delavci iz držav članic EU se uporabljajo **enaka pravila** kot za sklepanje pogodb o zaposlitvi s slovenskimi delavci.

Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki in mora vsebovati vse bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi, določene v 29. členu ZDR (podatke o pogodbenih strankah, datum nastopa dela, naziv delovnega mesta, kraj opravljanja dela,...).

Posebnost – dodatek za delovno dobo

Delavec, državljan države članice EU, v drugi državi članici, zaradi njegovega državljanstva, glede plačila za delo ne sme biti deležen drugačnega obravnavanja kot domači delavci, vendar pa bi na tem mestu opozorili na eno posebnost. ZDR v 129. členu določa, da delavcu pripada dodatek na delovno dobo. Treba je šteti, da delavcu pripada dodatek za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, pri čemer naj bi se v delovno dobo vštevala leta, ki jih je delavec prebil v delovnem razmerju ali pri opravljanju samostojne dejavnosti. Vendar pa se za priznanje pravice do dodatka za delovno dobo upošteva le delovna doba, vpisana v delovno knjižico. Tako **tuji delavci iz EU do dodatka za delovno dobo, pridobljeno z delom v tujini, niso upravičeni.**

3.2. Prenehanje delovnega razmerja s tujimi delavci iz držav članic EU

ZDR pozna več načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi lahko preneha:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumno razveljavitvijo,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa zakon ter
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena oz. ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

Vse določbe o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, tako za določen kot za nedoločen čas, veljajo enako za slovenske državljane kot za tuje delavce iz držav članic EU.

2. poglavje

Postopek zaposlovanja tujcev iz tretjih držav

1. Pridobitev delovnih dovoljenj

1.1. Uvod

ZZDT je specialni zakon, ki določa pogoje, pod katerimi se lahko tujec zaposli ali dela v Republiki Sloveniji, če z mednarodnim sporazumom ni drugače določeno.

Tujec je zaposlen v Republiki Sloveniji, kadar je na podlagi pogodbe o zaposlitvi v delovnem razmerju pri delodajalcu, ki ima sedež ali prebivališče v RS oziroma ima v skladu z ZZDT status samozaposlene osebe.

Za delo tujcev se po tem zakonu šteje opravljanje storitev, ki se izvajajo s tujci in druge oblike dela tujcev, ki temeljijo na pogodbah o delu oziroma drugih civilnopravnih pogodbah, ki se časovno omejeno izvajajo na ozemlju Republike Slovenije.

ZZDT, ki je bil objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije številka 4/2006 dne 13.1.2006, je stopil v veljavo dne 19.1.2006.

1.1.1. Novosti v zakonu

Temeljne novosti, ki jih prinaša novela zakona so:

- **osebno delovno dovoljenje za samozaposlitev** (osebno delovno dovoljenje za samozaposlitev za samostojnega podjetnika tujca je po novem mogoče izdati le tujcu, ki legalno najmanj eno leto prebiva v Republiki Sloveniji; izjeme so dnevni migranti in družinski člani, kjer se ta pogoj na zahteva);
- **zakon ne pozna več možnosti pridobitve osebnega delovnega dovoljenja za tujce, ki že 5 let neprekinjeno delajo pri istem delodajalcu;**
- **zakon na novo uvaža možnost dodatnega izobraževanja tujih in slovenskih delavcev v gospodarskih družbah v primerih, ko je slovenska družba kapitalsko ali poslovno povezana s tujo družbo** (dovoljenje se izda za največ tri mesece v zadnjih dveh letih, delavci pa ostanejo v delovnem razmerju v matični firmi v tujini)

- zakon **uvaja dodatni pogoj obvezne predhodne enoletne zaposlitve tujca pri delodajalcu, ki ga napotuje na delo v Republiko Slovenijo**, če gre za čezmejno opravljanje storitev z napotenimi ali nameščenimi delavci oziroma pri gibanju oseb znotraj družb;
- **delovno dovoljenje za nameščene delavce** (po izteku dovoljenja je lahko tuji delavec **ponovno nameščen** na delo v Republiko Slovenijo po vmesni prekinitvi, ki je določena z veljavnostjo predhodnega dovoljenja);
- zakon namesto pojma poslovodni delavci določa nov termin **“zastopniki”**; zakon na novo **omejuje število zastopnikov** v gospodarskih družbah in pri samostojnih podjetnikih, ki zaposlujejo deset ali manj delavcev, določa čas veljavnosti delovnega dovoljenja – dve leti in dodatne pogoje za ponovno izdajo;
- **delovno dovoljenje za sezonsko delo v gradbeništvu** (pri sezonskem delu tujcev v gradbeništvu zakon skrajšuje vmesno prekinitve za pridobitev delovnega dovoljenja iz dosedanjih devetih mesecev na sedem mesecev, ne glede na to, za koliko časa je bilo izdano predhodno sezonsko dovoljenje; zakon določa tudi možnost zaposlitve tujca brez prekinitve pri delodajalcu, kateremu je bilo izdano predhodno sezonsko dovoljenje – po splošnih pogojih za novo zaposlitev).

1.2. Vstop državljana tretjih držav v RS

Na podlagi določb ZTuj mora tujec za vstop v RS, poleg veljavne potne listine, imeti tudi vizum ali dovoljenje za prebivanje, če ni z zakonom ali z mednarodnim sporazumom določeno drugače. Tujec lahko ostane v državi toliko časa, kolikor mu je to določeno z vizumom, dovoljenjem za prebivanje, sklepom Vlade RS ali zakonom oz. mednarodnim sporazumom.

Vizum je dovoljenje, ki ga izda pristojni organ RS tujcu, na podlagi katerega lahko, če ni razlogov za njegovo zavrnitev, vstopi v državo in v njej biva toliko časa, kolikor je določeno z vizumom, ali s katerim se mu omogoči tranzit preko državnega ozemlja, če izpolnjuje za tranzit določene pogoje.

Vrste vizumov so letališki tranzitni vizum, tranzitni vizum, vizum za kratkoročno bivanje in vizum za dolgoročno bivanje.

Tujec, ki pa želi v RS bivati dalj časa, kot je to mogoče na podlagi vizuma, ali ki želi vstopiti in prebivati v RS iz drugačnih razlogov, kot je to dovoljeno na podlagi vizuma, mora imeti dovoljenje za prebivanje. Dovoljenje za prebivanje pomeni dovoljenje za vstop v RS in bivanje za določen čas in za določen namen ali prebivanje za nedoločen čas.

Dovoljenje za prebivanje se izda kot dovoljenje za začasno prebivanje ali dovoljenje za stalno prebivanje.

Tujcu, ki želi prebivati v RS zaradi zaposlitve ali dela, se lahko izda novo dovoljenje za začasno prebivanje, če ima delovno dovoljenje oz. drugo potrebno dovoljenje po ZZDT ali izpolnjuje pogoje, ki jih za opravljanje posamezne dejavnosti določajo zakoni in drugi predpisi RS.

Prošnji za dovolitev začasnega prebivanja iz razloga zaposlitve in dela mora tujec priložiti:

1. **Delovno dovoljenje ali overjena fotokopija dovoljenja.**
2. **Pogodbo o zaposlitvi, podpisano s strani obeh pogodbenih strank in overjeno na Zavodu za zaposlovanje - original.**
*Samozaposleni delavci in delavci z osebnim delovnim dovoljenjem - pogodbo o zaposlitvi.
3. **Dokazilo o zagotovljenih sredstvih za preživljanje (potrdilo o višini neto osebnega dohodka, ki ga izda delodajalec).** Za samostojne podjetnike velja, da morajo biti potrjena na Davčnem uradu.
4. **Dokazilo o ustreznem zdravstvenem zavarovanju v Republiki Sloveniji – original ali overjena fotokopija.**
 - obrazec M (nanašati se mora na veljavno delovno dovoljenje), v katerem je žig pristojne območne enote Zavoda za zdravstveno zavarovanje Republike Slovenije in žig delodajalca, razvidna pa mora biti časovna veljavnost sklenjenega zavarovanja.
5. **Fotokopijo veljavnega potnega lista, overjeno pri notarju, upravni enoti ali na vložišču oddelka upravnega organa** (priložiti fotokopijo potnega lista in veljaven potni list na vpogled).
6. **Potrdilo o nekaznovanju iz matične države, z uradnim prevodom v slovenski jezik in overjeno skladno z Zakonom o overitvi listin v mednarodnem prometu.**

1.3. Vrste delovnih dovoljenj

Delovno dovoljenje je po ZZDT dokument, na podlagi katerega lahko domači ali tuji delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi ali pogodbo o delu, oziroma opravlja drugo delo s tujcem v skladu z določbami tega zakona.

Delovno dovoljenje se **praviloma izdaja na vlogo delodajalca** kot dovoljenje za zaposlitev oziroma kot dovoljenje za delo in omogoča tujcu le delo oziroma zaposlitev pri točno določenem delodajalcu. V posebej določenih primerih pa lahko za dovoljenje zaprosi tudi tujec sam in pridobi osebno delovno dovoljenje, ki mu v času trajanja omogoča prosto izbiro zaposlitve oziroma dela in v primeru brezposelnosti tudi prijavo v evidenco brezposelnih oseb.

Tuji delavec lahko opravlja le delo, za katero mu je bilo izdano delovno dovoljenje.

ZZDT opredeljuje naslednje vrste delovnih dovoljenj:

- osebno delovno dovoljenje
- dovoljenje za zaposlitev
- dovoljenje za delo
- delo na podlagi prijave dela

1.4. Postopek za pridobitev delovnih dovoljenj

Postopek v zvezi z izdajo, prenehanjem veljavnosti in odvzemom delovnih dovoljenj, ter v zvezi z izdajo potrdil, predpisanih z ZZDT, izvaja Zavod za zaposlovanje (v nadaljevanju: Zavod) v skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku (Ur. l. RS, št. 24/2006).

1.4.1. Osebno delovno dovoljenje

Zakonska podlaga za izdajo osebnih delovnih dovoljenj je določena v **10. členu ZZDT**.

Gre za vrsto delovnega dovoljenja, ki omogoča prost dostop na trg dela, razen v primeru, ko je osebno delovno dovoljenje izdano za samozaposlitev. V slednjem primeru osebno delovno dovoljenje lastniku ne omogoča zaposlitve pri drugem delodajalcu, niti ne opravljanja storitev na podlagi pogodb civilnega prava.

Osebno delovno dovoljenje se ob različnih pogojih, določenih z zakonom, izdaja za različno dolgo obdobje: 1 leto, 3 leta ali nedoločen čas.

Primer:

Kako poteka postopek pridobitve **osebnega delovnega dovoljenja** ponazorimo na naslednjem primeru:

Računovodja, ki je hrvaški državljan, mož slovenske državljanke, bi si rad pridobil osebno delovno dovoljenje. V Sloveniji na podlagi dovoljenja za začasno prebivanje prebiva že štiri leta. Računovodja ima trenutno veljavno dovoljenje za začasno prebivanje za dobo dveh let.

Hrvaški državljan, ki želi pridobiti osebno delovno dovoljenje, je ožji družinski član slovenske državljanke in že dalj časa biva na ozemlju RS, zato ima po določbah ZZDT-UPB1 možnost pridobiti osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo treh let.

Popolna vloga

Vloži jo na obrazcu **TUJ – 1/3** in predloži:

- osebni dokument,
- poročni list, s katerim dokazuje, da je ožji družinski član slovenske državljanke,
- dovoljenje za začasno prebivanje za dobo najmanj dveh let,
- dokazilo, da je ob vložitvi vloge že tri leta neprekinjeno bival v Republiki Sloveniji na podlagi dovoljenja za začasno prebivanje.

Ko tujec pridobi osebno delovno dovoljenje, mora delodajalec opraviti **prijavo dela**. To opravi v 10. dneh od nastopa dela v primeru sklenitve delovnega razmerja oziroma dan pred začetkom opravljanja dela, če ne gre za sklenitev delovnega razmerja s tujcem.

Prijava začetka dela se opravi na obrazcu **TUJ-4/2 B** in se priloži:

- dokazilo o ustreznem socialnem zavarovanju
- dokazilo o urejenem prebivanju v RS

Delodajalci obveznost prijave dela pogosto zamenjujejo s prijavo v zavarovanje ali pa menijo, da je prijava začetka dela tujca potrebna le ob pridobitvi prvega delovnega dovoljenja.

V primeru, da tujcu delovno razmerje preneha pred prenehanjem veljavnosti osebnega delovnega dovoljenja, mora delodajalec sporočiti najkasneje v treh dneh po prenehanju dela tujca prijavo prenehanja dela. To stori na obrazcu **TUJ-4/2 B** in priloži kopijo osebnega delovnega dovoljenja.

Če delovno razmerje preneha z dnem izteka veljavnosti delovnega dovoljenja, odjava dela ni potrebna.

To isto osebno delovno dovoljenje se lahko tujcu ponovno izda za enako obdobje, če tujec izpolnjuje enake pogoje kot pri prvi izdaji.

1.4.2. Dovoljenje za zaposlitev

Zakonska podlaga za izdajo dovoljenj za zaposlitev je določena v **11. členu ZZDT**.

Dovoljenje za zaposlitev je oblika delovnega dovoljenja, vezana na stalne zaposlitvene potrebe delodajalcev na podlagi sistemiziranih delovnih mest. S tem dovoljenjem se sme tujec zaposliti le pri delodajalcu, ki je zaprosil za izdajo dovoljenja.

Tovrstno dovoljenje se **izda** praviloma **največ za eno leto**, razen v primerih, ko ZZDT omogoča izdajo dovoljenja za zaposlitev za največ eno leto, ali za čas veljavnosti tujčevega dovoljenja za prebivanje v Republiki Sloveniji in pod **pogoji**:

- da delodajalec izpolnjuje pogoje, predpisane z zakonom,
- da ni izkoriščena kvota za to obliko zaposlovanja,
- da zaposlitev tujca ne vpliva škodljivo na trg dela,
- da tujcu v zadnjih dveh letih pred vložitvijo vloge za izdajo delovnega dovoljenja ni bila izrečena kazen za prekršek po ZZDT.

Izjemoma se dovoljenje za zaposlitev lahko izda za dve leti, vendar le v primerih, ko Zavod ugotovi, da v dveletnem obdobju ne bo mogoče odpraviti deficitarnosti določenih poklicnih profilov delavcev na trgu dela in pod pogojem, da zanj zaprosi delodajalec, pri katerem je tujec že najmanj eno leto neprekinjeno zaposlen.

Primer:

Kako poteka postopek pridobitve **dovoljenja za zaposlitev** ponazorimo na naslednjem primeru:

Ruski državljani, po poklicu kemijski tehnik, bi se rad zaposlil v slovenski farmacevtski družbi (v nadaljevanju delodajalec). Delodajalec ima v podjetju sistemizirano delovno mesto kemijskega tehnika, na slovenskem trgu delovne sile pa primanjkuje delavcev s tovrstno izobrazbo.

Ruski državljani si bo lahko za delo v Sloveniji pridobil dovoljenje za zaposlitev za čas trajanja enega leta.

Popolna vloga:

Delodajalec mora v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, pred vložitvijo vloge za izdajo dovoljenja za zaposlitev pri pristojni območni službi zavoda prijaviti potrebo po delavcu na obrazcu PD. Območna služba Zavoda glede na naravo in kraj dela preveri ali so na določenem območju v evidenci Zavoda ustrezni domači brezposelni delavci oziroma osebe, ki so glede pravice do zaposlitve izenačene z državljani Republike Slovenije in o tem obvesti delodajalca. Postopek za izdajo dovoljenja za zaposlitev tujca se prične na podlagi vloge za izdajo dovoljenja za zaposlitev in obvestila pristojne območne službe Zavoda, da v evidenci brezposelnih oseb ni ustreznih oseb oziroma oseb, ki so glede pravice do zaposlitve izenačene z državljani Republike Slovenije (to so državljani držav članic Evropske unije).

Vlogo za izdajo dovoljenja za zaposlitev **vloži delodajalec**, pri pristojni območni službi Zavoda na **obrazcu TUJ 2/1**.

Vlogi se priložijo naslednja dokazila:

1. dokazila o izpolnjevanju pogojev delodajalca:
 - a) dokazilo o registraciji oz. vpisu
 - b) obvestilo o identifikaciji in razvrstitvi po standardni klasifikaciji dejavnosti
 - c) pisno obvestilo zavoda o morebitni neustrezni domači delovni sili
 - č) obrazložitev potrebe za zaposlitev tujca

d) izjava delodajalca:

- da mu v zadnjih treh letih pred vložitvijo vloge ni bila izrečena kazen za prekršek po določbah ZZDT, oziroma za prekršek po predpisih o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno,
 - da v roku šest mesecev pred vložitvijo vloge ni odpuščal delavcev, zaposlenih za nedoločen čas,
 - da pred vložitvijo vloge za izdajo dovoljenja za zaposlitev na zavodu ni vložil pisnega obvestila o prenehanju potreb po delu večjega števila delavcev,
 - da v obdobju enega leta pred vložitvijo vloge za pridobitev dovoljenja za zaposlitev tujca ni bil prejemnik državne pomoči iz državnega proračuna za ohranitev produktivnih delovnih mest,
- e) dokazilo o pozitivnem poslovanju za preteklo leto (gospodarske družbe priložijo obrazec BON-1 in BON-2, oziroma BON-3, samostojni podjetniki posamezniki pa napoved za odmero davka od prihodka iz dejavnosti za preteklo leto, skupaj z bilanco stanja in uspeha ter potrdilo o poravnanih davčnih obveznostih),
- f) podpisano pogodbo o zaposlitvi v štirih izvodih, ki mora vsebovati pravice in obveznosti, ki jih kot sestavine pogodbe o zaposlitvi določajo predpisi o delovnih razmerjih,
- g) potrjeno prijavo potrebe po delavcu na obrazcu PD;

2. dokazila o izpolnjevanju pogojev tujca:

- a) dokument, s katerim se izkazuje identiteta tujca,
- b) dokazilo o ustrezni izobrazbi ali strokovni usposobljenosti, ki ga potrdi pristojni organ v RS,
- c) dokazilo o znanju slovenskega jezika v primerih, ko je tako določeno z aktom delodajalca o sistemizaciji delovnih mest v skladu z zakonom,
- č) izjavo, da mu v zadnjih dveh letih pred vložitvijo vloge ni bila izrečena kazen za prekršek po ZZDT.

1.4.3. Dovoljenje za delo

Zakonska podlaga za izdajo dovoljenja za delo je določena v **12. členu ZZDT**.

Dovoljenje za delo je oblika delovnega dovoljenja **z vnaprej določeno časovno omejitvijo**, na podlagi katerega se tujec lahko zaposli ali dela v Republiki Sloveniji **v skladu z namenom, za katerega je bilo dovoljenje izdano**.

Po namenu je dovoljenje vezano na delo z napotenimi tujci, usposabljanje in izpopolnjevanje, sezonsko delo tujcev, delo tujih zastopnikov in individualne storitve tujcev.

Dovoljenje za delo se tujcu izda **na podlagi vloži delodajalca oziroma pravne osebe**, določene s tem zakonom.

Pogoji za izdajo tovrstnega dovoljenja:

- da ni izkoriščena kvota za posamezni namen
- če so izpolnjeni pogoji za izdajo posamezne vrste dovoljenj

Vrste dovoljenj za delo:

- dovoljenje za delo za izvajanje čezmejnih storitev,
- dovoljenje za delo za gibanje oseb znotraj družb,
- dovoljenje za delo za izvajanje storitev z nameščenimi delavci,
- dovoljenje za delo za usposabljanje in izpopolnjevanje,
- dovoljenje za delo za sezonsko delo,
- dovoljenje za delo za zastopnike (poslovodne delavce),
- dovoljenje za delo za pogodbene storitve tujcev,
- dovoljenje za delo za dodatno izobraževanje tujih napotenih delavcev,
- dovoljenje za delo tujim napotenim delavcem za izvajanje dodatnega izobraževanja slovenskih delavcev.

Primer:

Kako poteka postopek pridobitve **dovoljenja za delo za čezmejno izvajanje storitev tujih podjetij z napotenimi delavci** ponazorimo na naslednjem primeru:

Dovoljenje za delo za čezmejno izvajanje storitev tujih podjetij z napotenimi delavci (detaširani delavci)

Tuja podjetja lahko v Sloveniji opravljajo tiste storitve, za katere mednarodni sporazumi ali predpisi Republike Slovenije na zahtevaro tržne pristojnosti. ZZDT v 13. členu natančno opredeljuje pogoje, pod katerimi lahko tuja podjetja v RS izvajajo čezmejne storitve z napotenimi delavci.

Osnova izdaje dovoljenja za delo za čezmejno opravljanje storitev tujih podjetij z napotenimi delavci **je pogodba med slovensko firmo** (naročnikom) **in tujo firmo** (izvajalcem) iz katere je natančno razvidna vrsta dela, ki ga bo tuja firma opravila namesto slovenske firme in lokacija dela. Dovoljenje je izdano, če ni izkoriščena kvota delovnih dovoljenj za ta namen, praviloma za dobo treh mesecev. Dovoljenje se lahko podaljša samo iz opravičljivih razlogov (višje sile in drugih razlogov, na katere izdajalec ne more vplivati npr. zamujanje predhodnega izvajalca, katerega dokončanje del je pogoj za nadaljevanje tujega izvajalca), za dokončanje del.

Osnovni namen izdaje teh dovoljenj je, da delavci ostanejo v delovnem razmerju v matičnem podjetju v svoji domovini in da po opravljenem delu odidejo domov.

V času izvajanja storitve lahko pride do zamenjave posameznega člana ekipe, ali do dodatnega števila delavcev zaradi povečanega obsega dela, ki pa mora biti urejeno z **aneksom k osnovni pogodbi o opravljanju storitev**.

Kot tuji izvajalec čezmejnih storitev se lahko pojavlja samozaposlena oseba, kot edini izvajalec, ali s skupino pri njem zaposlenih delavcev. Dovoljenje za delo je tujemu delodajalcu izdano, če **ni izkoriščena kvota** delovnih dovoljenj za ta namen. Za dovoljenje zaprosi tuji delodajalec na izpolnjenem **obrazcu TUJ-3/1**, ki mu priloži:

- pogodbo o opravljanju storitev za naročnika, ki ima dejavnost registrirano v Republiki Sloveniji,
- terminski plan izvajanja dela,
- dokazil o ustrezni registraciji obeh pogodbenih strank,
- obvestilo o identifikaciji in razvrstitvi po standardni klasifikaciji dejavnosti Statističnega urada Republike Slovenije za slovenskega naročnika,
- izjavo, da vlagatelju v zadnjih treh letih pred vložitvijo vloge ni bila izrečena kazen za prekršek po ZZD-UPB1 in da bo v času izvajanja storitev na ozemlju Republike Slovenije napotenim delavcem zagotavljal delovnopravne pogoje v skladu s slovensko zakonodajo
- seznam napotenih delavcev na predpisanem obrazcu – priloga k obrazcu TUJ-3/1-3,
- dokument, s katerim se izkazuje identiteta napotenih delavcev, navedenih v prilogi k obrazcu TUJ-3/1-3,
- dokazilo, da so napoteni delavci najmanj eno leto zaposleni pri njem (uradno potrdilo o socialnem zavarovanju),
- izjavo, da napotenim delavcem v zadnjih treh letih pred vložitvijo vloge ni bila izrečena kazen za prekršek po ZZDT,
- dokazilo o plačilu posebnih stroškov po 34. členu ZZDT.

V primeru, da **pogodbe v predvidenem roku iz utemeljenih razlogov ni bilo mogoče dokončati**, lahko tuji delodajalec oziroma tuja samozaposlena oseba pred iztekom veljavnosti dovoljenj zaprosi za podaljšanje veljavnosti dovoljenj za delo z vlogo na obrazcu **TUJ-3/1**. Vlogi se priložijo naslednja dokazila:

- dokazilo o utemeljenosti podaljšanja izvajanja pogodbe (npr. višja sila,...),
- aneks k osnovni pogodbi o opravljanju storitev,
- nov terminski plan,
- dokazilo o plačilu posebnih stroškov po 34. členu ZZDT,
- seznam napotenih delavcev na predpisanem obrazcu – Priloga k obrazcu TUJ 3/1-3,
- dokazilo o prijavi začetka dela tujca.

Če **med izvajanjem pogodbe pride do zamenjave delavcev**, vloži tuji delodajalec za izdajo dovoljenj za delo za nove napotene delavce vlogo na obrazcu **TUJ 3/1**. K vlogi se priložijo dokazila:

- seznam napotenih delavcev na predpisanem obrazcu – priloga k obrazcu TUJ-3/1- 3,
- dokument, s katerim se izkazuje identiteta napotenih delavcev, navedenih v prilogi k obrazcu TUJ-3/1-3,
- dokazilo, da so napoteni delavci najmanj eno leto zaposleni pri njem (uradno potrdilo o socialnem zavarovanju),
- izjavo, da napotenim delavcem v zadnjih treh letih pred vložitvijo vloge ni bila izrečena kazen za prekršek po ZZDT,
- dokazilo o plačilu posebnih stroškov po 34. členu ZZDT.

V primeru, da se zaradi **povečanega obsega dela** sklenejo aneksi k osnovni pogodbi o opravljanju storitev, na podlagi katere so bila že izdana dovoljenja za delo, lahko tuji delodajalec za dodatne delavce vloži vlogo za izdajo dodatnih dovoljenj za delo na **obrazcu TUJ 3/1**. Vlogi se priložijo naslednja dokazila:

- aneks k osnovni pogodbi,
- terminski plan izvajanja dodatnih del,
- seznam dodatno napotenih delavcev na predpisanem obrazcu – Priloga k obrazcu TUJ 3/1-3,
- dokument, s katerim se izkazuje identiteta napotenih delavcev, navedenih v prilogi k obrazcu TUJ 3/1-3,
- izjavo, da napotnim delavcem v zadnjih treh letih pred vložitvijo vloge ni bila izrečena kazen po ZZDT,
- dokazilo, da so napoteni delavci najmanj eno leto zaposleni pri njem (uradno potrjeno o socialnem zavarovanju),
- dokazilo o plačilu posebnih stroškov po 34. členu ZZDT.

Tuji delodajalec, ki zaposluje tujca/tujce, je dolžan pristojni službi Zavoda, ki je izdala dovoljenje za delo oziroma območni službi na območju katere izvajajo dela, dan pred začetkom dela prijaviti delo na izpolnjenem obrazcu **TUJ 4/4** in priložiti:

- seznam delavcev/obrazec (TUJ 3/1-3; priloga k prijavi-odjavi dela tujcev),
- kopije dovoljenj za delo,
- kopije dokazil o socialnem zavarovanju/v primeru sklenjene konvencije, oziroma dokazil o sklenjenem posebnem zdravstvenem zavarovanju.

Tuji delodajalec je dolžan pristojni službi Zavoda, ki je izdala dovoljenje za delo oziroma območni službi na območju katere izvajajo dela, v roku tri dni po zaključku dela na izpolnjenem obrazcu **TUJ 4/4** priložiti:

- seznam delavcev/obrazce – priloga k prijavi/odjavi dela tujcev,
- originalna dovoljenja za delo, ki so bila podlaga za prijavo dela tujcev.

Če se dela zaključijo z dnem izteka veljavnosti dovoljenja za delo, odjava dela tujcev ni potrebna.

1.4.4. Tabelarni prikaz vlog za pridobitev delovnih dovoljenj

OSEBNO DELOVNO DOVOLJENJE	VELJAVNOST	VLOGA	PRIJAVA/ ODJAVA
BEGUNEC (13.odst. 10. člena ZZDT-UPB1)	1 leto	TUJ 1/1	TUJ 4/2B
SAMOZAPOSLENI (5., 6., 4. tč. 8. odst. 10. člena ZZDT-UPB1)	1 leto	TUJ 1/2	TUJ 4/2A
TUJEC, ožji družinski član slovenskega državljana (1. tč. 8. odst. 10. člena ZZDT-UPB1)	3 leta	TUJ 1/3	TUJ 4/2B
TUJEC, ožji družinski član tujca z osebnim delovnim dovoljenjem za nedoločen čas (2. tč. 8. odst. 10. člena ZZDT-UPB1)	3 leta	TUJ 1/3	TUJ 4/2B
SLOVENSKI IZSELJENEC (3. tč. 8. odst. 10. člena ZZDT-UPB1)	3 leta	TUJ 1/3	TUJ 4/2B
TUJEC, s stalnim prebivališčem (12. odst. 10. člena ZZDT-UPB1)	nedoločen čas	TUJ 1/5	TUJ 4/2B

DOVOLJENJE ZA ZAPOSLOITEV	VELJAVNOST	VLOGA	PRIJAVA/ ODJAVA
DOVOLJENJE za zaposlitev (11. člen ZZDT-UPB1)	1 leto	TUJ 2/1	TUJ 4/3
DOVOLJENJE za prvo zaposlitev (6. odst. 11. člena ZZDT-UPB1)	4 mes. (+ 8 mes.)	TUJ 2/1	TUJ 4/3
PODALJŠANJE dovoljenja za prvo zaposlitev (6. odst. 11. člena ZZDT-UPB1)	8 mes. ali manj	TUJ-2/2	TUJ 4/3
OŽJI DRUŽINSKI ČLAN slovenskega državljana ali tujca z delovnim dovoljenjem (10. odst. 11. člena ZZDT-UPB1)	za čas veljavnosti dovoljenja za bivanje	TUJ-2/1	TUJ 4/3
BREZ KONTROLE TRGA DELA (4. odst. 11. člena ZZDT-UPB1)	1 leto	TUJ - B	TUJ 4/3

DOVOLJENJE ZA DELO	VELJAVNOST	VLOGA	PRIJAVA/ ODJAVA
NAPOTENI DELAVCI (13. člen ZZDT-UPB1)	3 mes.	TUJ 3/1	TUJ 4/4
NAMEŠČENI DELAVCI (15. člen ZZDT-UPB1)	1 leto	TUJ 3/3	TUJ 4/5 B
GIBANJE OSEB ZNOTRAJ DRUŽBE (16. člen ZZDT-UPB1)	določeno zaktom o ustanovitvi	TUJ 3/2	TUJ 4/5 A
USPOSABLJANJE IN IZPOPOLNJEVANJE (18. člen ZZDT-UPB1)	1 leto (+ 6 mes.)	TUJ 3/4	TUJ 4/6
SEZONSKA DELA (19., 20., 21. člen ZZDT-UPB1)	3., 6. ali 9 mes.	TUJ 3/5	TUJ 4/7
POSLOVODNI DELAVCI (22. člen ZZDT-UPB1)	mandat	TUJ 3/6	TUJ 4/8
INDIVIDUALNE POGODBE (23. člen ZZDT-UPB1)	3 mes. ali 1 leto	TUJ 3/7	TUJ 4/9
IZOBRAŽEVANJE 14. b člen	max. 3 mes. v dveh letih	TUJ 3/8	TUJ 4/10
IZOBRAŽEVANJE 14. a člen	max. 3 mes. v dveh letih	TUJ 3/9	TUJ 4/11

2. Sklenitev delovnega razmerja s tujimi delavci iz tretjih držav

Kot že predhodno povedano, potrebujejo delavci iz tretjih držav, za delo v Sloveniji, veljavno delovno dovoljenje. Šele po pridobljenem delovnem dovoljenju lahko delavec in delodajalec začneta izvrševati pravice in obveznosti določene v pogodbi o zaposlitvi.

Enako kot s slovenskim državljanom mora slovenski delodajalec tudi s tujcem skleniti pogodbo o zaposlitvi. Kakšno pogodbo bo sklenil, za določen ali nedoločen čas, je odvisno predvsem od tega, kakšno delovno dovoljenje si bo tujec pridobil.

2.1. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s tujimi delavci iz tretjih držav

Pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas sklene slovenski delodajalec s tujim delavcem iz tretjih držav, ki ima osebno delovno dovoljenje izdano za nedoločen čas. Tega pridobijo tujci s stalnim prebivanjem v RS, begunci ter tujci, katere zajemajo prehodne in končne določbe ZZDT.

Za sklepanje pogodb o zaposlitvi s tujimi delavci se načeloma uporabljajo enaka pravila kot za sklepanje pogodb o zaposlitvi s slovenskimi delavci.

Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki in mora vsebovati vse bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi, določene v 29. členu ZDR (podatke o pogodbenih strankah, datum nastopa dela, naziv delovnega mesta, kraj opravljanja dela,...).

2.2. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas s tujimi delavci iz tretjih držav

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene le v primerih, ki jih ZDR izrecno določa. Tako je v 52. členu ZDR izrecno določeno, da **se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas, če gre za zaposlitev tujca, ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja.**

Ta določba pomeni, da je sama časovna omejitev delovnega dovoljenja (razen osebnega delovnega dovoljenja), izdanega tujcu za delo v RS, **upravičen razlog**, da delodajalec z njim sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas.

Osebno delovno dovoljenje, ki se izdaja na zaprosilo tujca, pa se po ZZDT lahko izda za določen ali nedoločen čas. Vendar po ZDR **časovna omejitev te oblike delovnega dovoljenja ni samostojen razlog za upravičenost zaposlovanja teh oseb za določen čas.** Osebe, ki jih ZZDT upravičuje do izdaje osebnega delovnega dovoljenja, so z osebnimi ali drugimi okoliščinami tesneje povezane z življenjem v Sloveniji. **Zato naj bi jim bilo omogočeno, da sklepajo zaposlitev za nedoločen čas, za določen čas pa pod siceršnjimi splošnimi pogoji, torej če obstajajo razlogi iz drugih alinej 52. člena ZDR.**

Časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas je opredeljena v 53. členu ZDR. Po tej določbi delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon in med drugim tudi v primeru, ko sklene pogodbo o zaposlitvi s tujcem, ki ima delovno dovoljenje za določen čas. V 237. členu je določeno prehodno obdobje 3 let do 1.1.2007 ter do 1.1.2010 za male delodajalce.

Zaključiti je torej, da delodajalec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi s tujcem iz tretjih držav članic, lahko sklene pogodbo za daljši čas trajanja, kot je določena omejitev. Ponavadi sklene delodajalec s tem tujcem pogodbo o zaposlitvi za čas trajanja delovnega dovoljenja.

2.3. Prenehanje delovnega razmerja s tujimi delavci iz tretjih držav

Kot že predhodno povedano v poglavju o zaposlovanju tujcev iz EU pogodba o zaposlitvi po določbah ZDR lahko preneha:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumno razveljavitvijo, z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa zakon ter
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena oz. ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

Tujcem, ki imajo delovno dovoljenje za določen čas in na tej podlagi sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, preneha le-ta veljati s potekom časa za katerega je bila sklenjena ali pa s potekom delovnega dovoljenja. Tako tudi ZDR v 119. členu določa, da pogodba, ki jo sklene tujec ali oseba brez državljanstva, preneha veljati po samem zakonu z dnem prenehanja delovnega dovoljenja.

3. poglavje

Kako pridobiti oziroma najeti delovno silo iz tujine?

1. Uvod

Ena izmed oblik zaposlovanja, kot jo ureja ZDR je tudi zaposlovanje delavcev pri delodajalcu, ko opravlja dejavnost zagotavljanja dela drugemu uporabniku. Za tako obliko zaposlovanja obstajajo tudi drugi termini kot so: posredovanje delovne sile, prepuščanje delavcev drugim uporabnikom, tristrano oz. trikotno zaposlovanje, posojanje delavcev, najem delovne sile, v tujini pa je za tovrstni način zaposlovanja najbolj uveljavljen izraz "temporary employment".

Ko govorimo o najemu delovne sile imamo torej v mislih atipično, **tristransko sodelovanje** v katerega so vključeni: pri agenciji, za določen ali nedoločen čas, zaposleni delavci, delodajalec oz. agencija in podjetje – uporabnik, pri katerem delavci delo dejansko opravljajo. Gre za tripartitno razmerje, na eni strani oseba, ki opravlja delo za drugega, na drugi strani pa se pojavljata kar dva subjekta kot možna delodajalca.

Takšna oblika dela zagotavlja brezposelnemu **delavcu** zaposlitev, možnost poklicne kariere ter socialno varnost, **uporabniku** večjo fleksibilnost delovnih razmerij, odzivnost na potrebe po delu, optimizacijo zaposlovanja, variabilen strošek dela ter večjo konkurenčnost, **državi** pa manjše javno finančne odhodke zaradi nižjih socialnih transferov.

2. Najem tuje delovne sile v praksi

Slovenski delodajalec lahko torej najame tujo delovno silo preko specializiranih agencij za zaposlovanje.

Sam postopek zaposlitve poteka na način, **da delavec sklene pogodbo o zaposlitvi z agencijo – delodajalcem, podjetje, pri katerem pa bo delavec delo dejansko opravljal – uporabnik, pa z agencijo sklene pisni dogovor, v katerem dogovorita obveznosti agencije in pravice in obveznosti napotenih delavcev ter samega uporabnika.** Prav pogodba med agencijo in uporabnikom je pravna podlaga za napotitev delavca na delo k uporabniku.

Agencije, ki posredujejo in zagotavljajo delo delavcev drugemu delodajalcu lahko posredujejo le delavce, državljane držav članic EU. Za posredovanje dela tujcev, ki prihajajo iz tretjih držav agencije nimajo dovoljenja, razen za tujce, ki imajo osebno delovno dovoljenje za nedoločen čas (osmi odstavek 4. člena ZZDT).

2.1. Pogodba med agencijo in uporabnikom

Gre za **civilnopravno pogodbo**, s katero agencija in uporabnik dogovorita obveznosti agencije, da uporabniku zagotovi delo začasnih delavcev in ostale medsebojne pravice, obveznosti ter odgovornosti pogodbenih strank. Hkrati določita pravice in obveznosti napotenih delavcev in uporabnika, kot so:

- naziv delovnega mesta ali vrsta dela in nalog
- morebitno poskusno delo
- sistem delovnega časa delavca pri uporabniku
- osnovno bruto plačo, povračila stroškov v zvezi z delom
- obveznosti uporabnika v zvezi z varstvom pri delu,...

Pred napotitvijo začasnega delavca na delo k uporabniku mora uporabnik obvestiti agencijo o vseh pogojih za opravljanje dela, kot npr.:

- o delovnem mestu oz. vrsti dela, ki jih bo začasni delavec opravljal pri uporabniku
- o vseh sestavinah plačila za delo
- o vseh pogojih za opravljanje dela (strokovna izobrazba, usposobljenost, drugi pogoji,...)
- o drugih elementih pogodbe o zaposlitvi v skladu z 29. členom ZDR (delovni čas, poskusno delo,...).

Uporabnik mora agenciji predhodno predložiti tudi oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar na delovnem mestu, na katerem bo začasni delavec opravljal delo pri uporabniku.

2.2. Napotitev delavca na delo k uporabniku

V skladu s pogodbo med agencijo in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in pravicah ter obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Napotitev delavca na delo mora vsebovati najmanj podatke o:

- začetku in koncu opravljanja dela pri uporabniku,
- vrsti dela, ki ga bo opravljal,
- kraju opravljanja dela,
- morebitnem poskusnem delu,
- delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- plači delavca in morebitnih drugih plačilih,
- načinu izrabe letnega dopusta,
- tveganjih za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.

2.3. Pogodba o zaposlitvi med agencijo in delavcem

Pred napotitvijo delavca k uporabniku morata agencija in delavec skleniti **pogodbo o zaposlitvi**. Pogodba o zaposlitvi se sklene za **določen ali nedoločen čas**, vendar specifična narava te oblike zaposlovanja sama po sebi utemeljuje sklepanje pogodb o zaposlitvi praviloma samo za določen čas. Za razliko od sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas z drugimi delavci, pa po določbi 59. člena ZDR **agencija ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem**.

V pogodbi o zaposlitvi se delavec in agencija dogovorita, da bo **delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih**, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku. Agencija in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bo višina plače in nadomestila odvisna od dejanskega opravljanja dela pri uporabniku, **upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika**.

Posebnosti pogodbe o zaposlitvi med agencijo in delavcem so torej v tem, da:

- predmet pogodbe ni opravljanje dela za agencijo kot delodajalca,
- delavec daje na razpolago svoje delo, ki ga agencija posreduje uporabniku,
- delavec je na delo napoten v skladu z dejansko potrebo pri uporabniku

2.4. Pravice in obveznosti delavca in uporabnika

V skladu z 62. členom ZDR mora delavec opravljati delo po navodilih uporabnika. Začasni delavec mora pri uporabniku vestno opravljati delo, na katerega je napoten v času in kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanje pri uporabniku.

Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku upoštevati določbe ZDR, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oz. splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Če uporabnik krši svoje obveznosti, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela. V kolikor pa svoje obveznosti krši delavec, so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oz. za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri agenciji kot formalnopravnem delodajalcu.

Ker uporabnik ni formalni delodajalec, ni aktivno legitimiran za ukrepanje proti začasnemu delavcu. Disciplinski postopek oz. postopek odpovedi torej izvede agencija. Uporabnik naj agencijo obvešča o:

- vsaki neupravičeni odsotnosti delavca z dela,
- kršitvah delovnih in drugih obveznosti začasnega delavca, ki bi lahko imele za posledico ali disciplinsko odgovornosti ali pa odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- ter o morebitni negativni oceni poskusnega dela (vsaj 5 dni pred potekom poskusnega dela).

Uporabnik je dolžan delavcu zagotavljati:

- osnovno plačo in druge sestavine plače, ki so povezane z opravljanjem konkretnega dela,
- regres za letni dopust,
- povračila stroškov v zvezi z delom ter
- izpolnjevanje drugih obveznosti, ki so določene z dogovorom med agencijo in uporabnikom.

Omejitve obveznosti uporabnika do začasnega delavca

Začasni delavec pri uporabniku nima pravic, ki so neposredno vezane na opravljanje dela na določenem delovnem mestu, kot sta npr. pravica do jubilejne nagrade in pravica do solidarnostne pomoči.

Varnost in zdravje pri delu

V času opravljanja dela pri uporabniku ima delavec na področju varstva in zdravja pri delu enake pravice kot ostali delavci. To pomeni, da je vse pravice in obveznosti s področja varnosti in zdravja pri delu delavcu dolžan zagotavljati uporabnik in ne agencija kot formalni delodajalec. Ker mora biti delavec že predhodno seznanjen z nevarnostmi in tveganji na delu pri uporabniku, mora uporabnik o tem obvestiti agencijo, le-ta pa mora o vseh pogojih dela pisno obvestiti delavca z napotitvijo na delo k uporabniku.

4. poglavje

Obdavčitev dohodkov nerezidentov Republike Slovenije, ki prejemajo dohodke v Sloveniji

1. Uvod

V tem delu priročnika so pojasnjene posebnosti, ki se nanašajo na davčno obravnavo dohodkov, ki jih nerezidenti Slovenije, dosegajo v Sloveniji. V davčne namene se za nerezidente primarno štejejo tujci, ki v Sloveniji nimajo stalnega prebivališča, osebe, ki v Sloveniji nimajo središča vitalnih življenjskih interesov oziroma osebe, ki so v Sloveniji skupno prisotne manj kot 183 dni v posameznem davčnem letu. Ti posamezniki imajo v skladu z določili slovenske davčne zakonodaje (Zakona o dohodnini, Ur. l. RS. št. 59/2006, v nadaljevanju ZDoh) posebne obveznosti in pravice za razliko od rezidentov Slovenije, pod določenimi pogoji pa so upravičeni tudi do olajšav, in sicer v primeru, ko dohodke prejmejo rezidenti držav članic EU. V priročniku je posebej obrazložen tudi postopek ugotavljanja rezidentskega statusa, ki ga je potrebno sprožiti, še posebej v primerih t.i. dvojnega rezidentstva, nadalje postopek plačila dohodnine za nerezidente ter način uveljavljanja ugodnosti iz mednarodnih pogodb o izogibanju dvojnega obdavčevanja dohodka in premoženja. Oprostitev oziroma znižano plačilo davčnega odtegljaja nerezidenti uveljavljajo na posebnih obrazcih zahtevkov za uveljavljanje ugodnosti iz mednarodnih pogodb.

2. Kdo sodi med nerezidente/rezidente?

Nerezidenti so:

- osebe, ki v Sloveniji nimajo prijavljenega stalnega prebivališča, osebe, ki v Sloveniji nimajo središča svojih ekonomskih in osebnih interesov oziroma osebe, ki so v Sloveniji prisotne skupno manj kot 183 dni v posameznem davčnem letu,
- osebe z **diplomatskim ali konzularnim statusom** v Sloveniji,
- osebe, ki opravljajo delo v Sloveniji kot uslužbenci oziroma funkcionarji **mednarodne organizacije**,
- osebe, ki so v Sloveniji prisotne zaradi zaposlitve v diplomatskem predstavništvu, konzulatu, mednarodni misiji tuje države v Sloveniji,
- **uslužbenci v institucijah Evropskih skupnosti**, Evropski centralni banki, Evropskem monetarnem institutu ali Evropski investicijski banki, v Sloveniji,
- osebe, ki so v Sloveniji **zaposlene kot tuji strokovnjaki** za dela, za katera v Sloveniji ni dovolj ustreznega strokovnega kadra,
- osebe, ki bivajo v Sloveniji izključno zaradi študija oziroma zdravljenja.

Tuji strokovnjaki s posebnimi znanji:

- osebe, ki bivajo v Sloveniji izključno zaradi zaposlitve kot tuji strokovnjaki s posebnimi znanji, ki jih v Sloveniji ni ali jih ni dovolj (tuji učitelji, profesorji, lektorji v izobraževalnih kulturnih ali znanstvenih ustanovah v Sloveniji, tuji raziskovalci, tuji strokovnjaki v jedrskih objektih v Sloveniji idr.),
- osebe, ki niso bile davčni rezidenti Slovenije v kateremkoli času petih let pred prihodom v Slovenijo,
- niso lastniki nepremičnine v Sloveniji, in
- bodo bivale v Sloveniji skupno manj kot 365 dni v dveh zaporednih davčnih letih.

Posameznik - nerezident ali njegov delodajalec je dolžan pridobiti pisno potrdilo davčnega organa v Sloveniji o izpolnjevanju navedenih pogojev, še pred pričetkom uveljavljanja izključitve iz rezidentstva Slovenije. Vlogo za pridobitev potrdila zavezanec vloži s predložitvijo posebnega **obrazca**⁴. Obrazcu priloži tudi izpolnjen vprašalnik **“Ugotovitev rezidentskega statusa (prihod v Republiko Slovenijo)”**.

Primer 1:

Posameznik, ki je državljan in davčni rezident Italije, pride v RS zaradi rednega študija na Ljubljanski univerzi. Pred prihodom v RS je dejansko prebival v Italiji. Štipendijo za študij prejema delno iz Italije in delno v RS. Med študijem v RS občasno opravlja delo na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom. V Sloveniji nima drugih dohodkov ter tudi ne premoženja. Status po ZDoh: **nerezident Slovenije za davčne namene**.

Primer 2:

Posameznik, ki biva na Hrvaškem in je davčni rezident Hrvaške, se dnevno vozi na delo v Slovenijo. V Sloveniji nima premoženja in drugega dohodka, razen občasnih dividend, ki mu jih izplačuje podjetje v katerem je zaposlen. Status po ZDoh: **nerezident Slovenije za davčne namene**.

⁴ http://www.durs.gov.si/si/fizicne_osebe/dohodnina_za_fizicne_osebe/obrazci/ugotovitev_rezidentskega_statusa/ugotovitev_rezidentskega_statusa_po_4_tocki_prvega_odstavka_7_clena_zdoh_2/

Primer 3:

Posameznik, ki je davčni rezident države, s katero ima Slovenija sklenjeno mednarodno pogodbo o izogibanju dvojnega obdavčevanja dohodka, ima začasno prebivališče v Sloveniji. V Sloveniji je zaposlen na podlagi pogodbe, sklenjene za določen čas. V Sloveniji bo bival skupno več kot 183 dni v davčnem letu. Status po ZDoh: **rezident Slovenije za davčne namene**, vendar lahko tak posameznik, ki meni, da se po mednarodni pogodbi šteje samo za davčnega rezidenta druge države pogodbenice, sproži postopek ugotavljanja davčnega rezidentstva po določbah te pogodbe pri pristojnem organu druge države pogodbenice, ki začne postopek dogovarjanja o pravilni uporabi »prelomnih pravil za dvojne rezidente« (tie-breaker rules) iz pogodbe s slovenskim davčnim organom. Taka oseba lahko vloži vlogo za ugotovitev rezidentskega statusa tudi v Sloveniji.

Nerezident je zavezan za plačilo dohodnine v Sloveniji le od dohodkov, ki imajo **vir v Sloveniji**.

Dohodki imajo vir v Sloveniji:

- če se zaposlitev izvaja ali storitve opravljajo v RS,
- če dohodke izplačuje slovenski rezident (slovenska pravna oseba ali zasebnik) ali poslovna enota nerezidenta (tj. poslovna enota tuje pravne osebe v RS),
- če nerezident opravlja dejavnost v ali preko poslovne enote v Sloveniji,
- če gre za dohodek, dosežen z oddajanjem nepremičnine, ki je v RS, v najem in pravic na nepremičnini, vključno z dobičkom iz kapitala od odsvojitve nepremičnine, ki je v Sloveniji,
- če gre za dohodke od vrednostnih papirjev in lastniških deležev, katerih izdajatelj je Republika Slovenija, Banka Slovenije, samoupravne lokalne skupnosti oziroma gospodarske družbe, zadruga idr., ki so ustanovljene v Sloveniji, vključno z dobičkom iz kapitala, doseženim z njihovo odsvojitvijo.

3. Postopek ugotavljanja rezidentskega statusa

Posameznik, ki želi formalno urediti svoj rezidentski status (vpis spremembe statusa v davčni register) ali pridobiti mnenje davčnega organa o svojem rezidentskem statusu, pri pristojnem davčnem uradu v RS, vloži vlogo za ugotovitev rezidentskega statusa, ki ji priloži izpolnjen ustrezen vprašalnik:

- “Ugotovitev rezidentskega statusa (odhod iz RS)” ali
- “Ugotovitev rezidentskega statusa (prihod v RS)”.

Zavezanci vprašalnik, ki davčnemu organu omogoča lažjo presojo dejstev in okoliščin, ki vplivajo na status zavezanca, pridobijo pri davčnem organu oziroma si ga lahko natisnejo s spletnih strani DURS⁵. Davčni organ odloči o statusu zavezanca, ki je vložil vlogo in ga o tem obvesti. Sprememba statusa zavezanca se označi v davčnem registru. Posameznik je dolžan izplačevalce dohodkov v RS obvestiti o ugotovljenem davčnem statusu in jim predložiti ustrezno obvestilo davčnega organa.

Posameznik, pri katerem se okoliščine, ki vplivajo na njegov status rezidenta oziroma nerezidenta, naknadno spremenijo, naj se obrne na pristojni davčni urad zaradi ugotovitve spremenjenega stanja (npr. če je oseba zaradi kratkega obdobja bivanja v Sloveniji nerezident Slovenije pa se njeno bivanje v Sloveniji podaljša, se njen status lahko spremeni).

4. Dvojno rezidentstvo in mednarodne pogodbe o izogibanju dvojnega obdavčevanja dohodka

Mednarodna pogodba o izogibanju dvojnega obdavčevanja dohodka lahko prepreči ali omeji obdavčitev nekaterih dohodkov v RS, kadar jih doseže posameznik, ki je rezident RS po določbah ZDoh in hkrati rezident samo druge države pogodbenice za namene izvajanja zadevne mednarodne pogodbe.

⁵ http://www.durs.gov.si/si/fizicne_osebe/dohodnina_za_fizicne_osebe/obrazci/ugotovitev_rezidentskega_statusa/ugotovitev_rezidentskega_statusa_po_zdoh_2_in_po_mednarodnih_pogodbah_o_izogibanju_dvojnega_obdavcevanja/

Oseba, ki velja za davčnega rezidenta RS in davčnega rezidenta države, s katero ima Slovenija sklenjeno mednarodno pogodbo o izogibanju dvojnega obdavčevanja, se lahko po določbah te pogodbe šteje samo za davčnega rezidenta te druge države. Oseba, ki meni, da je po določbah te pogodbe samo davčni rezident druge države pogodbenice, sproži postopek ugotavljanja davčnega rezidentstva po določbah te pogodbe pri pristojnem organu druge države pogodbenice, ki začne postopek dogovarjanja o pravilni uporabi "prelomnih pravil za dvojne rezidente" (tie-breaker rules) iz pogodbe s slovenskim pristojnim organom.

5. Nerezidenti in plačilo dohodnine

Nerezidenti so oproščeni plačila dohodnine:

- **od dobička iz kapitala**, pod pogojem, da ima dobiček iz kapitala **vir v Sloveniji (izdajatelj vrednostnega papirja je RS, Banka Slovenije oziroma gospodarske družbe, ki so ustanovljene v Sloveniji)**, in če vrednostni papir ali lastniški delež, ki ga nerezident odsvoji, ni del pretežnega lastniškega deleža;
- **rezident države članice EU ne plačuje dohodnine od dohodka od prihrankov v obliki plačil obresti** (skladno z **direktivo EU o obdavčevanju obresti**), ki ima vir v Sloveniji, če je upravičeni lastnik navedenega dohodka;
- **nerezident ne plačuje dohodnine od dohodka iz zaposlitve, prejetega za delo pri tujem diplomatskem predstavništvu ali konzulatu oziroma mednarodni organizaciji v Sloveniji ali instituciji EU v Sloveniji**;
- **nerezident ne plačuje dohodnine od dohodka, doseženega z opravljanjem dejavnosti (razen od dohodka iz dejavnosti nastopajočega izvajalca ali športnika), če v Sloveniji ne opravlja dejavnosti preko poslovne enote in je v Sloveniji prisoten manj kot 183 dni v kateremkoli obdobju 12 mesecev ter pod nadaljnjim pogojem, da ne gre za dohodke od katerih se obračunava davčni odtegljaj** (od dohodkov, od katerih se v skladu z zakonom, ki ureja davek od dohodkov pravnih oseb, obračunava davčni odtegljaj, če jih v okviru opravljanja dejavnosti dosega zavezanec po ZDoh-2; davčni odtegljaj se obračunava tudi od plačil, ki jih dosega zavezanec v okviru opravljanja dejavnosti nastopajočega izvajalca ali športnika).

NEPREDLOŽITEV DAVČNE ŠTEVILKE ZA NEREZIDENTE – IZJEMA:

Davčne številke ni potrebno predložiti izplačevalcu dohodkov pred izplačilom dohodka nerezidentu, ki v Sloveniji dosega zgolj občasne dohodke in nima slovenske davčne številke. V teh primerih si mora slovenski izplačevalec od nerezidenta pridobiti vsaj njegovo osebno ime, naslov, identifikacijsko številko ter državo rezidentstva.

5.1 Kako se plačuje dohodnina za nerezidente

Od vseh izplačil tujim fizičnim osebam se plačuje dohodnina že med letom. Akontacija dohodnine se zavezancu **nerezidentu šteje kot dokončen davek**.

V kolikor nerezidentu **dohodek izplačuje slovenska pravna oseba ali zasebnik, ta za prejemnika dohodka odtegne dohodnino**. Če dohodek nerezidentu izplača oseba, **ki ni plačnik davka v Sloveniji (npr. tuj izplačevalec)** mora prejemnik tak dohodek sam napovedati zaradi odmere akontacije dohodnine v Sloveniji. Obrazci napovedi za odmero akontacije dohodnine od posameznih vrst dohodkov so objavljeni v posebnem Pravilniku, ki ga najdete na spletnih straneh DURS⁶.

Dohodki iz zaposlitve se praviloma obdavčijo v tisti državi, kjer se zaposlitev izvaja. V primerih, ko nerezident v Sloveniji dosega dohodke iz zaposlitve, katere izplačuje tuja pravna oseba, ki ni plačnik davka v Sloveniji, predloži pri pristojnem davčnem uradu obrazec Napovedi za odmero akontacije dohodnine od dohodkov iz zaposlitve⁷.

Nerezident, ki v Sloveniji dosega dohodke iz drugega pogodbenega razmerja, katere mu izplača slovenska pravna oseba ali zasebnik lahko pri pristojnem davčnem uradu vloži zahtevek za zmanjšanje davčne osnove od dohodka iz zaposlitve (iz drugega pogodbenega razmerja) zaradi uveljavljanja dejanskih stroškov prevoza in nočitve⁸. Ker se akontacija dohodnine zaradi priznanih dejanskih stroškov zniža, davčni organ nerezidentu preveč plačan davek z odločbo vrne na njegov osebni račun.

⁶ <http://www.uradni-list.si/1/online.jsp?urlid=2006138&dhid=86745>

⁷ Obrazec napovedi za odmero akontacije dohodnine od dohodkov iz zaposlitve najdete na: http://www.durs.gov.si/si/fizicne_osebe/dohodnina_za_fizicne_osebe_obrazci/dohodek_iz_zaposlitve/napoved_za_odmero_akontacije_dohodnine_od_dohodka_iz_zaposlitve/

⁸ Obrazec zahtevka za zmanjšanje davčne osnove od dohodka iz zaposlitve (iz drugega pogodbenega razmerja) zaradi uveljavljanja dejanskih stroškov najdete na: http://www.durs.gov.si/si/fizicne_osebe/dohodnina_za_fizicne_osebe_obrazci/dohodek_iz_zaposlitve/zahtevek_za_zmanjsanje_davcne_osnove_od_dohodka_iz_zaposlitve_iz_drugega_pogodbenega_razmerja_zaradi_uveljavljanja_dejanskih_stroskov/

6. Uveljavljanje ugodnosti, ki jih imajo nerezidenti, ki v Sloveniji dosegajo dohodke na podlagi konvencij (sporazumov) o izogibanju dvojnega obdavčevanja dohodka in premoženja⁹

Ugodnosti, ki jih prinašajo sporazumi tujim fizičnim osebam (nerezidentom), ki v Sloveniji dosegajo dohodke so:

- neobdavčevanje v državi vira (Sloveniji), ker je po sporazumu dana pravica do obdavčitve le državi sedeža prejemnika dohodka
- obdavčevanje v državi vira (Sloveniji) po nižji stopnji, kar se običajno pojavi pri treh vrstah dohodkov: dividendah, obrestih in premoženjskih pravicah. Stopnja se giblje med 5 % in 15 %.

Nerezidenti imajo za izkoriščanje ugodnosti, ki jim jih daje mednarodna pogodba o izogibanju dvojnega obdavčevanja za dohodke, obdavčene na viru v Sloveniji, **dve možnosti, in sicer:**

- **znižanje ali oprostitev plačila davka;** če je dohodek po sporazumu obdavčen z nižjo stopnjo oziroma je oproščen davka v Sloveniji. Prejemnik dohodka - nerezident mora plačniku davka (slovenskemu izplačevalcu) predložiti zahtevek preden je dohodek izplačan. Plačnik davka lahko izplača dohodek in obračuna davek po nižji stopnji ali od dohodka ne izračuna in ne odtegne davka, šele ko prejme od davčnega organa potrjen zahtevek.
- **vračilo preveč plačanega davka;** če je plačnik davka (slovenski izplačevalec) ne glede na ugodnosti, ki jih določa mednarodna pogodba, obračunal davek ali ga je obračunal po višjih stopnjah, lahko prejemnik dohodka- nerezident zahteva vračilo davka. Če je bil davek obračunan od dohodka, ki je v skladu z mednarodno pogodbo oproščen davka, se prejemniku dohodka vrne ves znesek plačanega davka.

Ugodnosti lahko nerezidenti uveljavljajo na obrazcih zahtevkov za uveljavljanje ugodnosti iz mednarodnih pogodb o izogibanju dvojnega obdavčevanja, in sicer je za vsako posamezno vrsto dohodka določen poseben obrazec za uveljavljanje ugodnosti.¹⁰

⁹ Seznam veljavnih konvencij o izogibanju dvojnega obdavčevanja dohodka in premoženja, ki se uporabljajo v Sloveniji se nahaja na spletni strani Ministrstva za finance: http://www.sigov.si/mf/slov/dav_car/seznam_konv_dv_obd.htm

¹⁰ Zahtevke za uveljavljanje ugodnosti po mednarodnih sporazumih o izogibanju dvojnega obdavčenja dohodka in premoženja najdete na: http://www.durs.gov.si/si/fizicne_osebe/dohodnina_za_fizicne_osebe/obrazci/odprava_dvojnega_obdavcevanja_dohodka_in_premozenja/

Primer 1:

**ZAHTEVK ZA ZMANJŠANJE OZIROMA OPROSTITEV DAVKA OD DIVIDEND NA PODLAGI DOLOČB MEDNARODNE POGODBE O IZOGIBANJU DVOJNEGA OBDAVČEVANJA DOHODKA
(OBRAZEC: MF – DURS obr. KIDO 1)**

- Zahtevek lahko vloži plačnik davka (izplačevalec dohodka), ki nerezidentom izplačuje dohodke iz naslova dividend. K zahtevku *podpisanem s strani prejemnika* dohodka je potrebno priložiti certifikat pristojnega organa države rezidentstva prejemnika dohodka, iz katerega je razvidno, da je prejemnik rezident druge države.
- Zahtevku se ugotovi, v kolikor ima Slovenija z državo rezidentstva prejemnika dohodka sklenjeno veljavno konvencijo o izogibanju dvojnega obdavčenja dohodka. Obdavčitev dohodkov iz naslova dividend ureja samostojni člen posamezne konvencije, običajno je to 10. člen, na podlagi katerega je obdavčitev v državi vira omejena (običajno znaša od 5 % do 15%).
- Zahtevku zavezanca za zmanjšanje oziroma oprostitve davka od dohodka iz naslova dividend **se ugotovi** tako, da lahko plačnik davka ob izplačilu dividend obračuna davek po nižji stopnji, kot je določena z zakonom o obdavčenju oziroma z zakonom o dohodnini.

Primer 2:

ZAHTEVK ZA OPROSTITEV DAVKA OD DOHODKA, KI GA ŠTUDENTI DOSEGAJO V REPUBLIKI SLOVENIJI, NA PODLAGI DOLOČB MEDNARODNE POGODBE O IZOGIBANJU DVOJNEGA OBDAVČEVANJA DOHODKA (OBRAZEC: MF – DURS obr. KIDO 4)

- Zahtevek lahko vloži pooblaščen organizacija, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom. K zahtevku *podpisanem s strani prejemnika* dohodka je potrebno priložiti certifikat pristojnega organa države rezidentstva prejemnika dohodka, iz katerega je razvidno, da je prejemnik rezident druge države.
- Zahtevku se ugotovi, v kolikor ima Slovenija z državo rezidentstva prejemnika dohodka sklenjeno veljavno konvencijo o izogibanju dvojnega obdavčenja dohodka. Obdavčitev dohodkov študentov ureja samostojni člen posamezne konvencije, običajno je to 20. člen, ki pogosto glede obdavčitve študentov določa, da ima študent, učenec ali pripravnik glede dotacij, štipendij in prejemkov iz zaposlitve med svojim izobraževanjem ali usposabljanjem pravico do enakih oprostitev, olajšav ali znižanj davkov, kot jih imajo rezidenti države pogodbenice.

- V takšnih primerih se zahtevku zavezanca za oprostitev davka od dohodka, ki ga tuji študent dosega v Republiki Sloveniji **ugodi** tako, da se ne izračuna in ne odtegne akontacije dohodnine, če posamezni dohodek ne presega 400 Eurov na podlagi napotnice študentske organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom (11. odstavek 127. člena Zakona o dohodnini, ZDoh-2).
- Vendar pa se oprostitev v posameznem letu lahko prizna le do zneska splošne olajšave, ki znaša 2.800 Eurov, zato je potrebno pod zaporedno številko 5 zahtevka vsakokrat navesti skupni znesek dohodka, ki ga je tuj študent že dosegel v tekočem letu, do vložitve zahtevka za oprostitev davka.

Primer 3:

ZAHTEVEK ZA OPROSTITEV DAVKA OD DOHODKOV IZ ZAPOSLOTITVE (RAZEN POKOJNIN) NA PODLAGI DOLOČB MEDNARODNE POGODBE O IZOGIBANJU DVOJNEGA OBDAVČEVANJA DOHODKA (OBRAZEC: MF – DURS obr. KIDO 5)

- Zahtevek lahko vloži plačnik davka (izplačevalec dohodka), ki nerezidentom izplačuje dohodke iz zaposlitve tako na podlagi rednega delovnega razmerja, kot na podlagi drugega pogodbenega razmerja. K zahtevku *podpisanem s strani prejemnika* dohodka je potrebno priložiti certifikat pristojnega organa države rezidentstva prejemnika dohodka, iz katerega je razvidno, da je prejemnik rezident druge države.
- Zahtevku se ugotovi, v kolikor ima Slovenija z državo rezidentstva prejemnika dohodka sklenjeno veljavno konvencijo o izogibanju dvojnega obdavčenja dohodka. Obdavčitev dohodkov iz zaposlitve ureja samostojni člen posamezne konvencije, običajno je to 15. člen, ki glede obdavčitve dohodkov iz zaposlitve običajno določa, da se dohodki iz zaposlitve obdavčijo v tisti državi, kjer se zaposlitev dejansko izvaja.
- Zahtevku zavezanca za oprostitev davka od dohodka iz zaposlitve **se ugotovi**, tako, da se ne izračuna in ne odtegne akontacije dohodnine, če prejemnik dohodka prejema plačilo za delo, ki ga opravlja **izključno v drugi državi**.

Plačnik davka (izplačevalec dohodka) lahko torej izplača dohodek in obračuna davek po nižji stopnji oziroma ne izračuna in odtegne davka šele, ko prejeme od davčnega organa potrjen zahtevek.

Če pa je plačnik davka ne glede na ugodnosti, ki jih določa mednarodna pogodba, obračunal davek po stopnjah, ki so določene z zakonom o obdavčenju oziroma zakonom o dohodnini, ali je od tega dohodka izračunal in odtegnil davek, in je zaradi tega bil plačan višji znesek davka, kot če bi bil davek plačan v skladu z mednarodno pogodbo, lahko zahteva vračilo davka, ki je bil obračunan od dohodka, za katerega velja po mednarodni pogodbi oprostitev oziroma je z mednarodno pogodbo predpisana nižja stopnja.

7. Izdaja potrdila o plačnem davku

Davčni organ izdaja nerezidentom na njihovo zahtevo potrdilo o plačanem davku v Sloveniji za posamezno davčno leto. Potrdilo je namenjeno uveljavljanju ugodnosti - odbitka davka, plačanega v Sloveniji, ali oprostitve plačila davka v državi, kjer so rezidenti.

OBVEZNOSTI IN PRAVICE NEREZIDENTOV SLOVENIJE:

- so **zavezanci za dohodnino od dohodka z virom v Sloveniji**, upoštevaje določbe mednarodnih pogodb o izogibanju dvojnega obdavčevanja,
- **ne oddajajo letne napovedi za odmero dohodnine**,
- so zavezanci za dohodnino **po določenih stopnjah**,
- **na splošno niso upravičeni do olajšav in zmanjšanj davčne osnove**, določenih za rezidente.

OLAJŠAVE ZA REZIDENTE DRŽAV ČLANIC EU

Fizične osebe, rezidenti držav članic EU, lahko uveljavljajo **splošno olajšavo in posebno olajšavo za vzdrževane družinske člane pri letni napovedi za odmero dohodnine**, v kolikor jo oddajo, če z dokazili dokažejo, da znašajo njihovi dohodki iz zaposlitve oziroma iz opravljanja dejavnosti oziroma iz opravljanja osnovne kmetijske in osnovne gozdarske dejavnosti, doseženi v Sloveniji, **najmanj 90 %** vseh njihovih obdavčljivih dohodkov v davčnem letu.





Evropsko leto mobilnosti delavcev 2006