

Zagotavljanje minimalnih standardov glede plače napotenim delavcem

mag. Helena Polič Kosi

Minimalni standardi glede delovnega časa, minimalnega počitka, letnega dopusta, prepovedi diskriminacije ter varnosti in zdravja pri delu napotenih delavcev so v državah članicah EU poenoteni z direktivami (in ne z uredbami), zato nastajajo razlike, še posebej v zvezi z minimalno plačo. Države članice so same pristojne za določitev pravil o plačilu za delo v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso.

Dne 29. 7. 2018 je stopila v veljavo Direktiva (EU) 2018/957 Evropskega parlamenta in sveta z dne 28. junija 2018, o spremembi Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev. Iz Direktive izhaja, da bi bilo pri primerjavi plačila za delo, izplačanega napotenemu delavcu, in plačila za delo, ki mu pripada v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso države gostiteljice, treba upoštevati bruto znesek plačila za delo. Primerjati bi bilo treba skupne bruto zneske plačila za delo, ne pa posameznih sestavnih delov plačila za delo, ki so obvezni. Zagotoviti bi bilo treba, da so sestavni deli plačila za delo dovolj natančno opredeljeni v skladu z nacionalnim pravom in/ali prakso države članice, iz katere je bil delavec napoten. Razen kadar so dodatki, ki sodijo k napotitvi, povezani s stroški, ki dejansko nastanejo zaradi napotitve, kot so potni stroški in stroški za prehrano ter nastanitev, bi se morali šteti kot del plačila za delo in bi se morali upoštevati za namene primerjave bruto zneskov plačila za delo.

Sodišče EU je v zadevi C – 396/13, z dne 12. 2. 2015¹, opredelilo pojem »minimalna urna postavka« - torej minimalna plača. Način izračuna urne postavke in merila v zvezi z njim spadajo v pristojnost države članice gostiteljice. Ker večina članic EU nima določene minimalne plače, se le ta ugotavlja z uporabo zavezujočih kolektivnih pogodb v državi, kjer se opravlja delo, za primerljivo delo. Višino bruto plače mora pravilno določiti delodajalec sam, delovno sodišče pa v sporu zaprosi za obvestilo o pravu tuje države pristojne organe in na tak način ugotovi zavezujočo kolektivno pogodbo, s tem pa minimalen znesek pripadajoče plače in drugih prejemkov. Če velja pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja enovit pravni sistem in delavec uveljavlja izplačilo primerljive avstrijske bruto plače, ker je delal v Republiki Avstriji, potem bi veljalo, da lahko uveljavlja tudi dnevnice v skladu z avstrijsko kolektivno pogodbo, prav tako npr. regres za letni dopust. Enotne sodne prakse glede tega vprašanja pri nas še ni.

Glede povračila stroškov prehrane se postavlja vprašanje, ali naj se izplača dnevnic (ko se skladno s 4.b točko prvega odstavka 44. člena ZDoh-2 ne vštevava v davčno osnovo) ali le malica.

¹ Sodba Sodišča EU: ECLI:EU:C:2015:86 (Sähköalojen ammatillitöntö ry / Elektrotubdowa Spółka Akcyjna).

Delovna sodišča, ko odločajo o zahtevkih glede plačila stroškov prehrane priznavajo dnevnic (v neto zneskih) za vsak dan dela v tujini. Na drugi strani je znano stališče davčnih organov, da delavcem dnevnic ne pripada, ker je bilo delovno mesto delavcev v tujini in zato niso bili vsakodnevno na službeni poti. Izplačilo dnevnic je zato potrebno šteti kot drug prejemek iz delovnega razmerja, ki se obdavči. Davčni organ delavcem prizna znesek za prehrano v skladu z določili Uredbe o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino, prav tako pa tudi nadomestilo za ločeno življenje. Razlika neto plačila pa se obruti in od slednjega odtegne davke in prispevke².

Če delovno sodišče prizna delavcu dnevnic (v neto znesku) kot strošek, ki ga je delodajalec dolžan plačati v neto znesku, ali ima potem davčni organ podlago, da ta strošek obruti?

Vrhovno sodišče RS je v letu 2018 odločilo³, da sodišča v delovnih sporih več ne odločajo o tem, ali je delodajalec delavcu iz naslova delovnega razmerja dolžan obračunati in plačati davke in prispevke in od katerih osnov jih je dolžan obračunati in plačati. Osnova za plačilo prispevkov je stvar delodajalca in pristojnost davčnih organov. Pri napotenih delavcih pa je prav to vprašanje, saj prihaja do bistvenih razlik v stroških delodajalca pri enaki neto plači glede na to, ali gre za napotene delavca na podlagi A1 po 12. ali pa po 13. členu Uredbe 883/2004/ES, glede na mnenje FURS.

Delodajalec, ki zaposluje delavca, ki običajno opravlja delo v Republiki Sloveniji in je izjemoma napoten na delo v tujino, v skladu z Zakonom o čezmejnem izvajanju storitev⁴ (ZČmIS), delavca vključi v obvezna socialna zavarovanja po 12. členu Uredbe in pridobi na tej podlagi A1 obrazec. Datum začetka zavarovanja je enak datumu začetka napotitve, ki je razviden iz obrazca A1 za napotene delavce, prijava v zavarovanje je obvezna z zavarovalno podlago 002, za katero je osnova za plačilo prispevkov zavarovalna osnova po drugem odstavku 144. člena ZPIZ-2, torej plača, ki bi bila prejeta za enako delo v Republiki Sloveniji.

Oseba, za katero se šteje, da je zajeta v členu 13 Uredbe, pa je tista, katere delo je v različnih državah članicah sestavni del delovnega vzorca in premor med obdobji dela ni takšne dolžine ali značaja, da bi delovni vzorec spremenil tako, da oseba ne bi več »običajno« delala v dveh ali več državah članicah (samozaposleni, vozniki, strokovnjaki IT, mednarodni kurirji ipd.) in torej ne gre za začasno delo po ZČmIS. Za pridobitev potrdila

² Sodba UPRS, št. IU 1750/2015 z dne 15. 11. 2016.

³ VSRS Sodba VIII Ips 226/2017 z dne 23.01.2018.

⁴ Zakon o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS), Uradni list RS, št. 10/2017.

A1 po 13. členu pogoji po ZČmIS ne veljajo. Delavec, ki opravlja delo v tujini običajno in torej zanj delodajalec pridobi A1 obrazec po 13. členu, pa je na zavarovalni podlagi 001, osnova za plačilo prispevkov po (za mnoge spornem) mnenju ministrstva in FURS posledično ni drugi odstavek 144. člena ZPIZ-2, ampak minimalna plača, kot jo določa država, v katero je delavec napoten na delo. Strošek delodajalca je lahko zato tudi za eno tretjino višji.

V praksi je ta trenutek jasno, da preglednosti in dostopa do informacij, ki sta bistvena za pravno varnost in izvrševanje

prava, ni. Delodajalci bodo vsekakor morali veliko pozornosti nameniti pravilnemu obračunu plač glede na dejansko opravljeno število ur na podlagi ustreznih evidenc in aneksa za delo v tujini in število dni dela v tujini (pravilen obračun ur ali nadur, ali gre začasno delo – A2 po 12. ali 13. členu Uredbe, osnova za prispevke, dnevnic ali malica), vsebini dela (navodila slovenskega delodajalca, da ne bo tuj organ štel, da gre za agencijsko delo), stroškom prevoza (ali bo zagotavljal službeni prevoz, bo obračunal boniteto za prevoz iz kraja bivanja v tujini do delovišča ipd.), in stroškom prenočišča (ali se sploh lahko tak strošek plača delavcu brez bonitete).

Sklepno

Napotitev delavca na delo v tujino zahteva od delodajalca veliko administrativno in finančno obremenitev. Dejstvo je, da je treba preprečiti vse čezmejne goljufije in zagotoviti napotnim delavcem minimalne standarde. V prihodnje bi bilo treba poenotiti prakso sodišč in upravnih organov tako na nacionalni ravni, kot na ravni EU, da bo delodajalcem jasno, kaj sploh ti standardi pomenijo in posledično, kako jih zagotavljati z delovnopravnega in davčnega vidika.

K temu bo vsekakor pripomogla zahteva iz direktive (EU) 2018/957, da vsaka država članica na enotnem uradnem nacionalnem spletnem mestu objavi pogoje za delo, sestavne dele plačila za delo, ki so obvezni, ter na dodatne pogoje za zaposlitev.