

# Pošiljanje

Prosimo upoštevajte, da je posredovanje med ponudnikom oskrbe in družino pri nas možno **samo** v [franšiznem sistemu](#). Zaradi transparentnosti trga Vam želimo kljub temu ponuditi pregled nad drugimi poslovnimi modeli, ki so trenutno na tržišču. V primeru vprašanja se lahko kadarkoli obrnete na nas.

Načelno obstajata dva načina, kako v Nemčiji zaposliti oskrbovalca/oskrbovalko, ki je že zaposlen v tujini:

1. Klasično pošiljanje
2. Kombinacija dveh pogodb o naročilu

Druga različica je v praksi prav tako označena kot pošiljanje, vendar dejansko to ni. V nadaljevanju smo zbrali vse informacije o pošiljanju.

## 1. Kaj je pošiljanje?

Načeloma zaradi svobode opravljanja storitev, ki je v veljavi od leta 2004, za prebivalce Vzhodne Evrope obstaja možnost, da tuja podjetja kot ponudniki svoje delojemalce začasno pošiljajo v Nemčijo, da tam opravljajo storitve. Do pošiljanja pride, če oseba, ki znotraj države članice EU, dela na račun tamkajšnjega delodajalca in je na njegovo napotilo začasno poslana v Nemčijo, da zanj tam za opravlja delo.

Posledica zakonitega pošiljanja je, da so pravni predpisi države pošiljateljice, to je država v kateri ima delodajalec sedež, še vedno v veljavi. Neodvisno od tega je potrebno upoštevati v Nemčiji veljavne obvezne standarde za varstvo pri delu, kot je na primer največji dovoljen delovni čas, minimalno število dni letnega dopusta ali varnostni ukrepi na delovnem mestu. Sem spada tudi od 1. januarja 2015 veljavna minimalna plača v višini 8,50 EUR/uro, in jo mora izplačati delodajalec. Tako v tem primeru velja enak izračun kot pri modelu „*Družina kot delodajalec*“ ([povezava](#)).

## Zakaj pošiljanje v praksi pogosto ni izvedeno pravilno?

V primeru, da oskrbovalec/oskrbovalka izvaja **pretežno dejavnosti osnovne nege**, ga/jo mora delodajalec obvezno prijaviti v Nemčiji skladno z 18. členom Zakona o napotitvi delavcev na delo (AEntG). K temu spada tudi, da je potrebno oskrbovalcu/oskrbovalki plačati povprečno minimalno plačo za storitve nege (9 EUR/uro na zahodu in 8 EUR/uro na vzhodu). V primeru, da oskrbovalec/oskrbovalka **pretežno ne izvaja dejavnosti osnovne nege**, je upravičen/a do povprečne minimalne plače zadevne domovine. Poleg tega mora iz reklamne in pogodbene dokumentacije podjetja izhajati, da ne prevzemajo dejavnosti nege. K storitvam nege na primer sodijo: pranje, tuširanje, kopanje, nega zob, česanje, britje, praznjenje črevesja in mehurja, priprava hrane ali pomoč pri hranjenju, oblačenje in slačenje, pomoč pri stanju, hoja, hoja po stopnicah. V kolikor je potrebno izvajati te storitve nege, oskrbovalec/oskrbovalka izvaja negovalne dejavnosti in mora biti zato prijavljen/a skladno z

18. členom Zakona o napotitvi delavcev na delo (AEnTG) in biti plačan/a skladno z minimalno plačo na področju nege.

Predpogoj za legalno pošiljanje je, da delovno razmerje med delojemalcem in tujim delodajalcem v času trajanja celotnega obdobja pošiljanja dejansko še naprej obstaja. Ta predpogoj ni izpolnjen, kadar pravico dajanja nalog izvaja družina v Nemčiji. To je primer takrat, če delojemalec navodila za delo prejema neposredno od družine in ne več od tujega delodajalca. Delovno razmerje s tujim delodajalcem takrat obstaja samo še „na papirju“ in ni odločilno, tako da dejansko delovno razmerje obstaja z družino. Posledica tega je, da mora družina za delojemalca plačevati običajne socialne prispevke, davke, itd. skladno z nemškim pravom. Zato lahko pravno in finančno otežujoče posledice bremenijo družino, v kolikor predpogoji za zakonsko pošiljanje ne obstajajo.

Manjkajoč obrazec A1 je lahko jasno opozorilo na nezakonito pošiljanje. Delodajalec mora pred pošiljanjem pri pristojnem socialnem zavarovanju zahtevati potrdilo o pošiljanju, ki velja kot dokazilo, da delodajalec za poslanega delojemalca v domovini plačuje prispevke za socialno varnost. Delojemalec mora biti v stanju obrazec A1 kadarkoli predložiti. V kolikor obrazca ne more predložiti, lahko na podlagi tega sklepamo, da gre za nezakonito pošiljanje. Zato naj družine vedno povprašajo po obrazcu A1 in naj zahtevajo, da sem jim pokaže original, kajti to potrdilo zahtevajo tudi nemški organi, npr. carina. V najhujšem primeru so lahko družine obvezane za plačilo socialnih prispevkov ter davkov skladno z nemško zakonodajo, v kolikor se dejansko delovno razmerje potrdi.

Pošiljanje je nezakonito tudi tedaj, če se je delojemalec že pred pošiljanjem nahajal v Nemčijo in se tam zaposli. Kajti pošiljanja oseba mora biti neposredno pred pošiljanjem podvržena pravnim predpisom države članice (države pošiljateljice), v kateri ima podjetje, ki pošilja, svoj sedež. „Neposredno pred začetkom“ pomeni, da mora biti oseba najmanj en mesec podvržena pravnim predpisom države članice.

Tudi t.i. „verižno pošiljanje“ vodi do tega, da je pošiljanje nezakonito. V večini primerov poslani delojemalci pri družini ostanejo določeno časovno obdobje od dveh do treh mesecev in se nato vrnejo v domovino. Ponavadi jih zamenja drug delojemalec podjetja, ki je delojemalca poslalo. Pošiljanje je nezakonito, če poslan delojemalec zamenja drugega delojemalca, ki je prej delal pri družini, kljub temu, da je časovno obdobje za pošiljanje poteklo.

Evropska zakonodaja predpisuje, da mora biti podjetje, ki pošilja delojemalce, „običajno“ dejavno v državi podružnice (EG-VO 883/2004, 12. člen, 1. odstavek). Pri tem mora podjetje, ki pošilja delojemalce, drugo, omembe vredno dejavnost opravljati izključno kot interno upravno dejavnost. Če se torej podjetje omejuje izključno na posredovanje delojemalcev v Nemčijo in ti delojemalci ne delajo v državi pošiljateljici, govorimo o prepustitvi delojemalcev, za kar je potrebno dovoljenje. Tudi v tem primeru bi bilo pošiljanje nezakonito.

## 2. Dve pogodbi o naročilu

Poleg delovnega razmerja, ki je predloženo ob pošiljanju, so pravno dovoljene tudi druge oblike storilnosti. Gre za t.i. civilno-pravne pogodbe. Opravljalec storitve na podlagi tega nima statusa delojemalca, kar pomeni, da delovnopравни predpisi glede delovnega časa, dopusta, nadur, itd. zanj ne veljajo. V okviru te najpogosteje uporabljene pogodbe so pogodba o delu in pogodba o naročilu (*Mnenje odvetniške pisarne Justyna Olejnik-Roszkowska, Varšava*). V kolikor oskrbovalca/oskrbovalko zaposlite preko ene ali več pogodb o naročilu, to pomeni, da zaposlitev ni podvržena niti nemški minimalni plači niti drugim pogojem o varstvu pri delu. Zaposleni deluje podobno kot „samostojni delojemalec podoben delojemalcu“, pri čemer socialne prispevke plačuje naročnik. Kljub temu je potrebno tukaj upoštevati, da je v praksi samo ena od pogodb o naročilu (sklenjena na Poljskem) podvržena socialnim prispevkom. Druga pogodba o naročilu (sklenjena za storitve v Nemčiji) spet vključuje samo prispevke za zdravstveno zavarovanje.

Prosimo upoštevajte tudi: Razlikovanjem med tema dvema vrstama pogodbe je trenutno zelo težavno. Če se v pogodbi o naročilu nahajajo vsebine in uredbe o delovnem času, letnem dopustu, plačila nadur ali podobno, ni govora o pogodbi o naročilu, temveč obstaja pogodba o delu in tako spet klasično pošiljanje. V tem primeru, v kolikor delodajalec sklene pogodbo o naročilu, storilnost pa kljub temu ustreza delovnemu razmerju, imamo opravka z izogibanjem delovnopravnih predpisom. (*Mnenje odvetniške pisarne Justyna Olejnik-Roszkowska, Varšava*). Tudi pisarna Braun und Paschke pravi: „po našem mnenju je potrebno takšnega delojemalca v okviru odredbe 883/2004 smatrati kot „zaposlenega“, pri čemer se upoštevajo ustrezni predpisi te uredbe v zvezi z „zaposlitvijo“ in iz tega izhajajoče posledice za tega delojemalca ter dajalca naloge.“ (*Mnenje pisarne Braun und Paschke, Varšava*).

### Na kaj moram paziti?

Pogodbe s podjetjem, ki pošilja, podrobno preberite. Večina podjetij, ki pošilja, se za osnovo pogodbe dogovori za tuje pravo. To za Vas pomeni, da morate v primeru spora zaradi slabega opravljanja storitev poiskati tujega odvetnika v državi pošiljateljici, saj lahko nemški odvetnik pogodbo preveri samo skladno z nemškim pravom. Poleg tega je ponavadi kot pristojno sodišče naveden sedež podjetja v tujini, kar je za vas prav tako neugodno.

Za vsakega poslanega delojemalca zahtevajte naj vam predložijo originalni obrazec A1, ki si ga skopirajte. V kolikor pride do preverjanja s strani carine, lahko predložite obrazec A1 in se tako izognete težavam.

Delojemalcu ne dajajte navodil, temveč se obrnite na podjetje, ki pošilja, tako da jih pokličete in izrazite Vaše želje.

Delojemalca vprašajte ali za podjetje, ki ga pošilja, dela tudi v tujini ali je bil zaposlen samo za pošiljanje v Nemčijo.

Vprašajte ali dela z dvema pogodbama o naročilu in preverite ali vsebujeta tudi vsebine, ki ustrezajo delovnemu razmerju. V tem primeru lahko izhajate iz tega, da gre za izogibanje delovnopravnim predpisom.