



Univerza v Mariboru

Fakulteta za varnostne vede

DIPLOMSKO DELO VISOKOŠOLSKEGA STROKOVNEGA ŠTUDIJA
Varnost in policijsko delo

Pregled kršitev delovnega razmerja in socialne varnosti v
Republiki Sloveniji

Ljubljana, Maj 2016

Žiga Babnik

Mentorica: doc. dr. Katja Eman

Zahvale

Iskreno se zahvaljujem mentorici doc. dr. Katji Eman za izjemen trud in vso pomoč pri pisanju diplomske naloge.

Zahvaljujem se tudi Katji Pezdirc za lektoriranje in Anji Fir za angleški prevod povzetka diplomske naloge.

Posebna zahvala pa gre družini in vsem bližnjim, ki so me podpirali na študijski poti in vseskozi verjeli vame.

Kazalo

1 Uvod	9
1.1 Metodološki okvir	11
2 Opredelitev temeljnih pojmov	13
2.1 Delovno razmerje	13
2.2 Socialna varnost	14
2.3 Sistem socialnega zavarovanja	14
2.4 Kaznivo dejanje	15
2.5 Prekršek	15
3 Zakonske obveznosti delodajalca iz delovnega razmerja in socialne varnosti	17
3.1 Pogodba o zaposlitvi	17
3.2 Obveznosti pogodbenih strank.....	19
3.3 Prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.....	19
3.4 Pogodba o zaposlitvi za določen čas in krajši delovni čas	20
3.5 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi	22
3.6 Plačilo za delo	25
3.7 Delovni čas ter odmori in počitki	26
3.8 Letni dopust.....	27
3.9 Evidence na področju dela.....	28
3.10 Zaposlovanje in delo tujcev	29
3.11 Delo in zaposlovanje na črno.....	31
3.12 Prispevki za socialno varnost.....	34
3.13 Vrste in stopnje prispevkov.....	35
3.14 REK obrazec.....	35
3.15 Matična evidenca	36
4 Normativna ureditev kaznivih dejanj zoper delovno razmerje in socialno varnost.....	38
4.1 Kršitev temeljnih pravic delavcev	38
4.2 Šikaniranje na delovnem mestu	40
4.3 Kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti.....	41
4.4 Zaposlovanje na črno	42
4.5 Kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic.....	43
4.6 Ogrožanje varnosti pri delu	45

4.7 Kršenje pravic iz socialnega zavarovanja	46
4.8 Zloraba pravic iz socialnega zavarovanja	47
5 Organi nadzora.....	48
5.1 Policija.....	49
5.2 Inšpektorat Republike Slovenije za delo	52
5.3 Finančna uprava Republike Slovenije.....	56
6 Analiza statističnih podatkov o kršitvah delovnega razmerja in socialne varnosti.....	60
6.1 Statistični podatki Policije	61
6.2 Statistični podatki Inšpektorata Republike Slovenije za delo.....	67
6.3 Statistični podatki Davčne uprave Republike Slovenije	79
6.4 Predlogi za preprečevanje zlorab pravic delavca iz delovnega razmerja in socialne varnosti	86
7 Zaključek	89
7.1 Ugotovitve in preverjanje hipotez	89
7.2 Razprava	91
8 Uporabljeni viri	94

Kazalo tabel

Tabela 1: Vrste in stopnje prispevkov za socialno varnost	35
Tabela 2: Primerjava števila nadzorov in števila ugotovljenih kršitev ter vrstni red najpogosteje ugotovljenih kršitev na področju delovnih razmerij v obdobju 2004 - 2012..	76
Tabela 3: Število ugotovljenih nepravilnosti v zvezi z REK obrazci in znesek dodatno obračunanega davka med leti 2004 in 2012.....	81
Tabela 4: Število davčnih nadzorov in dodatno ugotovljene obveznosti in plačila kot posledica nadzora iz naslova prispevkov za socialno varnost med leti 2004 in 2012	83

Kazalo grafov

Graf 1: Število storjenih kaznivih dejanj kršenja temeljnih pravic delavcev.....	61
Graf 2: Število storjenih kaznivih dejanj kršenja pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti	62
Graf 3: Število storjenih kaznivih dejanj kršenja pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršenja sindikalnih pravic	63
Graf 4: Število storjenih kaznivih dejanj ogrožanja varnosti pri delu	63
Graf 5: Število storjenih kaznivih dejanj kršenja pravic iz socialnega zavarovanja	64
Graf 6: Število storjenih kaznivih dejanj zlorabe pravic iz socialnega zavarovanja	65
Graf 7: Število storjenih kaznivih dejanj šikaniranja na delovnem mestu	65
Graf 8: Število storjenih kaznivih dejanj zaposlovanja na črno	66
Graf 9: Število kršitev v zvezi s sklepanjem pogodbe o zaposlitvi.....	68
Graf 10: Število kršitev v zvezi z prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.....	69
Graf 11: Število kršitev v zvezi s plačilom za delo.....	70
Graf 12: Kršitve v zvezi z institutom delovnega časa.....	71
Graf 13: Kršitve v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov delavcev.....	72
Graf 14: Kršitve v zvezi z izrabo in odmero letnega dopusta.....	72
Graf 15: Kršitve v zvezi z zaposlovanjem in delom tujcev	73
Graf 16: Kršitve v zvezi z zaposlovanje na črno.....	74
Graf 17: Kršitve v zvezi z vodenjem evidenc na področju dela.....	75
Graf 18: Zneski izdanih sklepov in plačil po izdanih sklepih o davčni izvršbi za neplačane prispevke za socialno varnost med leti 2004 in 2012 (v eur)	80

Kazalo slik

Slika 1: Zemljevid podjetij, ki svojim zaposlenim ne plačujejo prispevkov.....	86
--	----

Povzetek

Diplomsko delo z naslovom Pregled kršitev delovnega razmerja in socialne varnosti v Republiki Sloveniji obravnava vrste in pogostost posameznih kršitev, ki nastajajo zaradi neizpolnjevanja obveznosti iz delovnega razmerja in predstavljajo kršenje delavčevih pravic.

Skozi nalogo smo z analiziranjem statističnih podatkov o zaznanih kršitvah delovnega razmerja in socialne varnosti med leti 2004 in 2012 primerjali število kršitev pred in po pojavu finančne krize leta 2008. Predmet analize so bili statistični podatki Policije, Finančne uprave Republike Slovenije in Inšpektorata Republike Slovenije za delo, s pomočjo katerih smo ugotovili, da je finančna kriza imela močan vpliv na rast števila kršitev, predvsem na področju tistih, ki so neposredno povezane z finančno stabilnostjo podjetij. Največja rast je bila ugotovljena na področju kršitev temeljnih pravic delavcev, kjer prevladuje delodajalčevo neizpolnjevanje obveznosti pri plačevanju za delavčevo opravljeno delo in pri plačevanju obveznih prispevkov za socialno varnost, kjer je dolg neplačnikov do države, ugotovljen s strani Finančne uprave RS, vsako leto večji. Pri analizi dela nadzornih organov smo ugotovili, da se glavni razlogi za neustrezno spopadanje s porastom števila kršitev skrivajo v neustrezni zakonodaji, kjer velja izpostaviti neustrezno sankcioniranje prekrškov, zaradi težavne dokazljivosti naklepa kaznivega dejanja malo število pravnomočno obsojenih kršiteljev in enostavno ustanavljanje novih podjetij bivših kršiteljev. Poleg zakonodaje pa delo nadzornih organov, zaradi omejitev zaposlovanja v javnem sektorju, otežuje kadrovska stiska. Za izboljšanje stanja na področju boja proti kršitvam delovnega razmerja in socialne varnosti je tako največ rezerve prav v ustreznih dopolnitvah zakonodaje s strani države.

Ključne besede: *kršitve, delovno razmerje, socialna varnost, organi nadzora, finančna kriza*

Summary - A review of employment and social security violations in the Republic of Slovenia

The title of this dissertation is A review of employment and social security violations in the Republic of Slovenia. It addresses different types and the frequency of individual violations, which occur due to failures to comply with obligations arising from the employment contract and constitute a violation of employee's rights.

Throughout this dissertation we have analysed statistical data of detected violations of employment contract and social security between the years 2004 and 2012, and compared the number of violations before and after the beginning of the financial crisis in 2008. The subject of analysis was statistic data collected from the Police, Financial administration of the Republic of Slovenia, and Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia. The data helped us reach the conclusion that the financial crisis had a great impact on the growth of the number of violations, most of which were directly connected to financial stability of different companies. The biggest growth was documented in the area of violations of fundamental workers' rights, such as the employer's deficiency to pay for the work performed by the employee, and the lack of paying for mandatory social security contributions. The non-payers' debt to the country is bigger each year, claims the Financial administration of the Republic of Slovenia. By analysing the work of statutory authority we established that the main reasons for inadequate coping with the increasing number of violations hide behind the insufficient legislation. We have to highlight the inadequate sanctioning of offences, due which there is a small number of convicted offenders, because of difficulties in proving the intent of a criminal act, and a trouble-free setting up of new businesses of former offenders. Apart from the legislation, the work of statutory authority is, because of limitations of employment in the public sector, made difficult by the shortage of personnel.

In the fight against the violations of employment contract and social security the state still has the most reserve in the apt amendment of the legislation to improve this situation.

Keywords: *violation, employment contract, social security, statutory authority, financial crisis*

1 Uvod

Večina aktivnega prebivalstva si pridobiva sredstva za življenje v delovnem razmerju. Delovno pravo je tisto pravno področje, ki najbolj odločilno vpliva na kakovost življenja prebivalstva - zaposlenih in njihovih družinskih članov. Posredno vpliva na položaj v sistemu socialne varnosti in na življenjsko raven v času upokojitve (Kavar-Vidmar, 2003).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013) definira delovno razmerje kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca, in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Zakon tudi narekuje, da je v delovnem razmerju vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti (ZDR-1, 2013). Na drugi strani pa sistem socialne varnosti razumemo kot temelj za zagotavljanje minimuma, ki posameznikom omogoča preživetje glede na vse okoliščine, ki bi lahko zmanjšale njegovo možnost za delo in mu s tem onemogočile pridobitev sredstev, nujnih za preživetje. Za zagotavljanje socialne varnosti skrbi zakon o prispevkih za socialno varnost, ki določa obvezne prispevke, ki jih vplačajo zavarovanci sami oziroma delodajalci v korist zavarovanca. Med te prispevke uvrščamo obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, starševsko varstvo ter prispevke za zaposlovanje (Zupan, 2010).

Delovno pravo je zaradi prepletanja različnih interesov vseskozi izpostavljeno anomalijam. Posledično na področju delovnih razmerij pre pogosto prihaja tudi do dejanj, ki predstavljajo kršitev delovnega razmerja ali socialne varnosti ter s tem kratenja pravic delavcev. Največkrat gre tu za kršitve, ki so posledica ekonomskih interesov delodajalcev. V želji po večjem zaslužku se številna podjetja zavestno izogibajo svojim obveznostim do delavca in s tem kršijo njegove pravice. Ekonomska kriza pa je težave na tem področju le še zaostрила. Ker je položaj delavca v teh časih pod močnim pritiskom, so za zaščito delavčevih pravic potrebni celostni prijemi na državni ravni. Tudi Bučar Ručman (2012) ugotavlja, da postajajo izjemna kratenja pravic delavcev del našega vsakdana. Število in oblike teh kratenj z zakonodajo in mednarodnimi akti zagotovljenih pravic kažejo, da so pri nas sistemske težave pri zagotavljanju le-teh. Osrednji motiv kratenja je vedno enak - dobiček. V imenu tega cilja je postalo dovoljeno skrajno izkoriščanje. Pri tem je potrebno poudariti, da kratenje ni vezano le na krizo in se je dogajalo že v času gospodarske rasti. Vendar je res, da je kriza razmere zaostрила in brez odziva lahko pričakujemo širitev kršitev tudi na sektorje, ki do sedaj niso bili izpostavljeni (Bučar Ručman, 2012).

Številna podjetja so se zaradi krize znašla v finančnih težavah, katere poskušajo rešiti tudi z zlorabljanjem temeljnih pravic delavcev, in sicer tako, da delavcem ne izplačujejo plačila za opravljena dela oziroma dodatkov, ki jim pripadajo iz opravljenega dela ali pa jim ne plačujejo obveznih prispevkov. Najpogostejše žrtve tovrstnih kršitev so zagotovo tujci, ki so zaradi svojega položaja še toliko bolj ranljivi in so v očeh podjetij lahke tarče za izkoriščanje.

Kršenje pravic delavcev ima lahko za posledico delovnopravno, odškodninsko ali kazensko odgovornost delodajalca. Kazenska odgovornost je lahko odgovornost zaradi storitve prekrška ali odgovornost zaradi storitve kaznivega dejanja. Medtem ko so zakonski znaki prekrškov na delovnopravnem področju določeni v IX. poglavju Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013), so zakonski znaki kaznivih dejanj zoper delovno razmerje in socialno varnost opredeljeni v dvaindvajsetem poglavju Kazenskega zakonika RS (KZ-1, 2008). Pri kaznivih dejanjih zoper delovno razmerje in socialno varnost gre za široko paleto ravnanj udeležencev delovnega procesa, dvaindvajseto poglavje KZ-1 (2008) določa osem kaznivih dejanj: 1) kršitev temeljnih pravic delavcev, 2) šikaniranje na delovnem mestu, 3) kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti, 4) zaposlovanje na črno, 5) kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic, 6) ogrožanje varnosti pri delu, 7) kršitev pravic iz socialnega zavarovanja in 8) zloraba pravic iz socialnega zavarovanja (Kleindienst, 2014).

Delavec v delovnem razmerju predstavlja šibkejšo stranko, zato je zelo pomembno, da je na tem področju urejena zakonodaja, ki ščiti njegove pravice in da država kot zakonodajni in izvršilni organ le-to dosledno ureja in nudi ustrezno podporo organom nadzora. Pregon in nadzor nad kršitvami delovnega razmerja in socialne varnosti v prvi vrsti opravljajo Inšpektorat Republike Slovenije za delo, Davčna oziroma Finančna uprava Republike Slovenije in pa Policija. Tako Inšpektorat RS za delo opravlja nadzor nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu, če s predpisi ni drugače določeno. Inšpektorat RS za delo opravlja nadzor tudi nad izvajanjem tistih predpisov, ki to izrecno določajo (Inšpektorat RS za delo, 2015). Davčna oziroma finančna uprava RS opravlja nadzor plačevanja prispevkov za socialno varnost, saj mora delodajalec delavca ob nastopu dela prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje v primeru brezposelnosti. Mesečno mu mora zagotavljati plačilo za opravljeno delo ter ob tem obračunavati in plačevati obvezne

prispevke za socialno varnost (DURS, 2011). Ker se kršitve na tem področju v prvi vrsti obravnavajo kot prekršek in ker policija ni prekrškovni organ, v takih primerih nima pooblastil za ukrepanje. To pa se spremeni, če je ugotovljeno, da kršitve vsebujejo znake pregonljivega kaznivega dejanja. Z vidika pravne varnosti je zato pomembno, da je meja med prekrški in kaznivimi dejanji jasno določena, včasih pa lahko to prinese zmedo, saj je težko preprosto potegniti ločnico, zlasti če je pristojnih več različnih služb (Predanič in Felc, 2014).

1.1 Metodološki okvir

Namen diplomskega dela je bil preučiti in primerjati kršitve zoper delovno razmerje in socialno varnost ter njihov nadzor v času pred gospodarsko krizo in po njej, ter na podlagi ugotovitev opredeliti razloge za nastanek te vrste gospodarske kriminalitete.

Cilj diplomskega dela je bil identificirati in analizirati kršitve delovnega razmerja in socialne varnosti. Oblikovali smo naslednje hipoteze, ki jih v diplomskem delu želimo preveriti in nanje odgovoriti:

Hipoteza 1:

Število kršitev zoper delovno razmerje in socialno varnost se je s pojavom ekonomske krize v Republiki Sloveniji povečalo.

Hipoteza 2:

Po pojavu ekonomske krize v Republiki Sloveniji so se vrste najpogostejših kršitev zoper delovno razmerje in socialno varnost spremenile.

Hipoteza 3:

Organi nadzora se neuspešno borijo proti kršitvam zoper delovno razmerje in socialno varnost.

Pri izdelavi diplomskega dela smo uporabili različne raziskovalne metode. Z deskriptivno metodo smo analizirali domače študije, analize in interpretacije primarnih in sekundarnih virov, kot so zakoni in pravilniki, knjige, članki, zaključna dela in javne viri informacij na svetovnem spletu. Uporabili smo tudi metodo analize in sinteze, s katero smo analizirali statistične podatke in letna poročila. S komparativno metodo pa smo preučene pojme in dejstva primerjali z namenom odkrivanja razlik.

Diplomska naloga se začne s pojasnitvijo pojmov delovnega razmerja in socialne varnosti, v sklopu katerega je predstavljena normativna ureditev zakonskih obveznosti delodajalca oziroma pravic delavca v delovnem razmerju. Sledi opredelitev prekrška in kaznivega dejanja. Nato je v teoretičnem delu predstavljena še normativna ureditev kaznivih dejanj zoper delovno razmerje, zatem pa sledi predstavitev organov, ki opravljajo nadzor nad kršitvami delovnega razmerja in socialne varnosti. V analitičnem delu smo opravili pregled in primerjavo kršitev, ki so jih med leti 2004 in 2012 obravnavali pri Policiji, Inšpektoratu Republike Slovenije za delo in Finančni oziroma Davčni upravi Republike Slovenije. Diplomsko delo zaključujemo z obravnavo o prispevku posameznika k preprečevanju kršitev, na samem koncu pa sledi še razprava o obravnavani problematiki in verifikacija na začetku postavljenih hipotez.

2 Opredelitev temeljnih pojmov

2.1 Delovno razmerje

Delovno razmerje je pravno razmerje med dvema strankama, in sicer med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno, nepretrgano opravlja delo po njegovih navodilih in pod njegovim nadzorstvom. Delavec je vedno fizična oseba, delodajalec pa je fizična in pravna oseba. V imenu delodajalca, ki je pravna oseba, vedno nastopa njegov zastopnik (Zakon o delovnih razmerjih, 2013).

Pri urejanju delovnega razmerja je treba upoštevati ustavo kot najvišji akt države, podrobnejša ureditev pa je prepuščena zakonodaji. Najpomembnejši je Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013). Pomembni so tudi predpisi, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu, na sodelovanje delavcev pri upravljanju, na starševsko varstvo in družinske prejemke, brezposelne in invalidne osebe idr. Zakon o delovnih razmerjih (2013) ureja individualna razmerja med delavcem in delodajalcem na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Namen zakona je preprečevanje brezposelnosti, vključevanje delavcev v delovni proces in zagotavljanje usklajenega poteka tega procesa, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva in varovanje interesov delavcev v delovnem razmerju. Pri tem gre za prepletenost interesov delavcev - njihovi predstavniki so sindikati, ki se zavzemajo za čim večjo socialno varnost in delodajalcev, katerih predstavnik je Gospodarska (ali Obrtna) zbornica RS s ciljem čim večje tržne konkurenčnosti (Kuzma, 2011).

ZDR-1 (2013) enotno ureja vsa delovna razmerja med delavci in delodajalci, če ni s posebnim zakonom določeno drugače, torej velja tudi za zaposlene v državnih organih, lokalnih skupnostih in zavodih, drugih organizacijah in pri zasebnikih, ki opravljajo javno službo. Pomembno je še omeniti, da zakon omejuje avtonomijo pogodbenih strank s tem, ko določa, da sta delavec in delodajalec pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja, dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, ratificiranih pogodb in objavljenih mednarodnih in kolektivnih pogodb, drugih predpisov in splošnih aktov delodajalca (ZDR-1, 2013). Kuzma (2011) pa poudarja še, da nižji pravni akt ne more dati manj pravic kot višji pravni akt, zato se torej lahko s pogodbo o zaposlitvi, kolektivno pogodbo in splošnimi akti delodajalca določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon.

2.2 Socialna varnost

Pojem socialne varnosti v sklopu socialno-pravne terminologije predstavlja najširši pojem, ki v zaokroženi celoti zajema sisteme socialnega zavarovanja, socialnega varstva, sistem za primer brezposelnosti in družinske dajatve. Bistvo tega sistema je, da postavlja temelje za zagotavljanje minimuma, ki posameznikom omogoča preživetje ne glede na vse okoliščine, ki bi lahko zmanjšale njegovo možnost za delo in mu s tem onemogočile pridobitev sredstev, nujnih za preživetje. Tako pod pojmom socialno zavarovanje razumemo skupek ukrepov, ki dajejo socialno varnost v najširšem pomenu besede pri začasni zadržanosti z dela, invalidnosti, starosti ali smrti (zdravstveno zavarovanje, pokojninsko in invalidsko zavarovanje) (Zupan, 2010).

Sistem socialnega zavarovanja pa je tisti, ki nas pri obravnavanju problematike neplačevanja prispevkov za socialno varnost tudi najbolj zanima. Zato bom v nadaljevanju posvetil nekaj besed opredelitvi le-tega.

2.3 Sistem socialnega zavarovanja

Načelo solidarnosti in vzajemnosti skupaj z delom in prispevki predstavljata podlago za zagotavljanje pravic zavarovancem v socialnem zavarovanju za primer starosti, invalidnosti, telesne okvare ali potrebe po stalni pomoči in postrežbi. Socialno zavarovanje je obvezno ali prostovoljno socialno pravno razmerje zavarovanca in nosilca zavarovanja za socialno tveganje, ki nastane zaradi začasne ali trajne izgube dohodka ali zaradi povečanja stroškov zaradi vnaprej določenega tveganja. Gre pravzaprav za vzpostavitev večstranskega razmerja med nosilcem, izvajalcem in zavarovano osebo. Ker se socialna zavarovanja praviloma financirajo iz prispevkov zavarovancev, so ti sistemi prispevni oziroma kontributivni (Oven, 2011).

Samo zavarovanje nastane na podlagi zakona s prvim dnem začetka opravljanja zaposlitve, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi oz. drugi pravno veljavni podlagi. Krog obvezno zavarovanih oseb pa zajema vse zaposlene, samozaposlene, kmete in druge aktivne osebe. Izvajalci sistema socialnega zavarovanja so najpogosteje pravne osebe javnega prava, vendar pa se v zadnjih letih pojavlja vse več pravnih oseb zasebnega prava, ki izvajajo sistem obveznega socialnega zavarovanja. Poleg teh dveh kategorij je lahko izvajalec sistema tudi država preko svojih upravnih organov (Zupan, 2010).

Sistem financiranja socialnega zavarovanja je urejen na podlagi prispevkov, ki jih v socialno blagajno vplačujejo zavarovanci sami in njihovi delodajalci. Razmerje med deležem prispevkov delodajalca in delavca ureja država z zakonom, vendar se lahko obe

strani dogovorita tudi za različne deleže. Samozaposlene osebe pa celoten prispevek plačujejo same (Zupan, 2010).

2.4 Kaznivo dejanje

Kaznivo dejanje je v tretjem poglavju v 16. členu Kazenskega zakonika Republike Slovenije (KZ-1, 2008) natančno opredeljeno, in sicer: »Kaznivo dejanje je človekovo protipravno ravnanje, ki ga zakon zaradi nujnega varstva pravnih vrednot določa kot kaznivo dejanje in hkrati določa njegove znake ter kazen za krivega storilca.«

Kazensko materialno pravo določa predpostavke, pod katerimi se nekoga lahko šteje za storilca kaznivega dejanja in se mu za to dejanje izreče kazen. Poleg predpostavk, ki jih vsebujejo posamezni zakonski opisi kaznivih dejanj, morajo biti izpolnjene tudi predpostavke, ki veljajo splošno, ne glede na to, s katerim kaznivim dejanjem imamo opraviti. Tako so se izoblikovale štiri takšne splošne predpostavke, ki skupaj s svojimi podkategorijami tvorijo sistem, ki ga imenujemo splošni pojem kaznivega dejanja:

- storilec mora navzven prepoznavno ravnati, to ravnanje pa mora biti obvladano ali pa vsaj obvladljivo z njegovo voljo (»ravnanje«),
- njegovo ravnanje mora ustrezati določenemu zakonskemu opisu kaznivega dejanja (»izpolnjenost biti inkriminacije«),
- ne smejo biti podane okoliščine zaradi katerih bi bilo storilčevo ravnanje dovoljeno (»protipravnost«),
- glede na specifičen storilčev odnos do dejanja, mu mora biti to dejanje mogoče očitati (»krivda«) (Ambrož, 2007: str. 11).

2.5 Prekršek

V Zakonu o prekrških Republike Slovenije (ZP-1-UPB8, 2011) je prekršek opredeljen v 6. členu, ki pravi:

»Prekršek je dejanje, ki pomeni kršitev zakona, uredbe vlade, odloka samoupravne, lokalne skupnosti, ki je kot tako določeno kot prekršek in je zanj predpisana sankcija za prekršek.«

Za storjeni prekršek se tako ob pogojih iz tega zakona izreče predpisana sankcija ali opozorilo v obliki globe, opomina, kazenskih točk v cestnem prometu s prenehanjem veljavnosti vozniškega dovoljenja in prepovedjo uporabe vozniškega dovoljenja,

prepovedjo vožnje motornega vozila, izgonom tujca iz države, odvzemom predmetov, izgubo ali omejitvijo pravice do sredstev iz proračuna Republike Slovenije in proračunov samoupravnih lokalnih skupnosti, izločitvijo iz postopkov javnega naročanja in pa vzgojnimi ukrepi (ZP-1-UPB8, 2011).

Zakon o prekrških (ZP-1-UPB2, 2005) določa, da o prekrških odločajo sodišča za prekrške prve in druge stopnje in prekrškovni organi. Prekrškovni organi so upravni in drugi državni organi in nosilci javnih pooblastil, ki izvajajo nadzorstvo nad izvrševanjem zakonov in uredb, s katerimi so določeni prekrški, in organi samoupravnih lokalnih skupnosti, ki so s posebnimi predpisi pooblaščen za odločanje o prekrških. Vsi državni organi in nosilci javnih pooblastil morajo sodišču in prekrškovnim organom v postopku o prekršku dajati potrebno pomoč in podatke brezplačno. Prav tako pa morajo upravljavci osebnih zbirk podatkov brezplačno posredovati osebne podatke, ki so potrebni za ugotovitev dejstev v zvezi s postopkom in za izvršitev sankcij. O storitvi prekrška, o sankciji in o drugih vprašanih postopka o prekršku, prekrškovni organ oziroma sodišče odloči z odločbo, zoper katero so dopustna pravna sredstva, ki jih določa ta zakon (ZP-1-UPB8, 2011).

Delovno razmerje je torej razmerje, ki s svojo zakonsko ureditvijo določa pravice in obveznosti strank, ki vanj prostovoljno vstopajo. Socialna varnost oziroma sistem socialnega zavarovanja pa prav tako zakonsko določa obveznosti, ki jih mora izpolnjevati zavezanec oziroma plačnik prispevkov, ki se je vključil v sistem socialnih zavarovanj. Skupna obema je torej zakonska podlaga, ki ureja posamezni področji. Zaradi različnih interesov subjektov, ki vstopajo v delovno razmerje, pa prihaja do anomalij v obliki kršenja zakona, ki se glede na težo dejanj lahko krši v obliki kaznivih dejanj ali prekrškov. V nadaljevanju bomo podrobneje predstavili zakonske obveznosti delodajalca, ki izhajajo iz delovnega razmerja in pa sistema socialnega zavarovanja in predstavljajo pravice zaposlenih, katere pa so pogosto tudi kršene.

3 Zakonske obveznosti delodajalca iz delovnega razmerja in socialne varnosti

3.1 Pogodba o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi je pomembna oblika zaposlitve, predvsem za osebo, ki nima drugih sredstev za preživljanje, saj zagotavlja največjo socialno varnost in stalnost dohodka. Pogodba o zaposlitvi je akt, s katerim delodajalec in delavec skleneta delovno razmerje in v katerem podrobno uredita medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti. Delavec, ki je v tem razmerju v podrejenem položaju, se zaveže osebno opravljati delo, delodajalec pa mu mora za opravljeno delo plačati. Običajno označujemo to obliko dela kot zaposlitev. Pravimo, da je oseba zaposlena. Pogodba o zaposlitvi se sklepa pisno in praviloma za nedoločen čas, za določen čas se lahko sklene le takrat, ko to določa zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Delavec ima med trajanjem delovnega razmerja enake pravice in obveznosti po obeh pogodbah (Korpič-Horvat, 2006). Če pogodba ni sklenjena v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe, to še ne pomeni neveljavnost pogodbe. V primeru spora o obstoju delovnega razmerja se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja (ZDR-1, 2013).

Delodajalec je dolžan po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi (od dneva nastopa delavčevega dela), delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti in mu v roku 15 dneh izročiti fotokopijo prijave. Šibkejšo stranko, delavca, varujejo država in mednarodne organizacije (Mednarodna organizacija dela, Organizacija združenih narodov, Svet Evrope, Evropska unija) s svojimi akti, predvsem pri ohranjanju pogodbe o zaposlitvi v veljavi in pri zagotavljanju pravičnega plačila za opravljeno delo (Korpič-Horvat, 2006).

Delodajalec je v primeru zaposlovanja novih delavcev dolžan prosta mesta javno objaviti. Prepovedano pa je objaviti delovno mesto samo za moške ali samo za ženske oziroma dajati prednost določenemu spolu, razen, če je spol nujen pogoj za opravljanje dela. ZDR-1 (2013) tudi določa, da mora neizbrane kandidate delodajalec obvestiti v roku 8 dni po opravljeni izbiri. Če jih ne obvesti, se lahko kaznuje za prekršek (Korpič-Horvat, 2002). Izjemoma se lahko pogodba o zaposlitvi sklene brez javne objave, če gre za: sklenitev nove pogodbe, obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja, zaposlitev invalida, zaposlitev za določen čas, ki traja največ tri mesece ali za nadomeščanje začasno odsotnega delavca idr. (ZDR-1, 2013).

Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma

zakonskem stanu, o nosečnosti, načrtovanju družine in drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnem razmerju. Pri zaposlovanju lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi in na lastne stroške napoti kandidata na zdravstveni pregled, če želi ugotoviti zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela. Kandidat pa je pri sklepanju pogodbe dolžan predložiti dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje (ZDR-1, 2013).

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati naslednje sestavine:

- podatke o pogodbenih strankah,
- datum nastopa dela,
- kraj opravljanja dela,
- naziv delovnega mesta in opis dela po pogodbi o zaposlitvi,
- čas trajanja pogodbe, če gre za delovno razmerje za določen čas in po novem ZDR-1 (2013) tudi razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta,
- podatke o dnevem in tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o znesku osnovne plače v evrih in druge elemente za določanje plače ter način izplačevanja,
- določilo o letnem dopustu,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, oziroma navedbo njegovih splošnih aktov,
- druge pravice in obveznosti v skladu z zakonom (ZDR-1, 2013).

Poleg pogodbe o zaposlitvi se v praksi, kot pravna podlaga za opravljanje dela, uporabljajo tudi pogodbe civilnega prava. V to kategorijo spadajo podjemne pogodbe oziroma pogodbe o delu in avtorske pogodbe. To pogodbeno razmerje nima naravne trajnosti. Naročnik je dolžan rezultat dela izvajalcu plačati, ni pa ga dolžan prijaviti v socialna zavarovanja (pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti), razen za primere nezgode pri delu in poklicne bolezni, niti mu plačevati drugih prejemkov (nadomestila, odpravnine, regres za letni dopust in drugo.) Gre le za tržni odnos plačila za opravljeno delo. Pogodba civilnega prava je v praksi razširjena pravna podlaga za opravljanje dela tudi, ko obstajajo elementi delovnega razmerja, ker so stroški dela cenejši, postopki sklepanja in prenehanja pogodbe pa enostavnejši (Korpič-Horvat, 2006).

3.2 Obveznosti pogodbenih strank

Izhajajoč iz predpostavke, da je pogodba o zaposlitvi dvostranska, vzajemna pogodba, ki jo sklepata dva zasebna subjekta, določa obveznosti obeh in tudi sankcije za kršitev dogovorjenih in predpisanih obveznosti obeh strank. Pri tem izhaja iz temeljne predpostavke, da je delavec v tem pogodbenem razmerju šibkejša stranka, zaradi česar mu že zakon zagotavlja vsaj minimalno varstvo (Blaha, 2003).

Delavec mora tako vestno opravljati delo, upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti. Spoštovati in izvajati mora predpise o varnosti in zdravju pri delu ter obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti. Dolžan pa se je vzdržati vseh ravnanj, ki bi tako ali drugače škodovala poslovnim interesom delodajalca in varovati njegovo poslovno skrivnost (ZDR-1, 2013). Delavec mora spoštovati tudi prepoved konkurence, in sicer:

- zakonsko prepoved konkurenčne dejavnosti (konkurenčno prepoved), kar pomeni, da delavec med trajanjem delovnega razmerja ne sme brez soglasja delodajalca opravljati del, ki sodijo v dejavnost delodajalca.
- pogodbeno prepoved konkurenčne dejavnosti (konkurenčno klavzulo), kar pomeni, da delavec še po prenehanju delovnega razmerja najdlje dve leti ne sme opravljati dejavnosti, ki za delodajalca pomeni konkurenčno dejavnost (Kuzma, 2011).

Delodajalec na drugi strani mora delavcu zagotavljati delo in za to ustrezno plačilo. Zagotavljati mora pogoje za varnost in zdravje pri delu. Varovati in spoštovati delavčevo osebnost in osebne podatke ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost. Prav tako pa je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev (ZDR-1, 2013).

3.3 Prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu

Že Ustava RS (URS, 1991) kot najvišji pravni akt države v prvem odstavku 14. člena prepoveduje diskriminacijo: v Sloveniji so tako vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Drugi odstavek 14. člena URS (1991) nadalje odloča, da so pred zakonom vsi enaki. Poleg navedenih določb URS pa je pomemben še 49. člen URS (1991), ki določa,

da je v okviru svobode dela vsakomur zagotovljena enaka dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji (Prepoved diskriminacije na delovnem mestu, 2003).

Poleg enake dostopnosti vsakega delovnega mesta pa je zelo pomembna tudi enaka obravnava vsakega posameznika na samem delovnem mestu. To področje je urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih (2013), ki delodajalca obvezuje, da mora iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo, ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu z zakonom o delovnih razmerjih (2013), predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških (ZDR-1, 2013).

Enako obravnavo glede na omenjene osebne okoliščine mora delodajalec zagotavljati delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Za diskriminacijo se šteje tudi manj ugodno obravnavanje delavcev povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom. V primeru navajanja dejstev delavca, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, je dokazna odgovornost na strani delodajalca (ZDR-1, 2013).

Prepovedano pa je tudi spolno nadlegovanje, za kar se šteje kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Poleg diskriminacije in spolnega nadlegovanja je prepovedano tudi trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom (ZDR-1, 2013).

3.4 Pogodba o zaposlitvi za določen čas in krajši delovni čas

Delovno razmerje za določen čas je posebno pravno razmerje med delavcem in delodajalcem, ki nastane načeloma na podlagi pisne pogodbe o zaposlitvi, na podlagi

katere se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno, in za omejen čas, ki je določen v pogodbi, opravlja delo po navodilih in pod nadzoroma delodajalca. Delodajalec pa je delavcu dolžan zagotoviti delo, plačo, varne delovne razmere in druge pravice, ki jih zakon posebej določa. Čas trajanja delovnega razmerja je omejen z datumom, lahko pa tudi z izvršitvijo dela, z vrnitvijo začasno odsotnega delavca in podobno (Novak, 2013).

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko sklene, če gre za:

- delo, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas,
- opravljanje sezonskega dela,
- zaradi priprave na delo, usposabljanja, izpopolnjevanja oziroma izobraževanja za delo,
- predajo dela (v veljavi z novim ZDR-1 (2013)),
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja,
- delo, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih tehnologij in drugih tehničnih izboljšav,
- za voljene in imenovane funkcionarje (ZDR-1, 2013).

Časovno omejevanje sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas je po novem ZDR-1 urejena precej drugače. Splošna časovna omejitev ostaja enaka, to je dve leti, vendar se ne veže več na istega delavca za isto delo, temveč le na isto delo. Kresalova (2013) ugotavlja tudi, da je v dosedanji praksi prav v zvezi s pogojem »za isto delo« prihajalo do številnih zlorab: le formalno se je spreminjalo delovno mesto, delavec pa je leta in leta delal na podlagi zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas. ZDR-1 skuša preprečiti takšne zlorabe s tem, da opredeljuje, kaj se šteje za isto delo: »za isto delo se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsta dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas« (Kresal, 2013).

ZDR-1 (2013) na področju sklepanja pogodbe za določen čas, delodajalcu prepoveduje sklenitev ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti. V primeru, ko delavec ostane na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, pa se šteje, da je delavec sklenil pogodbo za nedoločen čas. V primerjavi z njegovim

predhodnikom ZDR-jem (2002), pa ZDR-1 (2013) v 5. odstavku 55. člena prepoveduje sklenitev ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo in z istim delavcem, ki traja več kot dve leti, tudi agencijam za zagotavljanje dela (ZDR-1, 2013).

Poleg pogodbe za nedoločen in določen čas je v Zakonu o delovnih razmerjih (2013) opredeljena tudi pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, kar pomeni, da se delo opravlja v času, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima enake pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje. Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom. Pri tem pa so delodajalci delavcu dolžni zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti iz dela (ZDR-1, 2013).

3.5 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Zaradi različnih razlogov lahko, kot pri vsakem drugem razmerju, tudi v delovnem razmerju pride do prekinitve le-tega. Delovno razmerje se prekine s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, ta pa po Zakonu o delovnih razmerjih (2013) preneha veljati:

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

V primeru sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, preneha ta veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. V primerjavi s starim Zakonom o delovnih razmerjih (2002) je novi ZDR-1 predvsem na račun izkoriščanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas (2013), uvedel delavčevo pravico do odpravnine. Tako je delavec v primeru prenehanja pogodbe za določen čas, ki je sklenjena za leto ali manj, upravičen do odpravnine v višini 1/5 povprečne mesečne plače.

V vsakem primeru, ne glede na to ali gre za pogodbo za določen ali nedoločen čas, pa pogodba preneha veljati s smrtjo delavca ali delodajalca, razen v primeru, če dejavnost nadaljuje njegov naslednik. Za sporazumno razveljavitev pogodbe med delavcem in

delodajalcem velja, da mora biti v pisni obliki in mora vsebovati obvestilo o pravicah iz naslova zavarovanja v primeru brezposelnosti (ZDR-1, 2013).

Ko gre za redno ali izredno odpoved Kuzma (2011) pojasnjuje, da je razlika med njima v tem, da ima delavec pri redni odpovedi pravico do odpovednega roka, ki je odvisen od časa njegove zaposlitve, pri izredni odpovedi pa je razlog odpovedi takšen, da ni mogoče nadaljevanje pogodbe do izteka pogodbenega roka. Delodajalec sme redno odpovedati pogodbo le, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved, kar mora tudi dokazati, medtem ko delavec lahko odpove pogodbo brez obrazložitve (Kuzma, 2011). Utemeljen razlog za redno odpoved s strani delodajalca je tako lahko: poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog, razlog invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo to področje in pa neuspešno opravljeno poskusno delo. Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Ne pa tudi v primeru odpovedi iz krivdnih razlogov. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Po zakonu mu tako pripada odpravnina v višini (ZDR-1, 2013):

- 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let;
- 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od 10 do 20 let;
- 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.

V primerjavi s starejšim ZDR-jem (2002), je novi ZDR-1 (2013) na področju odpravnin uvedel za delavca bolj neugodna določila glede izplačila, saj se je meja let, ki jih mora delavec oddelati pri določenemu delodajalcu, da je upravičen do določene višine odpravnine, dvignila za pet. Tako je bil delavec po prejšnji zakonodaji upravičen do odpravnine v višini 1/4 osnove že po petih letih oziroma do 1/3 že po 15 letih.

Tako kot njegov predhodnik (ZDR, 2002) tudi ZDR-1 (2013) v postopku pred odpovedjo narekuje, da mora delodajalec v primeru odpovedi iz krivdnega razloga najkasneje v 60-ih dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih (ZDR-1, 2013). Zakon posebej določa tudi razloge, ki se pri odpovedi pogodbe štejejo za neutemeljene, vendar pa v praksi ni pričakovati, da bo delodajalec kot razlog za odpoved pogodbe navedel enega od teh razlogov temveč se bo poslužil povsem drugih, z zakonom predvidenih razlogov. Na strani delavca pa bo, da bo dokazoval, da

spisani razlog ni dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Globočnik, 2014). V primeru izredne odpovedi s strani delodajalca ali delavca prav tako veljajo zakonsko opredeljeni razlogi obeh strank. Ker nas v nalogi zanimajo predvsem kršitve delodajalca zoper delavca, bomo omenili le razloge, zaradi katerih lahko delavec zahteva izredno odpoved. Po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013) lahko delavec v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- mu delodajalec dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev v celoti ni plačal prispevkov za socialno varnost,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu kljub temu, da je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na določbe o prepovedi diskriminacije,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu (ZDR-1, 2013).

Bistvena razlika med ZDR (2002) in ZDR-1 (2013) na področju izredne odpovedi je v dodanemu novemu razlogu, ki dovoljuje delavčev izredno odpoved, če delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varnost.

Tako redno kot izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu vročiti osebno. Izraženi morata biti v pisni obliki, kjer mora delodajalec obrazložiti odpovedni

razlog ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Delavcu mora biti zagotovljena tudi možnost zagovora. Delodajalec pa ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust in delavcem pred upokojitvijo. Pri odpovedi pogodbe morata pogodbeni stranki upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, določen z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013).

3.6 Plačilo za delo

Plačilo za delo je pomemben segment urejanja delovnih razmerij. Delodajalec je delavcu dolžan zagotavljati pravično plačilo za njegovo delo. Delodajalec in delavec se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita za plačo in druge vrste plačil, pri čemer predpisi in kolektivne pogodbe določajo okvire, minimalna plačila, ki jih mora zagotavljati delodajalec delavcu kot šibkejši stranki. Plača je obvezen in glavni del plačila za delo, izplačana mora biti v denarju in v določenem minimalnem znesku. Poleg plače, ki jo delavec prejema, ko dela, je upravičen tudi do nadomestila plače, ko ne dela, in do drugih vrst plačil (regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače in sicer najkasneje do 1. julija tekočega koledarska leta, odpravnina, jubilejna nagrada, solidarnostna pomoč idr., povračilo stroškov, ki mu nastanejo v zvezi z delom: regres za malico, potni stroški, stroški službenega potovanja). Delodajalec je dolžan delavcu zagotavljati plačilo po normativnem (tarifnem) delu kolektivne pogodbe, ki predstavlja obvezno pravno normo za delodajalca, ki je iztožljiva. To velja tudi za plačo, ki pa ne sme biti nižja, kot je določena z zakonom. Gre za določila, ki zagotavljajo delavcu stalnost dohodka, ki izvira iz njegovega statusa delavca (Korpič-Horvat, 2006).

Osnovna plača delavca se določi glede na zahtevnost dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Dodatki, katerih višina se določi s kolektivno pogodbo, pa pripadajo delavcu v primeru posebnih pogojev dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, na praznike in na dela proste dneve po zakonu. Izhajajo pa lahko tudi iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu. Poleg dodatkov zaradi posebnih pogojev dela delavcu pripada tudi dodatek za delovno dobo (ZDR-1, 2013).

Plača delavca se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca in sicer najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja. Delodajalec je o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi le-tega, dolžan obvestiti delavce. Če je bilo z ZDR-jem (2002) še možno gotovinsko izplačilo plače, se je to spremenilo z ZDR-1 (2013), ki je zakonsko določil, da mora biti plača delavca izplačana na brezgotovinski način preko bančnega

računa delavca in mu mora biti na razpolago na določen plačilni dan. Nespremenjena pa ostaja delodajalčeva obveznost izdajanja pisnega obračuna plače, iz katerega je razviden tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov (ZDR-1, 2013).

Dolžnost delodajalca je tudi izplačevanje nadomestila plače zaradi delavčeve odsotnosti z dela v primerih izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca. Nadomestilo plače pa se izplačuje tudi v primeru nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotno z dela, a ne več kot 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primeru daljše odsotnosti delodajalec lahko za izplačilo nadomestila bremeni zdravstveno zavarovanje. Po novem ZDR-1 (2013) velja, da v kolikor delodajalec, v primeru delavčeve bolezni ali poškodbe, v zakonsko določenem roku ne izplača nadomestila plače, to na zahtevo delodajalca ali delavca izplača Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) (ZDR-1, 2013).

3.7 Delovni čas ter odmori in počitki

V obdobju, ki ga zaznamujejo globalizacija, hiter tehnološki razvoj in v zadnjem času tudi gospodarska kriza, se morajo pravni subjekti hitro odzvati na spremembe v poslovnem okolju. Pri tem je pomembna tudi prožna organizacija delovnega časa. Prožne oblike delovnega časa niso le v interesu delodajalcev, saj nekatere med njimi zaposlenim omogočajo boljše usklajevanje delovnega časa z drugimi aktivnostmi (Senčur Peček, 2011). Problem pa nastane, ko delodajalci zaradi poslovnih interesov kršijo zakonske omejitve v zvezi z delovnim časom, ki so opredeljene Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013).

Polni delovni čas delavca ne sme trajati več kot 40 ur in manj kot 36 ur. V primerih, kot so povečanje obsega dela, nujno nadaljevanje delovnega procesa, odvrnitev okvare na delovnih sredstvih, zaradi zagotovitve varnosti ljudi in premoženja in v drugih nujnih primerih, je delavec dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa - nadurno delo (ZDR-1, 2013). Nadurno delo je delo, ki ga delavci opravijo na svojem delovnem mestu, vendar v času, ki presega sicer določen polni delovni čas in se odredi pred začetkom opravljanja dela, praviloma pisno, izjemoma pa tudi ustno. Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto, delovni dan pa največ 10 ur. S soglasjem delavca lahko nadurno delo traja tudi do 230 ur na leto (Senčur Peček, 2011).

Nadurno delo pa se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. Prav tako pa se ne sme naložiti nadurnega dela:

- delavki ali delavcu zaradi varstva nosečnosti in starševstva,
- starejšemu delavcu,
- delavcu, ki ni dopolnil 18 let,
- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali drugimi predpisi
- delavcu, ki dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare (ZDR-1, 2013).

Sistem letnega povprečja ur oziroma neenakomerna razporeditev delovnega časa omogoča različno dolžino (spreminjanje) tedenskega delovnega časa, zahteva pa, da se upošteva maksimalno letno število ur oziroma polni delovni čas kot tedensko povprečje. Pri določanju tedenskega delovnega časa morajo biti upoštevane zakonsko določene meje minimalnega in maksimalnega dnevnega ali tedenskega delovnega časa, pa tudi minimalni rok za obvestilo delavcem. ZDR-1 (2013) omogoča neenakomerno razporeditev delovnega časa, ki jo lahko delodajalci uvedejo zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov. Značilnost neenakomerne razporeditve časa je, da je v določenih časovnih obdobjih delovni čas daljši od polnega, vendar ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Maksimalni dnevni delovni čas pa je 13 ur, saj je treba delavcu zagotavljati najmanj 11 ur nepretrganega počitka v 24 urah (Senčur Peček, 2011).

Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut in se všteva v delovni čas. Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. V obdobju sedmih zaporednih dni pa ima delavec poleg pravice do dnevnega počitka, še pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur (ZDR-1, 2013).

3.8 Letni dopust

S sklenitvijo delovnega razmerja ima delavec med rednim opravljanjem dela pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Pri tem ima starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje

otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. O odmeri dopusta je delodajalec dolžan delavce pisno obvestiti najkasneje do 31. marca za tekoče koledarsko leto. Letni dopust se izrablja v delovnih dnevih, kjer velja omeniti, da se prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela ne všttevajo v dneve letnega dopusta. Delavec pa ima v določenih primerih pravico do sorazmernega dela letnega dopusta oziroma do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu. Delodajalec je po zakonu dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna. Pri izrabljanju dopusta pa je potrebno upoštevati potrebe delovnega procesa, možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter njegove družinske obveznosti. Starši šoloobveznih otrok pa imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic (ZDR-1, 2013).

3.9 Evidence na področju dela

Za namene uveljavljanja pravic iz sistema socialnega zavarovanja in socialnega varstva, za namen zagotavljanja statističnega spremljanja ter za potrebe inšpekcijskega nadzora delodajalci, v skladu z določbami zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV, 2006), vodijo evidence. Podatke, ki jih zahtevajo evidence, delodajalci pridobivajo neposredno od zaposlenega oziroma ustreznega podatkovnega vira, prav tako pa morajo v predpisanih rokih zagotavljati ažurno in točno stanje evidenc. Evidence, ki jih delodajalci vodijo na področju dela in socialne varnosti pa so:

- evidenca o zaposlenih delavcih,
- evidenca o stroških dela,
- evidenca o izrabi delovnega časa in
- evidenca o oblikah reševanja kolektivnih sporov pri delodajalcu (ZEPDSV, 2006).

Evidence za posameznega delavca se začnejo voditi z dnem, ko sklene pogodbo o zaposlitvi, preneha pa z dnem, ko mu preneha teči pogodba o zaposlitvi. Dolžnost delodajalca pa je, da vse podatke iz evidence v osmih dneh po sklenitvi pogodbe posreduje ZZS-ju. Vsako spremembo osebnih podatkov mora delavec prijaviti delodajalcu v osmih dneh po nastanku spremembe. Dokumenti s podatki o delavcu, na podlagi katerih se vpisujejo podatki v evidence, se hranijo kot listina trajne vrednosti, ki jo mora delodajalec predložiti na zahtevo pristojnega organa. V primeru razreševanja kolektivnih delovnih sporov mora delodajalec, pri katerem je stavka ali arbitražna delovnega spora potekala, poslati podatke iz evidence o oblikah razreševanja kolektivnih delovnih sporov pri

delodajalcu Statističnemu uradu Republike Slovenije, ki zbira in obdeluje podatke o stavkah in arbitražah delovnih sporov na ravni države (ZEPDSV, 2006).

3.10 Zaposlovanje in delo tujcev

To področje je v Republiki Sloveniji urejeno z Zakonom o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT, 2015), ki je prišlo v veljavo z lanskim letom in s katerim se določajo pogoji pod katerimi se lahko tujec zaposli, samozaposli ali dela v Republiki Sloveniji, če z mednarodnimi sporazumi ni drugače določeno. Temeljni razlog za pripravo novega zakona je bila prilagoditev določbam Zakona o tujcih (ZTuj-2, 2011), ki na podlagi evropskih direktiv, uvaja koncept enotnega dovoljenja za prebivanje in delo. S tem enotnim postopkom pa bodo tujci pridobili dovoljenje za prebivanje in delo bistveno hitreje kot doslej. Hkrati so se z uvedbo tega zakona bistveno povišale tudi denarne kazni za kršitelje, ki imajo odvračilni namen (Državni zbor sprejel Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev, 2015). Pred uvedbo omenjenega zakona in v časovnem okviru, ki ga bom kasneje obravnaval v analitičnem delu naloge, pa je veljal Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT, 2000) oziroma ZZDT-1 (2011), ki je stopil v veljavo leta 2011. V nadaljevanju bomo povzeli bistvene zakonske določbe iz obeh omenjenih zakonov, ki sta veljala pred uvedbo novega ZZSDT-ja (2015) a so hkrati še vedno aktualne.

V Republiki Sloveniji velja splošno pravilo, ki narekuje, da se tujci lahko zaposlijo ali delajo le pod pogojem, da imajo delovno dovoljenje in da je delodajalec prijavil delo tujca v skladu z določbami zakona, ki velja na področju zaposlovanja in dela tujcev. Delovno dovoljenje je dokument, ki ga izda Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije in na podlagi katerega lahko domači ali tuji delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi ali pogodbo o delu oziroma opravlja drugo delo s tujcem in se za različne potrebe lahko izda kot:

- osebno delovno dovoljenje za določen ali nedoločen čas,
- dovoljenje za samozaposlitev praviloma za dobo enega leta,
- dovoljenje za zaposlitev z možnostjo podaljšanja za največ eno leto,
- dovoljenje za delo, ki se izda z različno časovno omejitvijo, odvisno od namena, za katerega je bilo izdano (ZZDT-1, 2011).

Delovno dovoljenje se praviloma izda na vlogo delodajalca ali tujca in se odvzame oziroma razveljavi, če:

- tujec ni pridobil dovoljenja za prebivanje ali mu je to prenehalo veljati,
- če v šestih mesecih po izdaji osebnega delovnega dovoljenja tujec ni prijavljen v socialno zavarovanje,

- tujec opravlja delo, za katero mu ni bilo izdano delovno dovoljenje,
- če je samozaposleni tujec zbrisan iz poslovnega registra in se v določenem roku ponovno ne vpiše v register,
- če je bila s strani delodajalca ali tujca ugotovljena zloraba delovnega dovoljenja ali na njegovi podlagi izdanega dovoljenja za prebivanje,
- tujec ni sklenil delovnega ali pogodbenega razmerja z delodajalcem ali je to bilo prekinjeno pred iztekom veljavnosti delovnega dovoljenja,
- delodajalec odjavi socialno zavarovanje tujca,
- delodajalec ne prijavi začetka dela tujca (ZZDT-1, 2011).

Kot smo že omenili je torej prijava dela tujcev obvezen pogoj in velja za vse tujce, ki se zaposlijo ali delajo v Republiki Sloveniji na podlagi določb ZZDT-1 (2011) oziroma od lanskega leta naprej, ZZSDT-ja (2015). Zavezanec za prijavo začetka dela tujca, je vsakokratni delodajalec, ki s tujcem na novo sklepa delovno ali drugo pogodbeno razmerje. Pred prijavo dela tujca mora ta seveda imeti ustrezno delovno dovoljenje za zaposlitev, ki se izda na podlagi vloge delodajalca za kar pa morajo biti izpolnjeni različni pogoji, kot so dokazilo o tem, da delodajalec šest mesecev pred vložitvijo vloge ni zavrnil brezposelne osebe, ki je primerna za zasedbo tega delovnega mesta, da ni odpuščal delavcev iz poslovnih razlogov, da je predlagal obračune in plačeval prispevke za socialno varnost in da je imelo podjetje v zadnjih šestih mesecih pozitivni poslovni izid idr. Hkrati pa mora delodajalec tujcem, ki jih zaposluje in jim zagotavlja nastanitev, nuditi zakonsko določene minimalne bivanjske in higienske standarde.

Prijavo začetka dela tujca, ki pred izdajo delovnega dovoljenja ni imel dovoljenja za prebivanje v Republiki Sloveniji, je zavezanec dolžan opraviti v roku 15 dni od vročitve dovoljenja za bivanje, medtem ko mora prijavo začetka dela tujca, ki je pred izdajo delovnega dovoljenja že imel dovoljenje za prebivanje v Republiki Sloveniji, zavezanec opraviti v roku 10 dni od vročitve delovnega dovoljenja.

V primeru prekinitve delovnega ali pogodbenega razmerja s tujcem pred iztekom veljavnosti dovoljenja za zaposlitev ali dovoljenja za delo, je delodajalec dolžan odjaviti delo tujca. Za odjavo dela se šteje vrnitev dovoljenja za zaposlitev ali dovoljenja za delo. Zavezanec za prijavo pa je prav tako dolžan ves čas izvajanja dela hraniti potrdilo na sedežu poslovanja, pri delu na terenu pa na mestu, kjer tujec dela. Če prijava dela temelji na delovnem dovoljenju, pa je zavezanec dolžan prijavo hraniti toliko časa, kakor ostale predpisane dokumente (ZZDT-1, 2011).

Kot pravi Malačič (2011) v svojem prispevku, je najpomembnejša stvar, ki jo je uvedel ZZDT-1 (2011) ta, da je zagotovil družinskim članom slovenskega državljan, državljanom drugih članic EU, EGP in Švice, ter njihovim družinskim članom, ki nimajo državljanstva EU (pod določenimi pogoji), tujcem z dovoljenjem za stalno bivanje pri nas, beguncem, tujcem rezidentom v drugi članici EU po enem letu bivanja v Sloveniji, dokler imajo dovoljenje za začasno bivanje pri nas in tujcem slovenskega rodu do 3. kolena v ravni vrsti prost dostop na trg dela. To pa pomeni, da vsi ti lahko pri nas delajo in ne potrebujejo dovoljenj za delo in se posledično tudi ne vodijo v statističnih podatkih. Malačič (2011) nadalje ponazarja obseg sprememb z navedbami, da je bilo v marcu 2011 v Sloveniji veljavnih še 74.394, v maju 2011 pa samo 34.642 veljavnih delovnih dovoljenj. Razlika je bila praktično v celoti povzročena s spremembo zakona, saj se je nižja številka v naslednjih mesecih ustalila in je avgusta 2011 znašala 34.678 (Malačič, 2011).

3.11 Delo in zaposlovanje na črno

Tako kot večina drugih držav se tudi v Sloveniji srečujemo s pojavom sive ekonomije in z vsemi njenimi negativnimi vplivi za delodajalce, delavce, kot tudi za državo in nosilce socialnih zavarovanj, za premoženje in varnost ljudi in okolja. Kljub občasemu zmanjšanju tega obsega, pa lahko to delo štejemo za relativno velik družbeni problem. V EU v novejšem času problematiko neprijavljenega dela oziroma dela na črno povezujejo tako z uresničevanjem lizbonske strategije zaposlovanja kot tudi s posodabljanjem delovnega prava. Zato Evropska Komisija opozarja na pomen usklajenega pristopa pri sprejemanju ukrepov za zajezitev oziroma preprečevanje neprijavljenega dela, cilj vseh aktivnosti pa naj bi bilo preoblikovanje neprijavljenega dela v redno zaposlitev. Če naj bi v skladu z lizbonsko strategijo zvišali stopnjo zaposlenosti v posameznih državah članicah, ne zadošča le prepoved neprijavljenega dela oziroma odvrčanje vseh potencialnih udeležencev od takega dela. V določenih situacijah je primerneje in učinkoviteje neprijavljeno delo s pomočjo preventivnih ukrepov in ukrepov za spodbujanje davčne discipline spreminjati v prijavljeno delo. Ukrepi naj bi se torej zlasti nanašali na zmanjševanje finančne privlačnosti neprijavljenega dela (zmanjševanje obdavčenja dela in finančne spodbude za redne oblike dela), poenostavitev administrativnih postopkov, krepitev mehanizmov za nadzor (sodelovanje med inšpektorati za delo in drugimi institucijami na evropski ravni) in sankcije in sodelovanje inšpekcij in davčnih uradov (Končar, 2013).

Iz tega namena je bil leta 2000 sprejet Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC, 2000), ki je bil kasneje nekajkrat tudi spremenjen in dopolnjen. Leta 2014 pa je v

veljavo stopil nov Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1, 2014), ki je v nadzor nad kršitvami tega zakona vključil, poleg Inšpektorata za delo RS, tudi Finančno upravo RS. Uvedle so se tudi spremembe na področju sankcij, in sicer zvišanje glob. Tretji sklop novosti, ki ga je prinesel nov zakon in je zelo pomemben za varovanje pravic delavcev pa je obveznost delavca, da mora biti v primerih, ko se delo pri delodajalcu opravlja na podlagi pogodbe civilnega prava ali pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela, izvod pogodbe ves čas na kraju opravljanja dela. S tem se je izboljšala učinkovitosti nadzora, saj se je v praksi pogosto dogajalo, da so se pogodbe dejansko sklepale, če in ko se je vršil nadzor (Sredi avgusta se začne izvajati novi Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, 2014).

Prezreti pa ne gre dejstva, da je Slovenija ena od ne tako številnih držav, ki so ob preprečevanju zaposlovanja na črno zagotovile kazensko pravno varstvo. Kaznivo dejanje zaposlovanja na črno je urejeno v 199. členu veljavnega KZ. Sodna praksa pa je sicer v tem pogledu zelo skromna (Končar, 2013).

Za delo na črno se po Zakonu o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1, 2014) šteje opravljanje dejavnosti oziroma dela v naslednjih primerih:

- če pravna oseba ali tuj pravni subjekt opravlja dejavnost, ki ni določena v ustanovitvenem aktu ali če nima z zakonom predpisanih listin o izpolnjevanju pogojev za opravljanje v ustanovitvenem aktu določene dejavnosti,
- če samozaposlena oseba ali tuj pravni subjekt opravlja dejavnost, katere nima vpisane v register, ali če nima z zakonom predpisanih listin o izpolnjevanju pogojev za opravljanje registrirane dejavnosti,
- če pravna oseba, tuj pravni subjekt ali samozaposlena oseba opravlja dejavnost kljub prepovedi opravljanja dejavnosti,
- če tuj pravni subjekt opravlja dejavnost v Republiki Sloveniji brez registrirane podružnice ali predpisanega dovoljenja,
- če pravni subjekt, s sedežem v državi članici Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora ali Švicarske konfederacije, ne opravlja storitvene dejavnosti v skladu z zakonom, ki ureja storitve na notranjem trgu,
- če posameznik opravlja dejavnost oziroma delo in ni vpisan ali nima priglšenega dela, kot to določa ta ali drugi zakoni (ZPDZC-1, 2014).

Novi Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1, 2014) je prepovedano soudeležbo dela na črno opredelil kot prepoved omogočanja dela na črno, za kar se šteje

dejanje, s katerimi delodajalec ali posameznik omogoči opravljanje dela na črno osebam, za katere ve, da opravljajo delo na črno (ZPDZC- 1, 2014).

V Mednarodni organizaciji dela, podobno kot v mnogih državah, zaposlovanje na črno štejejo kot enega od segmentov dela na črno. Šlo pa naj bi za vse oblike zaposlitev pri delodajalcu, ki niso v skladu z delovno zakonodajo (Končar, 2013). Na področju zaposlovanja na črno je leta 2012 prišlo do obsežne dopolnitve zakonodaje, saj je bilo z Zakonom o spremembi in dopolnitvah zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-C, 2012) dodanih osem novih odstavkov, ki opredeljujejo zaposlovanje na črno. Podobno, kot v prejšnji zakonodaji se po ZPDZC-1 (2014) za zaposlovanje na črno šteje, če delodajalec:

- z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma pogodbe civilnega prava, na podlagi katere se lahko opravlja delo, in delavca ni prijavil v zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje ali ga je v času trajanja delovnega razmerja odjavil iz obveznih socialnih zavarovanj,
- zaposli tujca ali osebo brez državljanstva v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev ali nezakonito zaposli državljana tretje države,
- omogoči delo dijaka ali študenta brez ustrezne napotnice pooblaščenice organizacije za posredovanje dela, ali če omogoči, da to napotnico uporabi za delo druga oseba,
- kadar posameznik v svojem imenu in za svoj račun zaposli delavca, ki zanj opravlja delo na črno (ZPDZC-1, 2014).

Z dopolnitvijo zakona je v primeru, da nadzorni organ ugotovi zaposlitev na črno na podlagi prve alineje v prejšnjem odstavku, delodajalec dolžan takšni osebi izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v treh dneh po ugotovljeni kršitvi. Prav tako mora delodajalec v primeru ugotovljene zaposlitve na črno v obliki odjave iz obveznih socialnih zavarovanj kriti vse obveznosti v višini najmanj minimalne bruto plače, za vsak mesec opravljenega dela, ko oseba ni bila prijavljena v obvezna socialna zavarovanja. Za kritje nastalih obveznosti iz prej omenjene oblike zaposlitve na črno pa so v primeru, da je delodajalec podizvajalec, odgovorni tudi glavni izvajalci in vsi vmesni podizvajalci, če so vedeli, da gre za zaposlovanje na črno. Glavni izvajalci in vsi vmesni podizvajalci so odgovorni za nezakonito zaposlitev tudi v primeru, da so vedeli, da je državljan tretje države predložil ponarejeno dokazilo o zakonitem prebivanju v Republiki Sloveniji ali da za državljana tretje države ni bila opravljena prijava dela v skladu z zakonom, ki ureja zaposlovanje in delo tujcev (ZPDZC-1, 2014).

Aktivnosti, katere ne štejemo v delo oziroma zaposlovanje na črno pa so medsebojna sosedska pomoč, delo v lastni režiji, nujno delo, humanitarno, prostovoljno in dobrodelno delo, osebno dopolnilno delo in kratkotrajno delo (ZPDZC-1, 2014).

3.12 Prispevki za socialno varnost

Obveznost delodajalca iz naslova plačila za opravljeno delo je delavcu plačati bruto plačo, v njegovem imenu in za njegov račun iz bruto plače plačati davke in prispevke za socialna zavarovanja, delavcu izplačati neto plačo in v svojem imenu plačati prispevke od bruto plače. Hkrati z izplačilom plače je delodajalec dolžan izvesti obračun plače in ga izročiti delavcu ter posredovati podatke o obveznih prispevkih za socialno varnost na predpisanem obračunu davčnega odtegljaja Davčni oziroma Finančni upravi Republike Slovenije (FURS), ki je na podlagi Zakona o finančni upravi (ZFU, 2014) pristojna za pobiranje davkov in drugih obveznih dajatev - prispevkov za socialna zavarovanja. Delavec se glede na to lahko znajde v dveh različnih situacijah, ki predstavljata kršenje socialne varnosti:

- delodajalec FURS-u ni posredoval obračuna davkov in prispevkov za obvezna socialna zavarovanja
- ali pa delodajalec sicer FURS-u posreduje obračun davkov in prispevkov za obvezna zavarovanja, vendar jih ne plača (Krašovec, 2012).

Prispevki za socialno varnost zajemajo: prispevke za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za obvezno zdravstveno zavarovanje, za starševsko varstvo in za zaposlovanje skladno z zakoni, na podlagi katerih so ti prispevki uvedeni. Obračunavanja in plačevanje ter stopnje prispevkov določa zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV, 1996).

Fizične osebe so v obvezno socialno zavarovanje v Republiki Sloveniji vključene iz naslova svojega statusa ali delovne aktivnosti na način in pod pogoji, ki jih določajo predpisi s področja obveznega socialnega zavarovanja, in sicer:

- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, 2012),
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ, 1992),
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1, 2014),
- Zakon o urejanju trga (ZUTD, 2010) (Prispevki za socialno varnost - Plačevanje prispevkov za socialno varnost za zavarovance - družbenike, 2015).

3.13 Vrste in stopnje prispevkov

Stopnje prispevkov določa Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV, 1996), način obračuna in plačila prispevkov ter roke za obračun in plačilo prispevkov pa določa Zakon o davčnem postopku (ZDavP-2, 2007). Vrste in stopnje prispevkov, ki se plačujejo za delavce v delovnem razmerju, so razvidne iz naslednje tabele.

Tabela 1: Vrste in stopnje prispevkov za socialno varnost

Vrsta prispevka	Stopnja prispevka zavarovanca	Stopnja prispevka delodajalca
za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	15,50 %	8,85 %
za obvezno zdravstveno zavarovanje	6,36 %	6,56 %
za starševsko varstvo	0,10 %	0,10 %
za zaposlovanje	0,14 %	0,06 %
za poškodbe pri delu in poklicne bolezni		0,53 %
Skupaj	22,10 %	16,10 %

(Vir: Prispevki za socialno varnost - Brošura o plačevanju prispevkov za socialno varnost, 2015)

Osnova za plačilo prispevkov za zavarovance iz Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2, 2012) je plača oziroma nadomestilo plače ter vsi drugi prejemki na podlagi delovnega razmerja, vključno z bonitetami ter povračili stroškov v zvezi z delom, izplačanimi v denarju, bonih ali v naravi (ZPIZ-2, 2012).

3.14 REK obrazec

REK obrazec je dokument, v katerem izplačevalec dohodka, ki je plačnik davka, izračuna davčni odtegljaj v obračunu davčnega odtegljaja in v njem opravi tudi izračun prispevkov za socialno varnost. Plačnik davka izračuna, odtegne in plača davčni odtegljaj in prispevke za socialno varnost po stopnjah, ki veljajo na dan nastanka davčne obveznosti. Vrsto, obliko in način predložitve podatkov v REK obrazcih podrobneje določa Pravilnik o vsebini in obliki obračuna davčnih odtegljajev ter o načinu predložitve davčnemu organu (Pravilnik o vsebini in obliki obračuna davčnih odtegljajev ter o načinu predložitve davčnemu organu, 2008). V pravilniku so podrobneje opisana in obrazložena vsa polja zbirnega REK obrazca. Vsak REK obrazec pa je sestavljen iz zbirnih podatkov iz obračuna davčnih odtegljajev in podatkov iz obračuna davčnih odtegljajev, ki so izkazani individualno po davčnem zavezancu (Obračuni davčnega odtegljaja - REK obrazci, 2015).

Glede na vrsto dohodka plačnik davka po sistemu eDavki (od leta 2009 za vse zavezanke obvezno oddajanje elektronskih obrazcev) predloži ustrezen REK obrazec, in sicer:

- obračun davčnih odtegljajev od dohodkov iz delovnega razmerja - REK-1 obrazec,
- obračun davčnih odtegljajev od plačil vajencem, dijakom in študentom za obvezno praktično delo - REK-1a obrazec,
- obračun davčnih odtegljajev od pokojnin, nadomestil in drugih dohodkov iz naslova obveznega socialnega zavarovanja - REK-1b obrazec,
- obračun davčnih odtegljajev za dohodke po Zakonu o dohodnini (ZDoh-2, 2006), ki niso dohodki iz delovnega razmerja - REK-2 obrazec, ali
- obračun prispevkov za socialno varnost za delodajalce, ki niso plačniki davka - PniPD (Obračuni davčnega odtegljaja - REK obrazci, 2015).

3.15 Matična evidenca

Matična evidenca je dejavnost in organizacijska enota Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki na podlagi Zakona o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-1, 2014) evidentira, zbira ter preverja pravilnost podatkov o zavarovancih, ki so potrebni za izvajanje zavarovanja, uveljavljanje pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter za statistične prikaze in analize. Za vse zavarovance se od njihovega vstopa v zavarovanje dalje obvezno zbirajo podatki o pokojninski dobi, plačah oziroma zavarovalnih osnovah. Z revizijo in kontrolo podatkov matična evidenca skrbi, da so podatki evidentirani v skladu z veljavnimi predpisi. Dajalci podatkov za zavarovance so opredeljeni v zakonu. To so vsi delodajalci (pravne in fizične osebe), sami zavarovanci, ustanove, ki priznavajo pravice, na podlagi katerih je pokojninsko in invalidsko zavarovanje obvezno in davčni organ. Matična evidenca omogoča zavarovancu, uživalcu pravic, organizacijam in Zavodu takojšen vpogled v vse pomembne podatke, vezane na uveljavljanje in uživanje pravic (Matična evidenca in prispevki, 2015).

Obveznosti delodajalca v delovnem razmerju torej v veliki meri temeljijo na Zakonu o delovnem razmerju (ZDR-1, 2013), ki s svojimi zakonskimi določili ščiti pravice delavcev, ki v delovnem razmerju predstavljajo šibkejšo stranko. Temeljna podlaga za nastop zakonsko določenih obveznosti delodajalca je pogodba o zaposlitvi, katere čas trajanja je lahko določen ali nedoločen in iz katere nato izhajajo različne obveznosti kot so plačilo za opravljeno delo delavca, omogočanje počitka delavca, pravilno razporejanje delovnega časa, odmera dopusta, vodenje evidenc na področju dela ter same obveznosti iz

prenehanja delovnega razmerja. Poleg ZDR-1 (2013) pa delodajalca pri zaposlitvi tujca in v samem delovnem razmerju s tujcem obvezuje tudi Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT, 2015), ki narekuje, katere obveznosti mora izpolnjevati delodajalec v primeru zaposlitve tujca. Kdaj delodajalec zaposluje v nasprotju z zakonom oziroma na črno, določa Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1, 2014).

Pri nastanku delovnega razmerja s pogodbo o zaposlitvi pa je delodajalec delavca dolžan prijaviti v obvezna socialna zavarovanja, kjer tako delodajalec kot delavec plačujeta zakonsko določen delež prispevkov za socialno varnost. Med te prispevke uvrščamo prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, za obvezno zdravstveno zavarovanje, za starševsko varstvo, za zaposlovanje in za poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Omenjene prispevke mora delodajalec mesečno obračunavati v obliki oddaje REK obrazcev pristojnemu davčnemu organu.

Vse omenjene obveznosti delodajalca pa so v delovnem razmerju pogosto tudi kršene. V večini primerov gre za lažje kršitve, ki se obravnavajo kot prekršek, za kar so zagrožene sankcije v obliki glob. Prihaja pa tudi do težjih oblik kršitev oziroma kaznivih dejanj zoper delovno razmerje in socialno varnost, kjer so tudi sankcije bistveno težje. V nadaljevanju bomo tako podrobneje predstavili kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost ter njihove sankcije, ki so opredeljena v Kazenskem zakoniku (KZ-1, 2008).

4 Normativna ureditev kaznivih dejanj zoper delovno razmerje in socialno varnost

Kazniva dejanja, ki nas bodo zanimala v obravnavanju in analizi kršitev zoper delovno razmerje in socialno varnost so posebej opredeljena v dvaindvajsetem poglavju KZ-1 (2008). V nadaljevanju si bomo natančneje pogledali zakonske določbe vseh osmih kaznivih dejanj zoper delovno razmerje in socialno varnost ter opredelili kazensko odgovornost povzročitelja kršitve. Zanimala nas bo tudi primerjava storjenih kršitev pred gospodarsko krizo leta 2008 in po njej, zato bom primerjal določbe posameznih kaznivih dejanj iz KZ-1 (2008) in njegovim predhodnikom KZ-jem (2004), ki je veljal v letih pred ekonomsko krizo.

Pri kaznivih dejanjih zoper delovno razmerje in socialno varnost gre za široko paleto ravnanj udeležencev delovnega procesa, dvaindvajseto poglavje KZ-1 (2008) določa osem kaznivih dejanj, in sicer: kršitev temeljnih pravic delavcev, šikaniranje na delovnem mestu, kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti, zaposlovanje na črno, kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic, ogrožanje varnosti pri delu, kršitev pravic iz socialnega zavarovanja in zloraba pravic socialnega zavarovanja (Kleindienst, 2014).

4.1 Kršitev temeljnih pravic delavcev

Prejšnji KZ (2004) je v 205. členu pod naslovom Kršitev temeljnih pravic delavcev določal:

»Kdor vedoma ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in odpovedi pogodbe o zaposlitvi, o plači in nadomestilih plače, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, o prepovedi nadurnega ali nočnega dela in tako prikrajša delavca za pravico, ki mu gre, ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zapornom do enega leta.« (KZ-UPB1, 2004).

Trenutno veljavni KZ-1 (2008) pa v 196. členu določa kaznivo dejanje kršitve temeljnih pravic, ki se glasi:

»Kdor zavestno ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikrajša delavca ali iskalca zaposlitve za pravico, ki mu pripada, ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali zapornom do enega leta.« (KZ-1, 2008).

Iz navedenega lahko ugotovimo, da je v KZ-1 (2008) opredeljenih nekaj dodatnih pravic delavcev, in sicer: varstvo delavcev zaradi nosečnosti ali starševstva, varstvo starejših in plačevanje predpisanih prispevkov. KZ-1 (2008) razširi te pravice tudi na iskalce zaposlitve in ne samo na delavce. V primerjavi s prejšnjim KZ (2004), je KZ-1 (2008) inkriminiral še dve izvršitveni dejanji, ki sta opredeljeni v drugem in tretjem odstavku 196. člena KZ-1 (2008).

V drugem odstavku 196. člena KZ-1 (2008) je zagrožena tri letna zaporna kazen storilcu, ki z dejanjem iz prvega odstavka 196. člena povzroči nezakonito prenehanje delovnega razmerja, neupravičeno ne izplača tri zaporedne plače ali povzroči oškodovančevo izgubo pravice, ki izvira iz neplačanih prispevkov. Enaka kazen pa grozi tistemu, ki pogojuje zaposlitev s tem, da delavka med zaposlitvijo ne bo zanosila ali rodila otroka ali od delavke med zaposlitvijo zahteva, da bo v primeru zanositve dala odpoved delovnega razmerja (KZ-1, 2008)

Kršitev temeljnih pravic delavcev po 196. členu KZ-1 (2008) je tako v primerjavi z kršitvijo temeljnih pravic delavcev po 205. členu KZ (2004) tako bistveno razširjena. Kaznivo dejanje kršitve temeljnih pravic delavcev se lahko stori le z naklepom in je podano, če storilec zavestno krši predpise ter tako prikrajša delavca ali iskalca zaposlitve za eno izmed temeljnih pravic. Za obstoj kaznivega dejanja je torej potrebno, da nastopi posledica v obliki prikrajšanja delavčeve pravice, torej, da delavec sploh ne dobi ene od temeljnih pravic, ali pa se mu ta pravica sicer prizna, vendar v omejenem obsegu (Deisinger, 2002). V primerih, ko do neizplačila prejemka iz delovnega razmerja pride zaradi nelikvidnosti družbe delodajalca oziroma zaradi pomanjkanja finančnih sredstev, delodajalec objektivno ni zmožen plačati delavcu vsega, kar mu pripada po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi, zato o kazenski odgovornosti delodajalca oziroma njegove odgovorne osebe ne moremo govoriti, saj odgovorna oseba v družbi pri neizplačilu plače delavcu ni ravnala zavestno v škodo delavca oz. uveljavitvi njegove pravice (Kleindienst, 2014).

Kršitev temeljnih pravic delavcev zajema tudi različne kršitve določb Zakona o delovnem razmerju (ZDR-1, 2013), ki zavezujejo delodajalca. Za pravno opredelitev tega kaznivega dejanja morajo biti torej kršene le določene pravice delavcev, ki jih je zakonodajalec imenoval kot temeljne. Tu gre za tiste pravice za katere je zakonodajalec ocenil, da je potrebno in upravičeno, da zaradi narave delovnega razmerja, pripadajo delavcu kot šibkejši stranki in hkrati poleg civilnopravnega in delovnopravnega varstva uživajo še kazenskopravno varstvo. Te pravice pa ne izhajajo samo iz ZDR-1 (2013), kot že omenjeno, ampak tudi iz konvencij Mednarodne organizacije dela (MOD), ki jih je naša država ratificirala ali nasledila (npr. Konvencija št. 90 o nočnem delu otrok, Konvencija št. 103 o

varstvu materinstva, Konvencija št. 39 o nočnem delu žensk, zaposlenih v industriji itd.) (Rebernik Jamnik, 2011).

Kaznivo dejanje po 196. členu KZ-1 (2008) je lahko izvršeno med sklepanjem delovnega razmerja, med njegovim trajanjem ali pa v postopku odpovedi delovnega razmerja in ga lahko izvršijo osebe, ki so pri delodajalcu pooblašcene za urejanje vseh razmerij, ki so omenjena v 196. členu KZ-1 (2008). Seveda pa so lahko za kaznivo dejanje odgovorni tudi delodajalci, kot pravna oseba, če so izpolnjeni pogoji iz Zakona o odgovornosti pravnih oseb za kazniva dejanja (ZOPOKD, 2012) (Selinšek, 2009). V primeru obsodbe pravne osebe za kaznivo dejanje so predpisane precejšnje kazni. Če je pravna oseba s kaznivim dejanjem pridobila protipravno premoženjsko korist, je lahko največja mera denarne kazni dvestokratnik zneska pridobljene premoženjske koristi. Sankcije za kaznivo dejanje pravne osebe so poleg denarne kazni tudi odvzem dela ali celotnega premoženja pravne osebe (za kazniva dejanja, za katera je predpisana kazen pet let zapora ali hujša kazen), prenehanje pravne osebe in prepoved razpolaganja z vrednostnimi papirji, katerih imetnica je pravna oseba, sodišče pa lahko izreče tudi varnostne ukrepe, kot so objava sodbe in prepoved opravljanja gospodarske dejavnosti (Kleindienst, 2014).

4.2 Šikaniranje na delovnem mestu

KZ-1 (2008) je kot pomembno novost v 197. členu uvedel kaznivo dejanje šikaniranje na delovnem mestu. Omenjeno kaznivo dejanje je urejeno v dveh odstavkih in sicer:

»Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zapornom do dveh let.«

»Če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zapornom do treh let.« (KZ-1, 2008).

Skupni izraz za nasilje, nadlegovanje, izsiljevanje na delovnem mestu je »šikaniranje« kot logičen prevod mednarodnega izraza »*mobbing*«. Spremenjena Evropska socialna listina (MESL, 1999) je bila ratificirana in tako sprejeta v slovenski notranji pravni red, po 26. členu te listine pa je potrebno uveljaviti pravico do dostojanstva pri delu z zaščito pred spolnim nadlegovanjem in pred ponavljajočimi graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi dejanji. Kaznivo dejanje je opredeljeno z različnimi izvršitvenimi oblikami ter posledicami kaznivega dejanja. Pri kaznivem dejanju predvidene posledice morajo biti objektivno ugotovljene ter v vzročni zvezi z ravnanjem storilca. Mobbing na delovnem

mestu se pojavlja v različnih oblikah, delavec pogosto postane žrtev, ne da bi se sploh zavedal. Sodelavci, nadrejeni ali celo podrejeni takšno žrtev nadlegujejo, žalijo, ponižujejo, jo izločijo iz delovnega okolja, ji naložijo ponižujoče in žaljive delovne naloge, ji jih odvzemajo ali odvzemajo vse pristojnosti, jo prerazporejajo na neustrezno delovno mesto itd. (Kovačič Mlinar, 2011)

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu se loči od posilstva, spolnega nasilja in spolnih zlorab ter drugih kaznivih dejanj zoper spolno nedotakljivost glede na nižjo intenziteto dejanj. Iz tega lahko sklenemo, da je zakonodajalec za manj intenzivna ravnanja, ki v primeru, da bi bila storjena izven delovnega razmerja ne bi bila kazniva, v takih okoliščinah bolj občutljiv.

Glede na to, da je za podobna ravnanja predpisana tudi odgovornost za prekršek ter glede na to, da je pri razmejevanju, ali gre pri ravnanju storilca za kaznivo dejanje ali prekršek, bistvena ravno stopnja prestrašenosti oziroma ponižanja žrtve, imamo pri šikaniranju na delovnem mestu očitno opraviti s tipičnim primerom dvojne kaznivosti, kar z vidika celovitosti kaznovalnega prava vsekakor predstavlja anomalijo. Pomembna razlika se namreč pojavi le glede osebe, ki odgovarja bodisi za prekršek bodisi za kaznivo dejanje. Po veljavni ureditvi bo za prekršek odgovarjal zgolj delodajalec in odgovorna oseba, medtem ko bo za kaznivo dejanje šikaniranja lahko odgovarjal vsakdo: sodelavec, neposredno nadrejeni, podrejeni, zunanji sodelavec in celo stranka, če bo to ravnanje izvršeno na delovnem mestu oziroma v zvezi z delom. Kovačič Mlinar (2011) tako ugotavlja, da bo ob predpostavki, da je storilec delodajalec (kar je dejansko najpogostejši primer) in da je bistvo uvrstitve »mobbinga« med kazniva dejanja predvsem v tem, da se širi krog možnih storilcev, v praksi prihajalo do situacij, ko bo ob istem dejanskem stanju mogoče storilca obravnavati tako za prekršek kot tudi kaznivo dejanje, kar pa z vidika *ultima ratio* gotovo ni sprejemljiva ureditev. V teh primerih bo tako obveljalo splošno pravilo in sicer, da odgovornost storilca za hujšo vrsto ravnanja izključuje njegovo odgovornost za milejše ravnanje (Kovačič Mlinar, 2011).

Selinšek (2009) pojasnjuje, da kljub temu, da je opis kaznivega dejanja jasen, je dokazovanje tovrstnih dejanj težavno, saj so običajno odločilni osebni dokazi (priče), ki jih je večinoma težko dobiti. Čeprav zaznavajo napetosti v svojem delovnem okolju, delavci, ki so priče šikaniranju, o tem pogosto ne želijo govoriti, ker se bojijo za delovno mesto, ker se nočejo vmešavati v razmerja med drugimi sodelavci ipd. (Selinšek, 2009)

4.3 Kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti

KZ-1 (2008) v 198. členu v dveh odstavkih zajema popolnoma enako inkriminacijo, kot je to določal KZ (2004) v 206. členu z nazivom »Kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti«, in sicer:

»Kdor komu odreče ali omeji pravico do svobodne zaposlitve pod takimi pogoji, kot so določeni s predpisi, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.«

»Enako se kaznuje, kdor zavestno ne ravna po predpisih o pravicah brezposelnih oseb in tako brezposelno osebo prikrajša za pravico, ki ji pripada ali ji jo omeji.« (KZ-1, 2008).

To kaznivo dejanje temelji na ustavno zagotovljeni pravici do svobode dela po 49. členu in pravici do socialne varnosti po 50. členu Ustave Republike Slovenije (URS, 1991) in se lahko stori le naklepno, za kar se šteje storilčevo zavestno kršenje ustreznih predpisov in omejevanje pravic do zaposlitve ali pravic brezposelnega. Za tovrstno kaznivo dejaje je lahko odgovorna pravna oseba po določbah ZOPOKD (2012). Izvršijo pa ga lahko tudi osebe, ki so pri delodajalcu v okviru svojega dela dolžne spoštovati pravna pravila v zvezi z zaposlovanjem in brezposelnostjo (Deisinger, 2002).

Kaznivo dejanje po prvem odstavku 198. člena KZ-1 (2008) je izvršeno v primeru, ko pooblaščen predstavnik delodajalca, ki je zadolžen za zaposlovanje, iz postopka nezakonito izloči prijavljeno osebo z namenom, da njegovo mesto zasede nekdo, ki sploh ne izpolnjuje pogojev. Dejanje pa je prav tako lahko izvršeno v primeru, ko gre za omejevanje pravice z dajanjem nezakonite prednosti drugemu kandidatu (Deisinger, 2002).

Ker ima brezposelna oseba poleg možnosti zaposlitve tudi pravice do denarnega nadomestila, do denarne pomoči in do povračila prevoznih in selitvenih stroškov, lahko z opustitvijo postopkov zagotavljanja omenjenih pravic, pride do kaznivega dejanja. Oškodovanec je v tem primeru lahko vsaka začasno ali sploh nezaposlena oseba. Da je kaznivo dejanje lahko podano, mora tako priti do prikrajšanja pravic delavca, ki mu pripadajo po Zakonu urejanja trga dela (ZUTD, 2010), v smislu, da teh pravic ne dobi ali se mu omejijo (Deisinger, 2002).

4.4 Zaposlovanje na črno

Zaposlovanje na črno je novo kaznivo dejanje, ki je bilo inkriminirano z uveljavitvijo KZ-1 (2008), torej od 1. 11. 2008. Tako 199. člen KZ-1 (2008) v treh odstavkih določa inkriminacijo zaposlovanja na črno z besedami:

»Kdor v nasprotju s predpisi zaposli dva ali več delavcev in jih ne prijavi za ustrezno zavarovanje ali zaposli več tujcev ali oseb brez državljanstva brez ustreznih dovoljenj za delo, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.«

»Kdor zaporedoma ali trajneje ali v znatnem številu zaposluje tujce, ki niso državljani države članice Evropske unije in nezakonito prebivajo na ozemlju Republike Slovenije, se kaznuje z zaporom do dveh let.«

»Če je dejanje iz prvega ali drugega odstavka tega člena storjeno z zaposlitvijo delavcev, ki niso usposobljeni za izvajanje del s posebnimi pooblastili ali s pravico poseganja v telesno ali duševno celovitost posameznika ali pod posebej izkoriščevalskimi delovnimi pogoji ali z izkoriščanjem žrtve trgovine z ljudmi ali z zaposlitvijo mladoletne osebe, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.« (KZ-1, 2008).

Določba v zadnjem odstavku se nanaša na tiste delavce, ki sploh ne bi mogli opravljati delovnih nalog v okviru zaposlitve na posebnih področjih, kot so zdravstveno osebje, redarji, detektivi, varnostniki, reševalci itd. (Rebernik Jamnik, 2011). Pri kaznivih dejanjih dela in zaposlovanja na črno gre lahko izključno za naklepno kaznivo dejanje, ki se kaže kot nespoštovanje predpisov o zaposlovanju, vezanih na obvezno prijavo delavcev v ustrezna zavarovanja, na delovna dovoljenja in usposobljenost delavcev za delo. Kaznivo dejanje je podano samo takrat, ko gre za zaposlitev na črno vsaj dveh delavcev ali oseb brez državljanstva. V primeru nezakonite zaposlitve le enega delavca, se to šteje kot prekršek po Zakonu o preprečevanju dela na črno in zaposlovanja na črno (ZPDZC, 2014). Če so izpolnjeni pogoji iz ZOPOKD (2012) je za dejanje poleg storilca lahko odgovorna tudi pravna oseba (Selinšek, 2009).

Kazenskoppravna norma se po 199. členu KZ-1 (2008) v večji meri pokriva z opredelitvijo prepovedi zaposlovanja po 5. členu ZPDZC (2014), z to izjemo, da inkriminacija kaznivega dejanja zaposlovanja na črno ne zajema kršitve predpisov o zaposlovanju dela dijakov ali študentov brez ustrezne napotnice organizacije, ki je zadolžena za posredovanje študentskega dela (Rebernik Jamnik, 2011).

4.5 Kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic

Kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic je v 200. členu KZ-1 (2008) inkriminirana popolnoma enako, kot je to določal KZ (2004) v 207. členu, in sicer:

»Kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem uresničevanje pravic do sodelovanja pri upravljanju ali te pravice zlorabi ali ovira njihovo uresničevanje, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.«

»Enako se kaznuje, kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem svobodno združevanje in sindikalne dejavnosti ali ovira uresničevanje sindikalnih pravic ali prevzame sindikat.« (KZ-1, 2008).

Kaznivo dejanje po prvem odstavku 200. člena KZ-1 (2008) temelji na 75. členu Ustave republike Slovenije (URS, 1991), ki določa, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon (Deisinger, 2002). Ta zakon je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1, 2007), ki določa načine sodelovanja delavcev pri upravljanju. Tako imajo delavci pravico do obveščeniosti, pravico do pobude, pravico dajanja mnenj in predlogov za delovanje organizacije in odgovore nanje, pravico do soodločanja, zagotovljena je obveznost skupnih posvetovanj z delodajalcem, itd. V ZSDU (2007) pa je določeno tudi, da lahko delavci svoje pravice v zvezi s sodelovanjem pri upravljanju uresničujejo kot posamezniki ali pa preko različnih delavskih organizacij (ZSDU-UPB1, 2007).

Storilec lahko ustavne in zakonsko določene pravice do sodelovanja pri upravljanju krši na tri načine. Prva oblika je v preprečitvi ali onemogočanju delavcem, da bi uresničili svoje pravice pri sodelovanju. To se lahko izvrši na način, da delodajalec delavce izloči iz postopka odločanja ali pa jim celo fizično onemogoči prisostvovanje na seji, na kateri bi delavci morali sodelovati. Druga oblika kršenja pravic do sodelovanja pri upravljanju se lahko izvrši z zlorabo pravic na način, da delodajalec te pravice uporabi v svoj namen oziroma delavce zapelje k odločitvi, ki mu ustreza, ne da bi vedeli za pravo vsebino odločitve. Oviranje teh pravic pa se kaže na način, da delodajalec dovoli soodločanje le določenim osebam, ki ustrezajo njegovemu interesu (Deisinger, 2002).

Kaznivo dejanje po drugem odstavku 200. člena KZ-1 (2008) temelji na 76. členu Ustave Republike Slovenije (URS, 1991), ki določa, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin, 1993) pa je tisti zakon, ki določa sindikalno dejavnost ter način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnost sindikatov. Storilec lahko kaznivo dejanje po drugem odstavku 200. člena KZ-1 (2008) stori v treh različnih oblikah, pri čemer mora kršiti predpise ali splošne akte. Prvi dve obliki sta preprečitev ali onemogočanje svobodnega združevanja in sindikalne dejavnosti, pri čemer storilec prepreči oziroma onemogoči samo ustanovitev sindikata in s tem sindikalno dejavnost v podjetju. Lahko pa gre tudi za različne postopke preprečevanja oziroma fizično preprečevanje delovanja sindikata. Tretja oblika pa se kaže

v oviranju pri uresničevanju sindikalnih pravic, na način, da storilec npr. dopušča izvajanje dela sindikalnih pravic, ali pa z dolgimi postopki in s postavljanjem pogojev zavlačuje možnost, ki jih dajejo sindikalne pravice (Deisinger, 2002).

4.6 Ogrožanje varnosti pri delu

KZ-1 (2008) v 201. členu v petih odstavkih določa popolnoma enako inkriminacijo, kot je to določal KZ (2004) v 208. členu, in sicer:

»Kdor v rudniku, tovarni, na gradbišču ali kakšnem drugem delovnem kraju uniči, poškoduje ali odstrani varnostne naprave in tako povzroči nevarnost za življenje ljudi, se kaznuje z zaporom do treh let.«

»Oseba, ki je odgovorna za varnost in zdravje pri delu v rudnikih, tovarnah, delavnicah, na gradbiščih ali drugih delovnih krajih in ne postavi varnostnih naprav ali ne skrbi za njihovo brezhibnost ali ne poskrbi za njihovo delovanje, kadar je potrebno, ali sicer ne ravna po predpisih ali tehničnih pravilih o varnostnih ukrepih in tako povzroči nevarnost za življenje ljudi, se kaznuje z zaporom do dveh let.«

»Če je dejanje iz prvega ali drugega odstavka tega člena storjeno iz malomarnosti, se storilca kaznuje z zaporom do enega leta.«

»Če ima dejanje iz prvega, drugega ali tretjega odstavka tega člena za posledico hudo telesno poškodbo ene ali več oseb, se storilca za dejanje iz prvega ali drugega odstavka tega člena kaznuje z zaporom do petih let, za dejanje iz tretjega odstavka pa z zaporom do treh let.«

»Če ima dejanje iz prvega, drugega ali tretjega odstavka tega člena za posledico smrt ene ali več oseb, se storilca za dejanje iz prvega ali drugega odstavka kaznuje z zaporom od enega do dvanajstih let, za dejanje iz tretjega odstavka pa z zaporom od enega do osmih let.« (KZ-1, 2008).

Temeljni zakon, ki ureja področje varnosti in zdravja pri delu je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, 2011), katerega dopolnjujejo še drugi predpisi. S tem zakonom se določajo pravice in dolžnosti delodajalcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu (ZVZD-1, 2011).

Kaznivo dejanje po 201. členu KZ-1 (2008) lahko zagrešijo delavci kot tudi osebe, zadolžene za varnost na delovnem kraju (Deisinger, 2002). Kljub temu pa je po mnenju Polutnik-Špringerjeve (1993) določitev odgovornih oseb oziroma storilcev v praksi pogost problem. V teh primerih si je potrebno pomagati zlasti z opisi del in nalog, ki izhajajo iz

upravičenosti in zadolžitve v zvezi z izvajanjem pooblastil in dolžnosti pri varstvu pri delu. Pogosto se namreč zgodi, da je za kaznivo dejanje odgovornih več oseb, saj se njihova dolžnostna upravičenja pokrivajo (Polutnik-Špringer, 1993).

Tovrstno kaznivo dejanje se lahko stori v obliki naklepa ali pa iz malomarnosti, bodisi zavestne ali nezavestne. Zagrožene kazni na tem področju so strožje, ko gre za naklepna kazniva dejanja, kot pa ko gre za dejanja storjena iz malomarnosti. Najhujše kazni pa so zagrožene tistemu storilcu, katerega dejanje povzroči hude telesne poškodbe ali celo smrt ene ali več oseb (Rebernik Jamnik, 2011).

Prvi odstavek 201. člena KZ-1 (2008) inkriminira vsako storilčevo uničenje, poškodovanje ali odstranitev varnostnih naprav, ki opravljajo zaščitno funkcijo ter s tem posledično ogrozi varnost zaposlenih. Pri tem pa mora biti izpolnjen pogoj, da gre za varnostne naprave, ki se nahajajo na določenem kraju (rudnik, tovarna, gradbišče) oziroma vsakem drugem delovnem kraju.

Izvršitveno dejanje po drugem odstavku 201. člena KZ-1 (2008) se nanaša na opustitev dolžnosti osebe, ki je odgovorna za postavitev, vzdrževanje in brezhibno delovanje varnostnih naprav in za druge oblike varnostnih ukrepov, določenih v predpisih ali tehničnih pravil, ki ob obratovanju po tehničnih normativih zahtevajo določeno zaščito. Za izpolnitev kaznivega dejanja zadostuje že ogroženost le enega človeka. Kaznivo po drugem odstavku 201. člena KZ-1 (2008) dejanje pa je storjeno le tedaj, ko gre za kršitev predpisov o varstvu pri delu v kolikor seveda ne gre za kršitev tehničnih pravil. Samo varstvo pri delu obsegajo ukrepi, postopki in opravila s katerimi je zagotovljeno varno opravljanje delovnih nalog. Vanj pa je vključeno tudi nadzorstvo nad izvajanjem predpisov o varstvu pri delu. Varno delovno okolje in varne delovne razmere so zagotovljene tedaj, ko delavec ob normalni pazljivosti ter strokovni in delovni sposobnosti lahko opravlja svoje delo, ne da bi bilo pri tem ogroženo njegovo zdravje (Deisinger, 2002).

4.7 Kršenje pravic iz socialnega zavarovanja

V primeru kršenja pravic iz socialnega zavarovanja KZ-1 (2008) v 202. členu določa enako inkriminacijo, kot je to določal pred njim KZ (2004) v 209. členu, le da je beseda »vedoma« zamenjana z besedo »zavestno«.

»Kdor zavestno ne ravna po predpisih o socialnem zavarovanju in s tem koga prikrajša za pravico, ki mu pripada, ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.« (KZ-1, 2008).

Storilec kaznivega dejanja po 202. členu KZ-1 (2008) je lahko vsakdo, ki je v skladu z ustreznimi predpisi zavezan priznavati drugemu katerokoli pravico iz socialnega zavarovanja. Stori pa se lahko le naklepno, kar pomeni, da storilec zavedno krši predpise, prav tako pa se zaveda, da s tem prikrajša ali omeji pravice drugega. Poleg uradnih in pooblaščenih odgovornih oseb v gospodarskih družbah, je lahko odgovorna tudi pravna oseba. Za obstoj kaznivega dejanja mora dejansko priti do prikrajšanj oziroma omejitev pravic, do katerih je upravičen oškodovanec, ki pa je lahko vsakdo, torej delavec, upokojenec, otrok, tujec, itd. (Deisinger, 2002).

4.8 Zloraba pravic iz socialnega zavarovanja

Kot novost je tukaj KZ-1 (2008) v primerjavi z 210. členom KZ (2004), v drugem odstavku 203. člena zlorabe pravic iz socialnega zavarovanja uvedel novo kaznivo dejanje. Celotna inkriminacija tega člena pa je opredeljena z naslednjimi besedami:

»Kdor hlini ali si povzroči bolezen ali delovno nezmožnost in s tem doseže, da se mu na podlagi socialnega zavarovanja prizna pravica, ki mu ne bi pripadala, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.«

»Kdor pristojnemu organu predloži lažne listine ali da lažno izjavo in ga s tem preslepi, da izda odločbo o pokojnini, invalidnini ali denarnem socialnem dodatku, čeprav niso dani pogoji za izdajo take odločbe, se kaznuje z zaporom do dveh let.« (KZ-1, 2008).

Storilec tega kaznivega dejanja je lahko vsakdo, ki bi lahko imel pravice iz socialnega zavarovanja. Kaznivo dejanje po prvem odstavku je lahko storjeno na več načinov. Storilec lahko hlini bolezen ali delovno nezmožnost, čeprav takšne bolezni ali delovne nezmožnosti nima, temveč le prikazuje, da jo ima. Lahko si takšno bolezen ali delovno nezmožnost tudi dejansko povzroči. Storilec pri tem ravna s posebnim namenom, da bi tako dobil pravico iz socialnega zavarovanja. Povzročitev bolezni ali delovne nezmožnosti pomeni kaznivo obliko samopoškodbe, če je storjena z namenom iz tega člena. Storilec si bo to povzročil bodisi z neko telesno poškodbo, ki si jo bo prizadejal sam s tem, da se bo npr. udaril s sekuro ali nožem, se vrgel z višine ali se vrgel pod avto ipd. Bolezen si lahko povzroči tudi z jemanjem škodljivih snovi, izpostavljanjem mrazu ipd. Posledica tega kaznivega dejanja pa je storilčeva pridobitev pravic iz socialnega zavarovanja s pomočjo zgoraj naštetih oblik storitve kaznivega dejanja (Deisinger, 2002).

Pri uvedbi novega kaznivega dejanja v drugem odstavku 203. člena KZ-1 (2008), Kovačič Mlinar (2011) ugotavlja, da je zakonodajalec za goljufiva ravnanja in ponarejanja listin, če gredo ta v škodo blagajn, ki se financirajo na podlagi obveznih prispevkov in ki lahko

posredno oškodujejo državni proračun, predvidel milejše kaznovanje, medtem, ko so ta ravnanja v vseh drugih razmerjih kvalificirana kot navadno oziroma kvalificirano kaznivo dejanje goljufije ali ponarejanje listin. Zakaj zakonodajalec ravnanja, ki so pravzaprav bolj zavržna, obravnava mileje, ni jasno, saj za takšno razlikovanje ni niti kriminalno-političnih niti pravno-dogmatskih razlogov. Morda sicer leži razlog za takšno razlikovanje v tem, da storilec po izdaji odločbe pridobi zgolj pravico, ki mu sicer ne gre, in ne neposredne premoženjske koristi. Dejstvo pa je, da takšno ravnanje posledično praviloma pripelje tudi do premoženjske koristi za storilca oziroma do premoženjske škode za pokojninsko, zdravstveno ali drugo blagajno, saj se na podlagi takšne odločbe storilcu izplačujejo določena sredstva. V končni fazi gre torej za klasično goljufijo, ki se izvrši s predložitvijo ponarejene listine v postopku uveljavljanja določene pravice iz socialnega zavarovanja (pri čemer gre bodisi za materialni bodisi za formalni ponaredek) (Kovačič Mlinar, 2011).

Če smo v prejšnjem poglavju spoznali zakonsko podlago delodajalčevih obveznosti in pravic delavcev, iz katerih izhajajo kršitve, smo v tem poglavju pridobili znanje o tem, kateri elementi delovnega razmerja in socialne varnosti morajo biti kršeni in v kakšni meri, da se kršitev opredeli kot kaznivo dejanje. Ugotovili smo, da so sankcije za kazniva dejanja na tem področju visoke, saj so za določena kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost zagrožene kazni tudi do osmih let zapor.

Obstoj zakonskih obveznosti delodajalca in pravic delavcev ter zakonska opredelitev kaznivih dejanj pa ne bi imela pomena, če ne bi na tem področju delovali organi nadzora, ki kršitve na področju delovnega razmerja in socialne varnosti ugotavljajo in ustrezno preganjajo. Na tem področju so v Republiki Sloveniji ključni trije organi nadzora, ki preganjajo in odkrivajo kršitelje, in sicer Policija RS, Inšpektorat RS za delo in pa Finančna uprava. V nadaljevanju naloge bomo zato predstavili posamezne organe in njihovo sestavo ter opredelili njihovo delovanje in pristojnosti na področju odkrivanja kršitev zoper delovno razmerje in socialno varnost.

5 Organi nadzora

Nadzorni organi ali upravni organi so določeni v zakonu o državni upravi Republike Slovenije (ZDU-1, 2002) ter so del izvršilne oblasti Republike Slovenije. ZDU-1 (2002) v 9. členu narekuje, da uprava izvršuje zakone in druge predpise, ki jih sprejema državni zbor - državni proračun, podzakonske predpise in druge akte vlade. Za izvajanje izvršilnih nalog tega člena uprava izdaja predpise in posamične akte ter interne akte, vstopa v imenu in za

račun Republike Slovenije v civilnopravna razmerja ter opravlja materialna dejanja, za katera pa mora imeti neposredno podlago v zakonu, saj z njimi posega v osebno svobodo, telesno ali duševno celovitost, zasebnost, lastnino in druge človekove pravice oziroma temeljne svoboščine. Upravne naloge, ki so opredeljene v drugem poglavju ZDU-1, opravljajo ministrstva, organi v njihovi sestavi in upravne enote. Organi v sestavi ministrstva se ustanovijo za opravljanje specializiranih nalog, izvršilnih in razvojnih upravnih nalog, nalog inšpekcijskega in drugega nadzora in nalog na področju javnih služb, če se s tem zagotovi večja učinkovitost in kakovost pri upravljanju nalog oziroma, če je zaradi narave nalog ali delovnega področja potrebno zagotoviti večjo stopnjo strokovne samostojnosti pri upravljanju nalog (ZDU-1, 2002).

Za državne upravne organe velja, da ne morejo izvrševati več pooblastil, kot pa jim jih daje zakon. Nihče si ne sme prilaščati pooblastil mimo zakona in v nasprotju z njim, prav tako nihče ne more samovoljno brez zakonitega pooblastila odločati o pravicah in dolžnostih pravnih subjektov. Medtem ko je državljanom praviloma dopuščeno vse, kar ustava in zakoni izrecno ne prepovedujejo, je organom oblasti prepovedano vse, kar jim ustava in zakoni izrecno ne dopuščajo (Demšar, 2008).

Državni organi, ki nas bodo zanimali pri nadzoru kršitev zoper delovno razmerje in socialno varnost, imajo posebno represivno obliko delovanja, ki je prisilne narave. Kaže se v različnih ukrepih, ki vodijo do uporabe kazni in drugih kazenskih sankcij zoper storilca kaznivega dejanja ali prekrška v predpisanem postopku. V praktičnem delovanju gre za odkrivanje kaznivih dejanj in prekrškov, za pregon storilcev in zato, da se ustrezno kaznujejo oziroma sankcionirajo.

5.1 Policija

Policija, organ v sestavi Ministrstva za notranje zadeve, je največji državni upravni organ v Republiki Sloveniji. Svoje poslanstvo, določeno v nacionalnih in mednarodnih predpisih, izvaja na celotnem državnem ozemlju. Policija je del enotnega nacionalnega varnostnega sistema Republike Slovenije, pristojna pa je za izvajanje nalog na področju notranje varnosti. Opravlja javnovernostne naloge, s katerimi varuje življenje in telesno integriteto ljudi ter vse oblike premoženja, tako da izvaja proaktivne ukrepe za preprečevanje nevarnosti nastanka škodljivih posledic in postaktivne ukrepe preiskovanja varnostnih dogodkov s škodljivimi posledicami ter odkrivanja odgovornih oseb. Med vsemi varnostnimi grožnjami in tveganji, s katerimi se spopada Policija, je treba posebej omeniti gospodarsko kriminaliteto, del katere je tudi poslovna kriminaliteta s kaznivimi dejanji delovnega razmerja in socialne varnosti. Gospodarski oziroma poslovni delikti sodijo v kategorijo

hudih oblik kriminala, ki ogrožajo gospodarsko osnovo skupnosti. So zelo resni zaradi obsega in intenzivnosti škodljivih posledic, ki jih povzročajo neposredno in posredno, povečuje pa se tudi njihova pogostost. Ključni dejavniki, ki vplivajo na resnost in obseg grožnje, so nedokončana lastniška tranzicija, njene razvojne stranpoti, pohlep posameznikov in skupin, pomanjkanje ali popolna odsotnost družbenega nadzora, latentnost pojavnih oblik in koruptivna ravnanja, v katera so vpleteni nosilci družbenih funkcij (Resolucija o dolgoročnem razvojnem programu policije do leta 2025 - »kakovostna policija za varno Slovenijo«, 2015).

Gospodarska in finančna kriza sta v zadnjem obdobju nedvomno vplivali na naraščanje števila kaznivih dejanj gospodarske kriminalitete, predvsem pa na naraščanje števila dejanj, ki omogočajo pridobivanje premoženjske koristi. V prispevku Kovačičeve (2014) je vodja Sektorja za gospodarsko kriminaliteto Dušan Florjančič dejal, da se je število obravnavanih gospodarskih kaznivih dejanj v letih po pojavu gospodarske krize praktično podvojilo. Na policiji so tako leta 2008 obravnavali in s kazensko ovadbo zaključili 7.459, leta 2013 pa že 16.333 kaznivih dejanj. Med posameznimi skupinami gospodarskih kaznivih dejanj pa se je po njegovih besedah najbolj povečalo število kaznivih dejanj prav na področju delovnega razmerja in socialne varnosti. Ker je gospodarska kriminaliteta izredno dinamična kategorija, saj se njene pojavnosti zelo hitro spreminjajo, mora policija vzporedno s tem prilagajati taktiko in metodiko preiskovanja kaznivih dejanj. Zato v slovenski policiji posebno pozornost namenjajo novim in najtežjim oblikam poslovne in finančne kriminalitete ter dosledno izvajajo aktivnosti na področju vzporednih finančnih preiskav za zavarovanje nezakonito pridobljenega premoženja.

Generalno v Sloveniji v povezavi s protipravno pridobljeno premoženjsko koristjo, kamor spadajo tudi nezakonito pridobljene koristi iz naslova kršitev temeljnih pravic delavcev, izvajajo tri temeljne oblike finančnih preiskav. Prvo po zakonu o kazenskem postopku (ZKP, 1994) izvaja policija, za kar pa mora seveda obstajati sum kaznivega dejanja. Drugo po zakonu o odvzemu premoženja nezakonitega izvora (ZOPNI, 2011), v kateri praviloma sodeluje tudi policija, ni pa obvezno, odredi in vodi državni tožilec. Tretjo obliko finančne preiskave pa na podlagi zakona o davčnem postopku (ZDavP-2-UPB4, 2011) vodi Finančna uprava, policija pa v njej ne sodeluje. Finančne preiskave, ki jih izvaja policija po ZKP (1994), so nedvomno močno orodje organov odkrivanja in pregona kaznivih dejanj, saj se storilcu odvzame premoženje, ki je bilo glavni motiv za storitev kaznivega dejanja. Treba pa je poudariti, da policija izvirno nima pristojnosti za zaseg protipravno pridobljenega premoženja, kar pomeni, da se v finančni preiskavi pravzaprav odkriva in zavaruje protipravno pridobljena premoženjska korist, ki jo lahko šele po zaključku kazenskega postopka osumljencu odvzame sodišče.

Po mnenju Forjaniča veliko težavo pri preiskovanju gospodarskih deliktov predstavlja preobremenjenost kadra, kar se ni spremenilo niti z leta 2012 sprejeto strategijo obvladovanja gospodarske kriminalitete v RS. Sistemizacija delovnih mest gospodarskih enot je tako še vedno premajhna, upoštevati je namreč treba, da se je problematika v zadnjih letih povečala za več kot 100 %, obravnavani primeri so vedno zahtevnejši, hkrati pa se število zahtev nenehno povečuje, posledično imajo enote ves čas v obravnavi skoraj 1000 zadev oziroma zaostankov iz preteklih obdobj. Dodaten problem pa predstavlja slabši materialni status gospodarskih kriminalistov in s tem povezana fluktuacija kadrov (Kovačič, 2014).

Kršitve s področja delovnih razmerij in socialne varnosti se po navadi v prvi vrsti obravnavajo kot prekršek in ker policija ni prekrškovni organ, v takih primerih nima pooblastil za ukrepanje. To pa se spremeni, če je ugotovljeno, da kršitve vsebujejo znake pregonljivega kaznivega dejanja. Z vidika pravne varnosti je zato pomembno, da je meja med prekrški in kaznivimi dejanji jasno določena, včasih pa lahko to prinaša zmedo, saj je težko preprosto potegniti ločnico, zlasti če je pristojnih več različnih služb. Zelo pomembno je tudi poenotenje prakse in sodelovanje z drugimi službami, kot so davčna uprava, inšpektorat za delo in državno tožilstvo. Za policiste in kriminaliste, ki se ukvarjajo s tem področjem pa je pomembno, da stalno dobivajo priporočila in smernice delovanja ter s tem povečujejo učinkovitost (Predanič in Felc, 2014).

Jenkole (2012) se je za potrebe svojega diplomskega dela pogovarjala z osebjem Policijske uprave Novo mesto, kjer so ji zaupali, da imata Policija in Davčna oziroma Finančna uprava RS med seboj sklenjen sporazum o sodelovanju. Tako lahko FURS Policiji posreduje naslednje podatke:

- podatke o obračunanih in plačanih davkih in prispevkih od dohodkov iz zaposlitve za pravno osebo,
- podatke o obračunanih in plačanih davkih in prispevkih od dohodkov iz zaposlitve za vsakega posameznega delavca - fizično osebo,
- podatke, kateri prispevki niso bili plačani ter v kakšnem znesku za posameznega delavca,
- podatke o obdobjih, za katera prispevki niso bili plačani,
- podatke o zaposlenih delavcih oziroma delavcih, ki so z delodajalcem v drugačnem pogodbenem razmerju,
- podatke o tem, ali je DURS oziroma FURS delodajalcu z odločbo odložila plačilo prispevkov, in če je, za kakšno obdobje,

- podatke in dokumentacijo o postopkih izterjave (izvršitvenih ali v teku), ki jih vodi DURS,
- podatke o morebitnem teku, prekinitvi ali zaključku postopka o prekršku,
- podatke (izpis) o blokiranih TRR,
- podatke oziroma dokumentacijo o morebitnih prejetih prijavah zoper predmetnega delodajalca,
- podatke o opravljenih davčnih inšpekcijskih nadzorih pri delodajalcu z ugotovitvami in pripadajočo dokumentacijo (Jenkole, 2012).

Prav tako pa se je Policija dogovorila za medsebojno sodelovanje tudi z Inšpektoratom Republike Slovenije za delo (IRSD). Tako jim ti v primeru zaznanega suma storitve kaznivega dejanja posredujejo naslednje podatke:

- podatke o zaposlenih delavcih oziroma o delavcih, ki so z delodajalcem v kakšnem drugem pogodbenem razmerju,
- podatke oziroma dokumentacijo o morebitnih prejetih prijavah zoper predmetnega delodajalca,
- odločbe o prekrških s področja delovnega razmerja in socialne varnosti, ter
- podatke o opravljenih inšpekcijskih pregledih pri delodajalcu (oziroma o inšpekcijskih pregledih, ki so v teku) z ugotovitvami in pripadajočo dokumentacijo (Jenkole, 2012).

5.2 Inšpektorat Republike Slovenije za delo

Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD) je kot organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in enake možnosti RS operativni organ, ki z delom na terenu izvaja zakonodajo, ob tem pa tudi med prvimi ugotavlja odklone in negativne trende delodajalcev pri njenem izvajanju. Inšpektorji za delo imajo trenutno pooblastila za nadzor nad določbami skoraj 70 zakonov in številnimi podzakonskimi akti (Trček, 2014). Tako Inšpektorat RS za delo opravlja nadzor nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu, če s predpisi ni drugače določeno. Inšpektorat RS za delo opravlja nadzorstvo tudi nad izvajanjem tistih predpisov, ki to izrecno določajo. Vloga IRSD je predvsem nadzorna, velik poudarek pa je tudi na svetovalni vlogi, določeni v Zakonu o inšpekciji dela (ZID-1, 2014), kjer IRSD nudi strokovno pomoči delavcem in delodajalcem v zvezi z uresničevanjem zakonov in predpisov iz svoje pristojnosti (Pristojnosti inšpektorata RS za delo, 2016). Za delovanje IRSD in možnosti

ukrepanja inšpektorjev sta gotovo najpomembnejša Zakon o inšpekciji dela (ZID-1, 2014) in Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN-UPB1, 2007), za nadzor nad delom delodajalcev pa Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, 2013) (Trček, 2014). IRSD pri svojem delu sodeluje tudi z drugimi inšpekcijami, z zavodi za zaposlovanje, za zdravstveno zavarovanje ter za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kot tudi s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in združenji delodajalcev. Sodeluje pa tudi z različnimi organizacijami na področjih raziskovanja in izobraževanja ter s strokovnjaki, ki delujejo na področju dela (Inšpektorat RS za delo, 2016).

Inšpektorji delujejo v okviru inšpekcij, ki so organizirane za posamezno upravno področje:

- inšpekcija nadzora delovnih razmerij,
- inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu in
- socialna inšpekcija (Inšpektorat RS za delo, 2016).

Sama področja dela inšpektorjev ločimo po načinu opravljanja nadzora. Na področju delovnih razmerjih, ki ga obravnavam v diplomskem delu, gre največkrat za preglede različnih dokumentov, kot so pogodbe o zaposlitvi, listine o izplačilih plač, nadomestil, dodatkov itd., na podlagi katerih se ugotavljajo kršitve pravic in obveznosti delodajalca in delavca (Inšpektorat RS za delo, 2016). Inšpektor mora pri nadzoru opravljati naloge tako, da v delo delodajalca poseže le v nujnem obsegu. Namen nadzora ni kaznovanje, ampak zagotovitev zakonitega stanja. To je mogoče doseči le z ureditvijo stanja. Ureditvene odločbe so prva izbira inšpektorja, saj je le tako mogoče urediti stanje za subjekte, ki jih v teh primerih varuje zakonodaja. Razmejitev med nadzornimi in sodnimi organi (sodno pristojnostjo) je v zakonodaji jasna, ni pa povsem razumljiva delavcem, saj večinoma zanje ne pomeni hitre rešitve. Delavci kot šibkejše stranke si, če se že odločijo za prijavo, želijo le čim hitrejšo odpravo kršitve in predvsem povračilo denarnih prejemkov. Inšpektorji morajo zato ukrepati tako, da je čim prej dosežen namen pisne norme, za kar pa kaznovalna politika, kot je že bilo omenjeno, ni vedno najboljši način. Če pa namena ni mogoče doseči drugače, mora inšpektor izreči globo (Trček, 2014). Sami inšpekcijski nadzori potekajo v različnih oblikah, in sicer:

- redni inšpekcijski nadzori naključno izbranih subjektov,
- redni in izredni nadzori subjektov, ki se opravljajo na podlagi različnih pobud oziroma prijav,
- kontrolni inšpekcijski nadzori, s katerimi se preverja upoštevanje predhodno izdanih ukrepov IRSD,
- usmerjene akcije na področju nadzora delovnih razmerij

- koordinirane akcije s katerimi se ugotavlja in preprečuje delo in zaposlovanje na črno, ki jih izvajajo skupaj s drugimi organi nadzora med drugim tudi Davčno oziroma Finančno upravo in Policijo (Inšpektorat RS za delo, 2009).

Pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora ima inšpektor pri fizični ali pravni osebi, pri kateri opravlja inšpekcijski nadzor, pravico:

- pregledati prostore, objekte, postroje, naprave, delovna sredstva, napeljave, predmete, blago, snovi, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo državnih organov, gospodarskih družb, zavodov, drugih organizacij in skupnosti ter zasebnikov,
- pregledati elektronske medije, kadar se tam vodijo in hranijo poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo, ter zahtevati izdelavo njihove pisne oblike, ki mora verodostojno potrjevati elektronsko obliko,
- zaslišati stranke in pričë v postopku,
- pregledati listine, s katerimi lahko ugotovi istovetnost oseb,
- brezplačno pridobiti in uporabljati osebne in druge podatke iz uradnih evidenc in drugih zbirk podatkov, ki so potrebni za izvedbo inšpekcijskega nadzora in se nanašajo na zavezanca,
- brezplačno vzeti vzorce blaga in opraviti preiskave teh vzorcev,
- brezplačno vzeti vzorce materialov in opreme za potrebe preiskav,
- fotografirati ali posneti na drug nosilec vizualnih podatkov osebe, prostore, objekte, postroje, napeljave in druge predmete,
- reproducirati listine, avdiovizualne zapise in druge dokumente,
- zaseči predmete, dokumente in vzorce v zavarovanje dokazov (ZIN-UPB1, 2007).

Če obstaja utemeljen sum kršitve zakonov oziroma predpisov, sme inšpektor pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora odvzeti dokumentacijo, ki jo potrebuje za obravnavo zadeve, pri tem pa ne sme ovirati dejavnosti obravnavanega subjekta. V kolikor je bila ob pregledu odvzeta dokumentacija, mora o tem inšpektor izdati potrdilo. V nobenem primeru pa inšpektor ne sme odvzeti dokumentacijo državnih organov, ki je označena kot tajna. Inšpektor lahko, ne glede na delovni čas in brez predhodnega obvestila ali dovoljenja zavezanca, vstopi v njegove prostore in objekte oziroma k opremi in napravam razen, če z zakonom ni drugače določeno. Ko gre za vstopanje in preglede stanovanjskih prostorov, lahko zavezanec v kolikor inšpektor nima odločbe pristojnega sodišča, vstop odkloni. S strani zavezanca pa mora biti omogočeno nemoteno opravljanje inšpekcijskega nadzora, saj lahko v nasprotnem primeru posreduje policija (Inšpektorat RS za delo, 2016).

V primerih, ko je ugotovljena kršitev zakona oziroma predpisa, ki je predmet nadzora, ima inšpektor pravico in dolžnost, da zavezancu odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti v roku, ki ga določi sam. Če gre za kršitev v obliki prekrška mora inšpektor izvesti postopke v skladu z zakonom o prekrških. Prav tako pa je njegova dolžnost, da v primeru ugotovljenega kaznivega dejanja, poda kazensko ovadbo. V kolikor je zavezanec s storitvijo kaznivega dejanja ali prekrška, pridobil premoženjsko korist, lahko inšpektor pristojnemu organu predlaga odvzem le te (Inšpektorat RS za delo, 2016).

Z Zakonom o prekrških, ki se je začel uporabljati 1. 1. 2005, je Inšpektorat Republike Slovenije za delo, poleg svoje temeljne naloge izvajanja inšpekcijskega nadzora na svojem delovnem področju, prevzel tudi vlogo prekrškovnega organa. Inšpektorji za delo, ki opravljajo redne naloge inšpekcijskega nadzora, v primeru ugotovljenih prekrškov tako hkrati vodijo tudi postopek o prekršku. Inšpektorji tako ne samo odkrivajo prekrške, temveč o njih tudi odločajo. Prekrškovni organ v skladu z Zakonom o prekrških odloča o prekršku v tako imenovanem hitrem postopku, ki se začne bodisi po uradni dolžnosti bodisi na predlog z zakonom določenih predlagateljev. Konča pa se z različnimi odločitvami, in sicer:

- z izdajo odločbe o prekršku (za odločbo o prekršku se šteje tudi plačilni nalog, ki se izda v primeru, če pooblaščen uradna oseba prekrškovnega organa prekršek osebno zazna ali ga ugotovi z uporabo ustreznih tehničnih sredstev ali naprav),
- brez odločbe o prekršku (prekrškovni organ odloči, da ne bo izdal odločbe o prekršku oziroma vložil obdolžilnega predloga, če dejanje ni prekršek, zaradi zastaranja pregona, zaradi drugih razlogov, ki izključujejo pregon, če gre za prekršek neznatnega pomena, posebne okoliščine, nizka stopnja odgovornosti ali storilčeve osebne okoliščine pa kažejo, da postopek ne bi bil smotrni) (Inšpektorat RS za delo, 2016).

Če inšpektor ugotovi, da hitri postopek ni dovoljen, mora pristojnemu sodišču vložiti obdolžilni predlog in se nato zadeva rešuje v rednem sodnem postopku. Hitri postopek pa ni dovoljen v naslednjih primerih:

- če je z dejanjem nastala telesna poškodba,
- če je za prekršek poleg globe predpisana stranska sankcija oz. če prekrškovni organ ali predlagatelj postopka glede na naravo kršitve oceni, da so podani pogoji za izrek stranske sankcije po tem zakonu,
- če je treba odločiti o premoženjsko-pravnem zahtevku,
- proti mladoletnim storilcem prekrškov,

- za prekrške s področja obrambnih dolžnosti,
- v drugih primerih, ko je z zakonom tako določeno (Inšpektorat RS za delo, 2016).

Za storjeni prekršek se ob pogojih iz tega zakona izreče predpisana sankcija ali opozorilo. Pooblaščen uradna oseba izreče ustno opozorilo, če gre za prekršek neznatnega pomena in če pooblaščen uradna oseba oceni, da je glede na pomen dejanja opozorilo zadosten ukrep. Globa se predpiše in izreče kot glavna sankcija. V hitrem postopku prekrškovni organ lahko storilcu izreče globo v znesku, v katerem je predpisana. Če je predpisana v razponu, pa se izreče najnižja predpisana mera globe, če z zakonom ni drugače določeno. Zoper storilca, ki ne plača globe v predpisanem roku, sodišče bodisi po uradni dolžnosti bodisi na predlog prekrškovnega organa določi uklonilni zapor. Z izvršitvijo uklonilnega zapora ne preneha obveznost plačila globe. Storilec pa lahko do začetka izvrševanja uklonilnega zapora sodišču predlaga, da se plačilo globe nadomesti z opravo določene naloge v splošno korist ali v korist samoupravne skupnosti. Če se predlog odobri, se izvršitev uklonilnega zapora zadrži, ko pa je naloga opravljena, se šteje, da je s tem globa plačana, zato se uklonilni zapor ne izvrši in globa ne izterja. Uklonilni zapor se ne more določiti, če je bil za prekršek izdan plačilni nalog (Inšpektorat RS za delo, 2016).

5.3 Finančna uprava Republike Slovenije

Z uveljavitvijo Zakona o Finančni upravi (ZFU, 2014) je bil ustanovljen nov organ, ki združuje naloge in pristojnosti dosedanje Carinske uprave RS in Davčne uprave RS ter se s svojo organizacijsko zasnovo naslanja na sodobne rešitve držav Evropske unije. Finančna uprava Republike Slovenije je zavezana k učinkovitemu delovanju in zaščiti najširšega družbenega interesa v Sloveniji in Evropski uniji pri pobiranju davkov, carin in pristojbin (Strategija Finančne uprave Republike Slovenije 2015-2020, 2014). Finančna uprava RS je organ v sestavi Ministrstva za finance. Njene naloge in organizacijo pa ureja ZFU.

Ker nas pri pregledu kršitev delovnega razmerja in socialne varnosti zanima predvsem delo Davčne uprave RS, se bomo v nadaljevanju posvetili zgolj nalogam tega organa. Po Zakonu o davčni službi (ZDS-1, 2004), ki je veljal do leta 2014, so bile naloge davčne službe med drugim tudi pobiranje davkov in drugih obveznih dajatev, opravljanje nadzora nad zakonitostjo, pravilnostjo in pravočasnostjo izpolnjevanja davčnih obveznosti določenih s predpisi o obdavčenju ter preprečevanje in odkrivanje davčnih prekrškov ter drugih kaznivih ravnanj, določenih v predpisih, za nadzor nad izvajanjem katerih je pristojna služba, ter vodenje postopka za prekrške prekrškovnega organa. Tako je bila Davčna uprava zadolžena tudi za pobiranje prispevkov za socialno varnost, ki so prihodek

državnega proračuna ali proračuna Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije oziroma Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZDS-1, 2004).

V skladu z določbami ZDS-1 (2004) davčni organ opravlja davčni nadzor s kontrolo, davčnimi preiskavami in inšpekcijskimi pregledi. Kontrola obsega preverjanje pravilnosti in pravočasnosti vlaganja davčnih napovedi in davčnih obračunov ter obračunavanja in plačevanja dajatev. Z davčno kontrolo imenujemo sproti nadzor nad davčnimi zavezanci. Kontrola se praviloma izvaja ob prejemu in vnosu obračunov ter napovedi. Kontrolirani so vsi obračuni in napovedi, ki jih prejme davčni organ. Zavezanci, ki ne predložijo obračuna, so po poteku roka pisno pozvani, naj predložijo obračun. Nepredložitev obračuna ali napovedi je zakonsko sankcionirana (Dešman, 2003).

Davčna preiskava pomeni izvajanje dejanj in ukrepov po Zakonu o davčni upravi, ki ureja davčni postopek, v primeru, ko so podani razlogi za sum, da je bilo storjeno dejanje, s katerim so bili kršeni predpisi o obdavčenju. Ti se izvajajo z namenom preprečevanja, preiskovanja in odkrivanja kršitev predpisov o obdavčenju. Davčne preiskave opravlja davčni inšpektor, ki odloča v davčnem postopku in v skladu s pristojnostmi službe preprečuje in odkriva prekrške ter druga kazniva dejanja (ZDS-1).

Prav tako se na podlagi davčne preiskave opravlja inšpekcijski nadzor. Davčno inšpiciranje pomeni naknadni nadzor nad davčnimi zavezanci. Davčno inšpiciranje se izvaja na podlagi strateških in operativnih planov, ki obsegajo preverjanje pravilnosti in pravočasnosti obračunavanja dajatev, poslovanje davčnih zavezancev, preverjanje knjigovodskih in drugih evidenc, ugotavljanje neprijavljenih dohodkov in odrejanje ukrepov določenih z zakonom. Inšpekcijski pregled se praviloma opravlja v prostorih in stvareh davčnega zavezanca, če pa so poslovne knjige in evidence pri osebi, ki jih vodi za davčnega zavezanca, pri katerem poteka inšpekcijski pregled, se ta pregled lahko opravi tudi pri tej osebi ali v prostorih davčnega urada. Davčni nadzor se mora zato poglobiti v nadzor tistih davčnih zavezancev, ki niso pripravljene prostovoljno poravnati davčnih obveznosti. Splošno pravilo je, da davčni zavezanec v svoji napovedi pravilno navede vsa dejstva, podatke, okoliščine in njihove finančne posledice, če so pomembne za pravilno ter pravočasno obdavčenje. Naloga inšpekcijskega pregleda pa je ugotoviti ali je obdavčenje v skladu s predpisi in onemogočiti davčne utaje pri plačevanju dajatev. Inšpekcija je s svojim delovanjem usmerjena na vse davčne zavezance, posebno pozornost pa posveča tistim, za katere se predvideva, da so bolj rizični glede davčnih izogibanj obračunavanja in plačevanja davkov (Demšar, 2003).

Če dajatev kljub vsem nadzorom ni plačana v rokih, predpisanih z Zakonom o davčnem postopku (ZDavP-2-UPB4, 2011), za posamezne vrste davkov, ali v rokih, predpisanih z

zakonom o obdavčenju, davčni organ s sklepom začne davčno izvršbo. Postopke davčne izvršbe opravlja izterjevalec, ki ima pravico vstopiti v poslovne prostore in druge prostore, ki se uporabljajo za opravljanje dejavnosti ali pridobivanje dohodkov, in pravico pregledati naprave, blago, stvari, predmete, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente, ki omogočajo davčno izvršbo (ZDS-1, 2004). Ločimo jih glede na predmet izvršbe, in sicer:

- davčna izvršba na denarne prejemke dolžnika,
- davčna izvršba na dolžnikova denarna sredstva pri bankah oziroma hranilnicah,
- davčna izvršba na druge denarne terjatve dolžnika,
- davčna izvršba na premičnine in
- posebna oblika davčne izvršbe na dolžnikovo nepremično premoženje in delež družbenika v družbi ter iz premoženjskih pravic (ZDavP-2-UPB4, 2011).

V sklopu delovanja Davčne uprave je bil leta 2010 vzpostavljen Projekt davčnega inšpekcijskega nadzora na področju prispevkov za socialno varnost, katerega izhodišče je ohranjanje stabilnosti sistema socialnega zavarovanja, ta pa je pogojen s stabilnostjo vplačevanja prispevkov za socialno varnost, saj se le tako zagotovi primerna socialna varnost zavarovancev. V sklopu projekta, v katerega so vključeni vsi davčni uradi, se opravljajo nadzori davčnih obračunov, ki se opravljajo v prostorih davčnega organa, in davčni inšpekcijski nadzori prispevkov za socialno varnost, ki se praviloma opravljajo v poslovnih prostorih zavezancev za davek. S ciljem zagotavljanja stabilnih proračunskih prihodkov z naslova prispevkov za socialno varnost je pglavitni cilj projekta davčnega nadzora na področju prispevkov za socialno varnost spodbujanje zavezancev za davek k pravilnemu in pravočasnemu obračunavanju ter plačevanju prispevkov za socialno varnost od dohodkov iz zaposlitve ter posledično prostovoljno izpolnjevanje obveznosti iz naslova prispevkov za socialno varnost. Poleg navedenega cilja se s projektom zagotavlja:

- Povečanje prostovoljnega plačevanja prispevkov za socialno varnost,
- učinkovitejši nadzor v smislu števila nadzorovanih davčnih zavezancev in v smislu enotnosti in zakonitosti vodenja postopkov nadzora,
- enakomerno inšpekcijsko nadziranje zavezancev na področju obračunavanja in plačevanja prispevkov za socialno varnost,
- predloge za spremembo zakonodaje, ki bi iz systemskega vidika onemogočale tovrstne utaje oziroma bi omogočale učinkovitejši davčni nadzor (Finančni inšpekcijski nadzor: Projekt »Prispevki za socialno varnost«, 2015).

Ti nadzori se opravljajo:

- pri zavezancih, ki davčni upravi za svoje zaposlene ne predlagajo REK-1 obrazcev. V primerih, ko so obrazci bili predloženi, a prispevki ostali neplačani, se izvede postopek izterjave;
- pri zavezancih, ki dejansko zaposlujejo in zaposlencem izplačujejo plače, čeprav so ti formalno zaposleni pri drugemu delodajalcu, ki za zaposlene oddaja REK-1 obrazce, a prispevkov ne plačuje in s tem izkazuje in povečuje davčni dolg. Gre torej za »fiktivno« zaposlitev;
- pri vseh ostalih zavezancih za davek, pri katerih so zaznane nepravilnosti pri izplačilu plač, kot so na primer izplačila minimalnih plač, in hkrati izkazani visoki drugi dodatki pri plači (potni stroški, dnevnice, itd.), minimalne plače poslovnih oseb, visoki zneski izvzetih davčno nepriznanih odhodkov, dani krediti in podobno (Finančni inšpekcijski nadzor: Projekt »Prispevki za socialno varnost«, 2015).

Davčna uprava upravlja in obdeluje zbirke osebnih in drugih podatkov (davčne evidence), ki jih zaradi opravljanja nalog davčne službe zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in shranjujejo uslužbenci davčne uprave, ki jih osebe, ki so zavezanci za davek, dajejo davčnemu organu v skladu z zakoni o obdavčenju, zakonom, ki ureja davčni postopek, in drugimi zakoni. Davčna uprava vodi in vzdržuje naslednje evidence:

- evidenco o davkih,
- knjigovodske evidence,
- evidenco o vodenju postopkov davčnega nadzora,
- evidenco o davčnih preiskavah,
- evidenco o kršitvah davčnih predpisov in drugih predpisov, za izvajanje katerih je pristojna davčna služba (ZDS-1, 2004).

Vse fizične in pravne osebe, ki so davčni zavezanci, so vpisani v davčni register, ki se vzpostavi na podlagi davčne številke zavezanca za davek. Davčni register je enotna, z drugimi evidencami povezana informatizirana baza podatkov. V njem se osebni podatki o osebah, ki se vpisujejo v davčni register, zbirajo, hranijo in nadalje obdelujejo za namen pobiranja davkov, določen z zakonom, ki ga ureja davčni postopek ter za namene opravljanja drugih nalog, določenih z Zakonom o davčni upravi (ZDS-1, 2004).

Velja omeniti tudi dejstvo, da je z novim Zakonom o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1, 2014), ki se je začel uporabljati z 18. 8. 2014, FURS prevzela nadzor nad ugotavljanjem prekrškov zaposlovanja na črno. Pri opravljanju nadzora kot prekrškovni organ, pa se seveda srečujejo tudi z oblikami kaznivega dejanja, kjer sume kaznivih dejanj in storilce kazensko ovadijo.

Iz predstavitve nadzornih organov tako lahko razberemo, da je Policija RS zadolžena za pregon kaznivih dejanj zoper delovno razmerje in socialno varnost, ki jih med drugim odkrivajo tudi s pomočjo finančnih preiskav na področju gospodarske oziroma poslovne kriminalitete. Pri odkrivanju kaznivih dejanj sodelujejo skupaj z IRSD in Finančno upravo, ki se pri svojem delovanju srečujeta tudi s kršitvami in nepravilnostmi z elementi kaznivega dejanja, katere nato v obravnavo posredujeja policiji. V osnovi pa je IRSD organ, ki v obliki inšpekcijskih nadzorov, izvaja zakonodajo, ki velja na področju delovnih razmerij in socialne varnosti ter s tem med prvimi ugotavlja možne odklone delodajalcev pri njenem izvajanju. V večini primerov se srečujejo s kršitvami v obliki prekrškov, ki jih IRSD kot prekrškovni organ tudi ustrezno obravnava in sankcionira. Davčna oziroma Finančna uprava na drugi strani skrbi za pobiranje dajatev, ki izhajajo iz delovnega razmerja v obliki davka za plačila za delo in obveznih socialnih prispevkov. V davčni kontroli preverjajo doslednost plačevanja davčnih obveznosti in ugotavljajo morebitne nepravilnosti v zvezi z oddajanjem REK obrazcev. Z davčnimi izvršbami skrbijo, da neplačniki povrnejo morebitni dolg, ki je nastal iz naslova neplačevanja prispevkov za socialno varnost. Opravljajo pa tudi inšpekcijske nadzore, s katerimi naknadno ugotavljajo dodatno nastale dolgove s strani neplačnikov prispevkov.

V nadaljevanju pa bomo s pomočjo znanja, ki smo ga pridobili v dosedanem delu naloge, opravili analizo števila ugotovljenih kršitev zoper delovno razmerje in socialno varnost, s katerimi so se pri svojem delovanju srečali že omenjeni trije organi nadzora.

6 Analiza statističnih podatkov o kršitvah delovnega razmerja in socialne varnosti

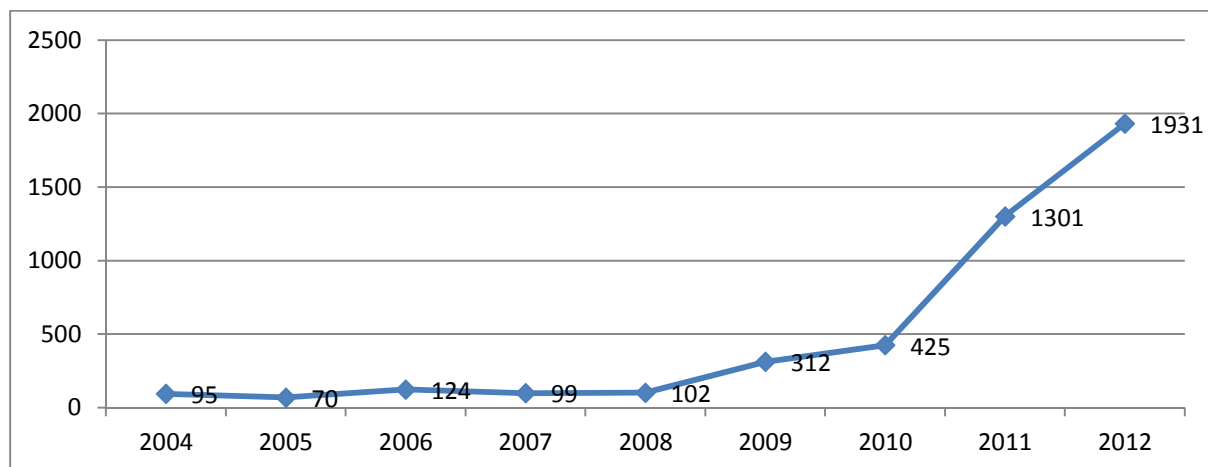
V tem delu se bom posvetil pregledu oziroma analizi statističnih podatkov kaznivih dejanj zoper delovno razmerje in socialno varnost, ki so opredeljeni v dvaindvajsetem poglavju kazenskega zakonika, in o kršitvah obveznosti delodajalca iz delovnega razmerja. Osredotočil se bom na podatke, ki so jih podali trije organi nadzora, katere sem podrobneje predstavil že v predhodnem poglavju, in sicer Policija, Inšpektorat RS za delo in pa Finančna uprava RS. Podatke omenjenih organov, ki bodo predmet obravnave, sem pridobil iz letnih poročil in uradne statistike kriminalitete, ki je objavljena na spletu. Ker bom pri analizi ugotavljal tudi vpliv ekonomske krize na delež storjenih kaznivih dejanj, sem si za časovno obdobje, ki ga bom obravnaval, izbral leta med 2004 in 2012.

6.1 Statistični podatki Policije

V nadaljevanju bom predstavil statistiko kaznivih dejanj na področju delovnega razmerja in socialne varnosti, ki jih je pri svojem delu med leti 2002 in 2012 ugotovila Policija. Podatke sem pridobil iz uradne statistike kriminalitete, ki je podana na uradni spletni strani Policije. Predmet obravnave bo torej vseh osem kaznivih dejanj, ki so opredeljeni v KZ-1 (2008), in sicer:

- kršitev temeljnih pravic delavcev (196. člen),
- šikaniranje na delovnem mestu (197. člen),
- kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti (198. člen),
- zaposlovanje na črno (199. člen),
- kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic (200. člen),
- ogrožanje varnosti pri delu (201. člen),
- kršitev pravic iz socialnega zavarovanja (202. člen) in
- zloraba pravic iz socialnega zavarovanja (203. člen).

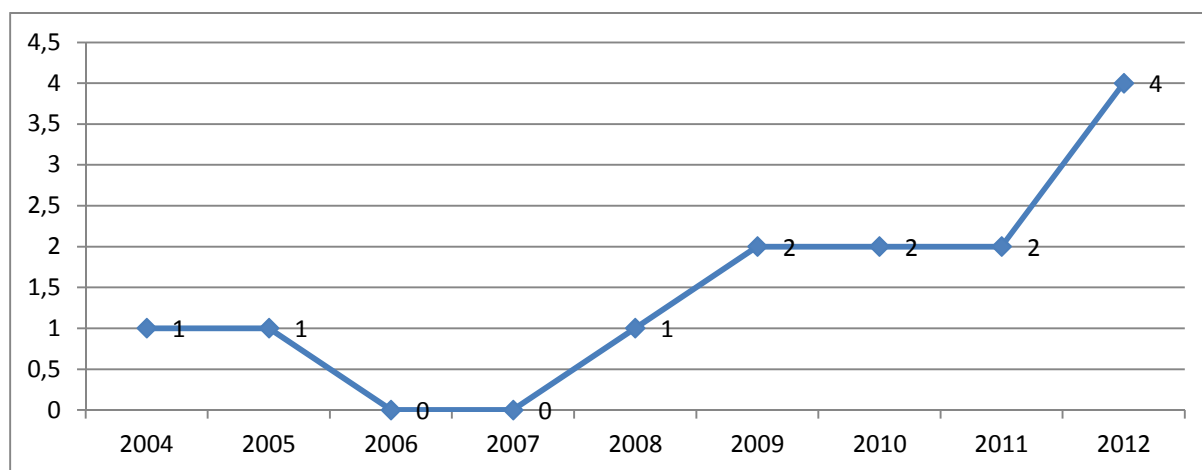
Na spodnjih grafih si bomo ogledali trend števila storjenih kaznivih dejanj.



Graf 1: Število storjenih kaznivih dejanj kršenja temeljnih pravic delavcev (Vir: Policija, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

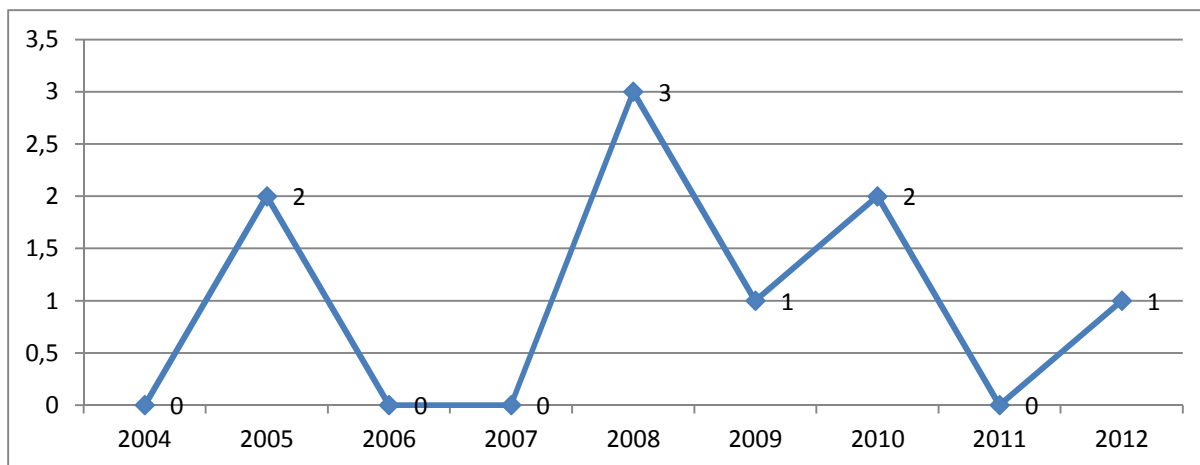
Iz prvega grafa je razvidno, da je bilo v letu 2004 storjenih 95 kršitev temeljnih pravic delavcev. Leta 2005 je število kršitev padlo na 70, a leto kasneje zopet naraslo na 124. V letih 2007 in 2008 so policisti ugotovili 99 oziroma 102 kršitvi temeljnih pravic delavcev. Z letom 2009 je bil prvič zaznan znaten porast, saj se je število kršitev povzpelo na 312, medtem ko so leta 2010 ugotovili 425 tovrstnih kaznivih dejanj. V letu 2011 pa je število kršitev močno naraslo in se ob koncu leta ustavilo šele pri številki 1301. Negativen trend se

je nadaljeval tudi v letu 2012, ko so policisti ugotovili kar 1931 kaznivih dejanj kršitve temeljnih pravic delavcev. Na koncu lahko ugotovimo, da je bila med leti 2008 in 2009 zaznana 200 % porast teh kršitev oziroma kar 1800 % (!) rast med leti 2008 in 2012. Glavni razlog za močan porast so neugodne gospodarske razmere v državi, ki so posledica finančne krize. Podjetja imajo likvidnostne težave, zaradi česar poskušajo racionalizirati stroške. Včasih je najlažja izbira ravno rezanje plačil prispevkov oziroma plačil za opravljeno delo.



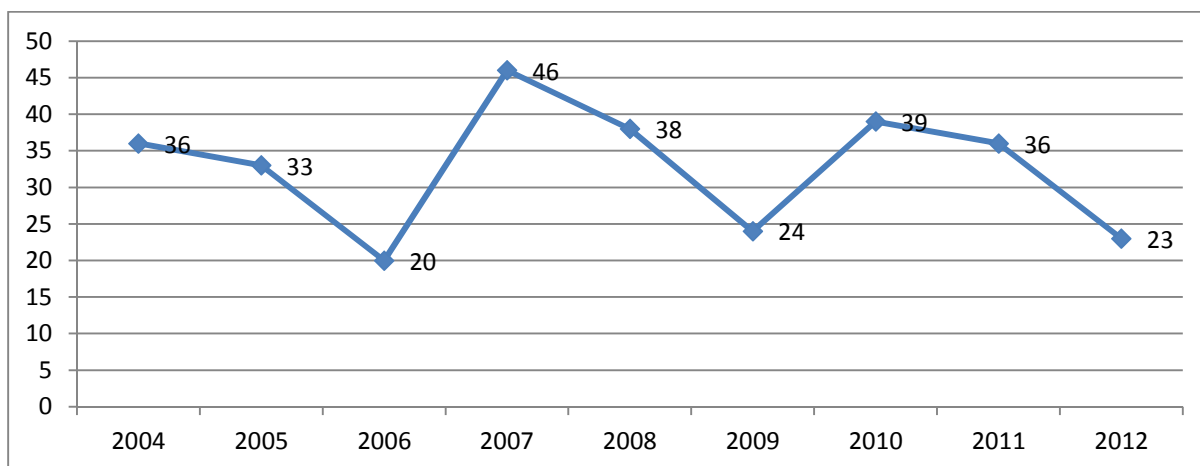
Graf 2: Število storjenih kaznivih dejanj kršenja pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti (Vir: Policija, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Iz grafa 2 lahko razberemo, da je bilo na tem področju zaznanih majhno število kaznivih dejanj. Tako so v letih 2004, 2005 in 2008 zaznali samo eno kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti, medtem ko v letih 2006 in 2007 ni bilo zaznane niti ene. Število se je nekoliko povzdignilo leta 2009, ko so v treh zaporednih letih do leta 2011 policisti obravnavali po dve tovrstni kršitvi. Trend se je še poslabšal v letu 2012, ko so policisti podali 4 kazenske ovadbe. Na podlagi grafikona lahko ugotovimo, da se je trend usmeril v negativno smer šele po letu 2008.



Graf 3: Število storjenih kaznivih dejanj kršenja pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršenja sindikalnih pravic (Vir: Policija, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

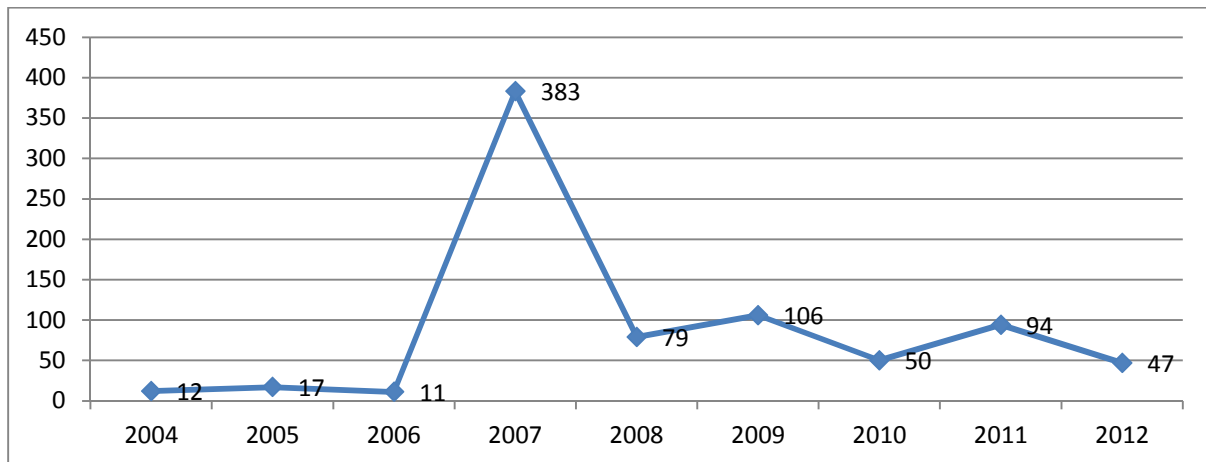
Tudi graf 3 prikazuje, da so kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitve sindikalnih pravic redke pojave. Policisti na tem področju v letih 2004, 2006, 2007 in 2011 sploh niso ugotovili storjenih kaznivih dejanj. V letih 2009 in 2012 so zaznali eno kršitev, medtem ko so leta 2005 in 2010 obravnavali po dve kršitvi. Največ kaznivih dejanj kršenja pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršenja sindikalnih pravic je bilo storjenih v letu 2008, in sicer tri. Razen manjše rasti kršitev med letoma 2007 in 2008, v tem primeru, ni opaženih velikih odstopanj.



Graf 4: Število storjenih kaznivih dejanj ogrožanja varnosti pri delu (Vir: Policija, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

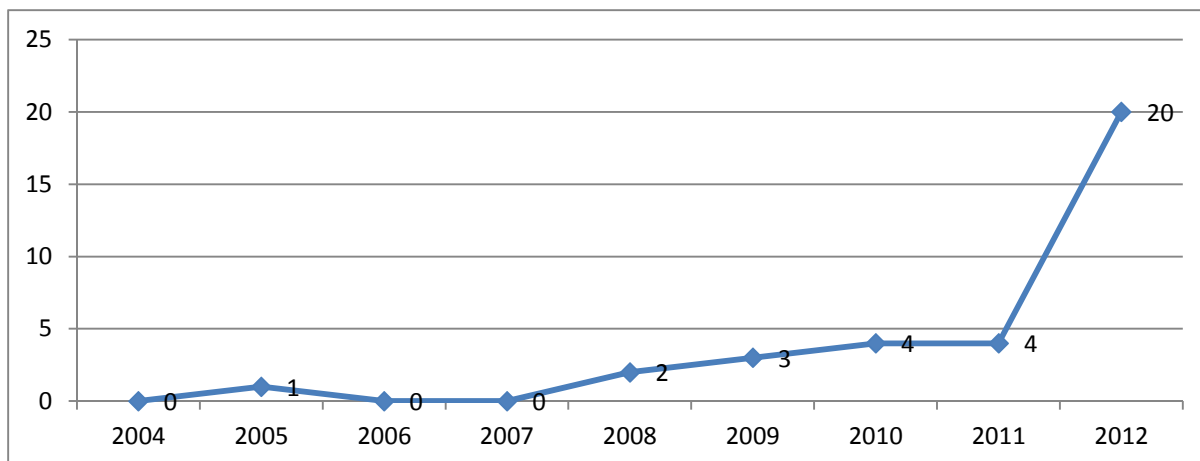
Na področju ogrožanja varnosti pri delu so policisti v letu 2004 obravnavali 36 kaznivih dejanj, leta 2005 pa 33 (graf 4). Če so leta 2006 imeli policisti opravka z 20 tovrstnimi kršitvami, so se leta 2007 srečali z 100 % rastjo in tako obravnavali 46 kršitev ogrožanja varnosti pri delu. Trend je nato v letih 2008 in 2009 začel upadati, saj je bilo teh kršitev 38

oziroma 24. Zopet pa je število naraslo leta 2010, ko so podali 39 kazenskih ovadb. Naslednje leto se delež kaznivih dejanj ni kaj prida spremenil, ustavil se je pri številki 36, medtem ko se je leta 2012 ustavil pri 23. Na podlagi ugotovljenih podatkov lahko sklepamo, da je število kršitev vseskozi relativno visoko z občasnimi odstopanji.



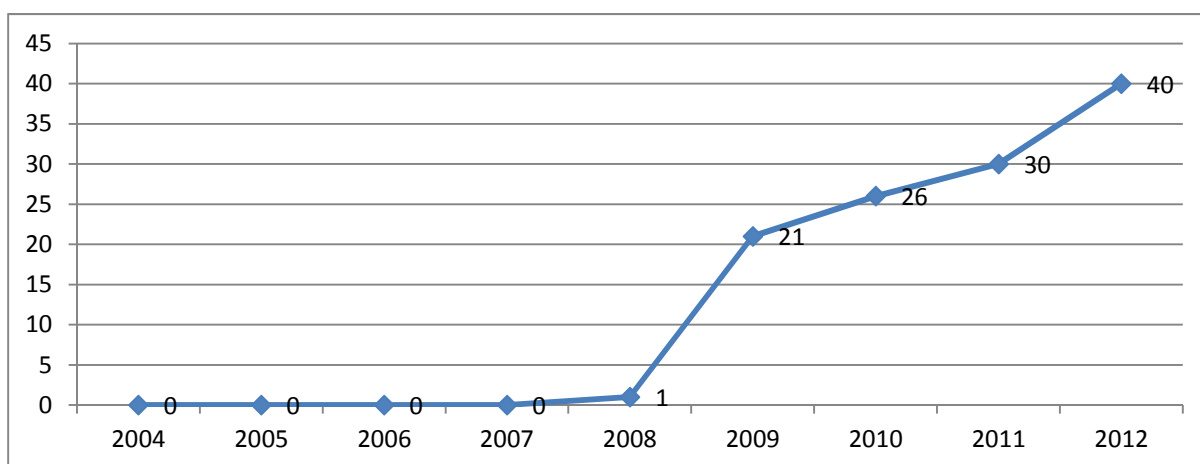
Graf 5: Število storjenih kaznivih dejanj kršenja pravic iz socialnega zavarovanja (Vir: Policija, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Iz grafa 5 o kaznivih dejanjih kršenja pravic iz socialnega zavarovanja lahko vidimo, da so policisti do leta 2007 na tem področju obravnavali relativno malo številno kaznivih dejanj. Leta 2004 je bilo teh dejanj 12, 2005 jih je bilo 17, leta 2006 pa 11. Leta 2007 je sledila izjemna porast, saj se je število kršitev povečalo za kar 372. V naslednjih letih je število zopet upadlo, a je bilo teh kršitev še vedno znatno več kot v letih poprej. Leta 2008 so tako ugotovili 79 kršitev, leta 2009 106, nato pa je leta 2010 sledila prepolovitev teh kršitev na 50. Leta 2011 je bilo zopet moč opaziti negativen trend, ko je bilo izdanih 94 kazenskih ovadb in pa izboljšanje leta 2012, ko je bilo teh ovadb 47. Razloge za povečanje števila kršitev na tem področju gre gotovo iskati v gospodarski krizi, ki je povzročila, da so delodajalci v želji po hitrem privarčevanju finančnih sredstev kršili pravice v obliki neplačevanja socialnih prispevkov ter na tak način prikrajšali posameznike za pravice, ki jim pripadajo iz tega naslova za primer starosti, invalidnosti, telesne okvare ter potrebe po stalni pomoči in postrežbi.



Graf 6: Število storjenih kaznivih dejanj zlorabe pravic iz socialnega zavarovanja (Vir: Policija, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

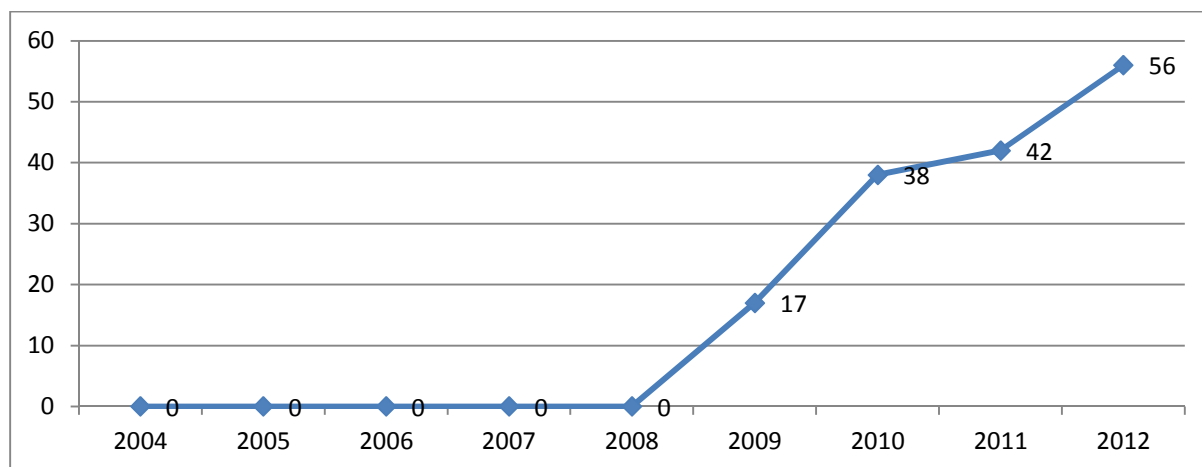
V primerjavi s kršitvami pravic iz socialnega zavarovanja zlorabe teh pravic predstavljajo bistveno manjši delež kaznivih dejanj. V letih med 2004 in 2007 policisti niso zaznali kaznivih dejanj na tem področju, razen v letu 2005, ko je bila zaznana ena kršitev. Z letom 2008 pa se je pričel negativni trend na tem področju. Tistega leta so zaznali dve kršitvi, leto kasneje tri in nato v letih 2010 in 2011 po štiri tovrstne kršitve. Skokovita rast je bila dosežena leta 2012, ko so kazniva dejanja zlorabe pravic iz socialnega zavarovanja dosegla število 20 (graf 6).



Graf 7: Število storjenih kaznivih dejanj šikaniranja na delovnem mestu (Vir: Policija, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Na področju šikaniranja velja omeniti, da do leta 2008 šikaniranje na delovnem mestu ni bilo opredeljeno kot kaznivo dejanje v kazenskem zakoniku, zaradi česar policisti do tega leta tovrstnih kršitev niso obravnavali. Kasneje, z uveljavitvijo ZK-1 leta 2008, so policisti zaznali 1 tovrstno kršitev, a se je število hitro povečalo, saj jih je bilo naslednje leto že

21. Leta 2010 so nato policisti izdali 26 kazenskih ovadb, leta 2011 30 in pa leta 2012 40 (graf 7).



Graf 8: Število storjenih kaznivih dejanj zaposlovanja na črno (Vir: Policija, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Tako kot šikaniranje tudi zaposlovanje na črno ni bilo opredeljeno kot kaznivo dejanje do uveljavitve novega kazenskega zakonika leta 2008. Kmalu zatem, leta 2009, pa je Policija že pričela delovati na tem področju in obravnavala 17 kaznivih dejanj zaposlovanja na črno. Negativni trend se je prenesel tudi v naslednja leta, tako da je bil delež kršitev leta 2010 že pri številki 38. Leta 2011 in 2012 je bilo zaznanih 42 oziroma 56 tovrstnih kaznivih dejanj (graf 8).

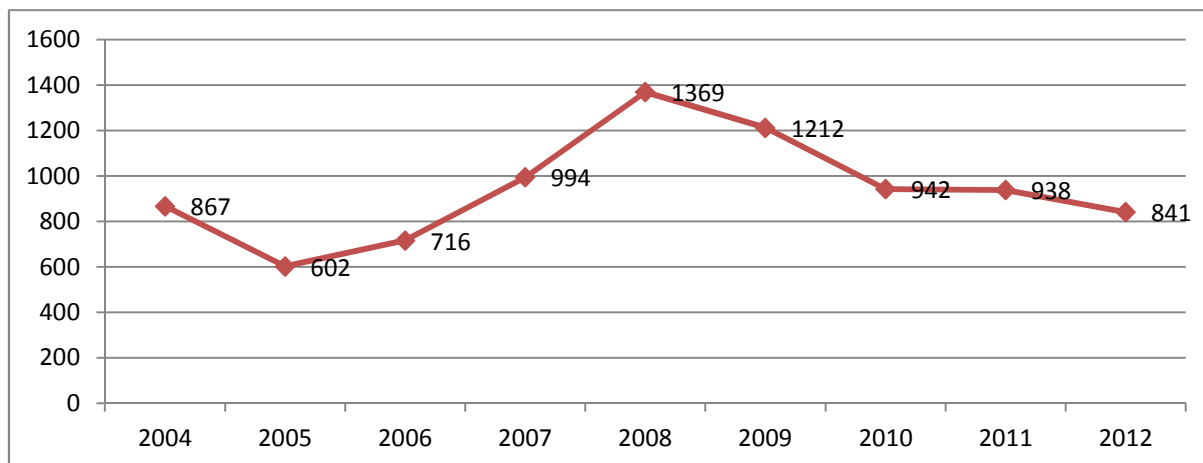
Na podlagi ugotovljenih dejstev, ki smo jih pridobili s pomočjo analize, lahko sklenemo, da se je število kaznivih dejanj, ki imajo neposredno povezavo s finančno stabilnostjo subjektov po pojavu gospodarske krize, izjemno povečalo. Prednjačijo predvsem kršitve temeljnih pravic delavcev, pri katerih je bila zabeležena tudi daleč največja rast. Vidna rast kaznivih dejanj je bila zaznana tudi na področju kršitev pravic iz socialnega zavarovanja, ki je prav tako posledica slabših likvidnih sposobnosti kršiteljev. Kar pa se tiče ostalih oblik kaznivih dejanj na področju delovnih razmerij in socialne varnosti, ki niso v neposredni povezavi s finančno krizo, pa lahko ugotovimo, da je bil trend storjenih kaznivih dejanj skozi obravnavana leta brez večjih odstopanj. Povečanje zaznanih kaznivih dejanj na področju šikaniranja in zaposlovanja na črno pa je seveda logična posledica tega, da so bile tovrstne kršitve opredeljene kot kazniva dejanja šele z novim KZ-1 leta 2008.

6.2 Statistični podatki Inšpektorata Republike Slovenije za delo

V tem delu si bomo pogledali statistične podatke kršitev obveznosti delodajalca, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Organ, ki opravlja nadzor nad temi kršitvami, je Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD). Obseg dela inšpektorata je izjemno širok, saj obstaja veliko število različnih oblik kršitev obveznosti, ki so opredeljene v različnih zakonih, med katerimi je zagotovo najpomembnejši Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1 , 2013). Inšpektorat vse kršitve s katerimi se srečujejo pri svojem delu, objavi v letnih poročilih, ki so dostopna na spletu. Na podlagi pregleda letnih poročil IRSD-ja so področja najpogostejših kršitev, ki jih bomo obravnavali, naslednja:

- sklepanje pogodbe o zaposlitvi,
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi,
- plačilo za delo,
- delovni čas,
- odmori in počitki,
- letni dopust,
- zaposlovanje in delo tujcev,
- zaposlovanje na črno in
- vodenje evidenc na področju dela.

Na naslednjih grafih bomo tako primerjali število najpogostejših kršitev med leti 2004 in 2012. Ker bo na grafikonih prikazana skupna vsota vseh kršitev na določenem področju, bomo v prvem delu analize pod posameznim grafikonom podali najpogosteje ugotovljene ali sicer izstopajoče kršitve na posameznem področju.

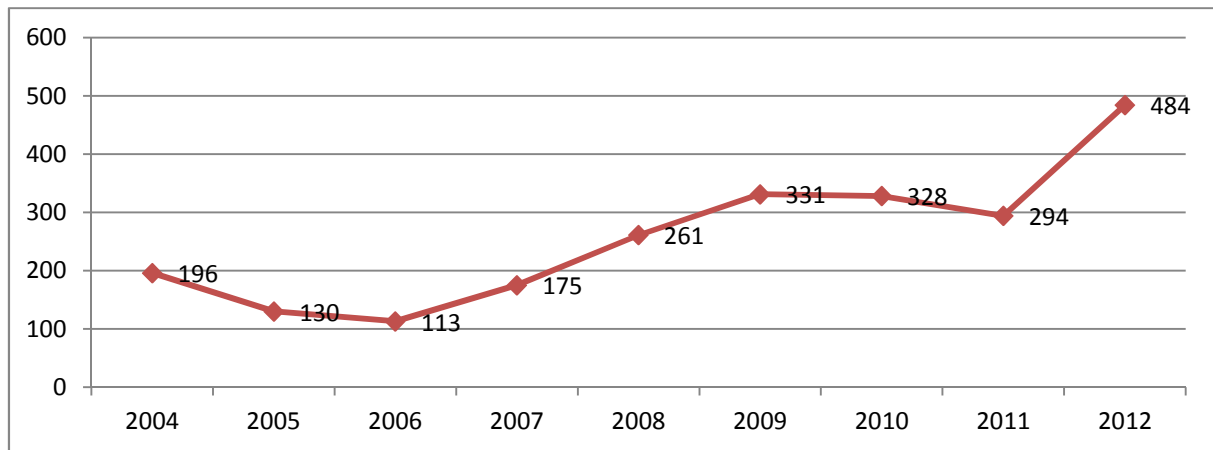


Graf 9: Število kršitev v zvezi s sklepanjem pogodbe o zaposlitvi (Vir: Inšpektorat RS za delo, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Kot vidimo na grafu št. 9, so leta 2004 inšpektorji obravnavali 867 različnih kršitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi. Leto kasneje je to število padlo na 602, a se je nato trend v naslednjih letih zopet močno poslabšal, saj so leta 2006 in 2007 obravnavali 716 oziroma 994 kršitev, medtem ko je bilo leta 2008 teh kršitev že 1369. Naslednje leto je bilo kršitev nekoliko manj, številka se je ustavila pri 1212. Pozitiven trend se je nadaljeval tudi v letu 2010, ko so inšpektorji zabeležili 942 kršitev. Podobno je bilo tudi v naslednjih dveh letih, ko je bilo kršitev 938 oziroma 841. Iz ugotovljenega najbolj izstopa visoka porast kršitev v letu 2008.

Najpogosteje ugotovljene kršitve v zvezi z obliko pogodbe o zaposlitvi so opustitev izročitve fotokopije prijave (največ leta 2004, in sicer 230), opustitev določitve pogojev za opravljanje dela (največ leta 2008, 130), zagotovitev varstva pred diskriminacijo, spolnim nadlegovanjem in trpinčenjem ter varovanje dostojanstva delavca pri delu (največ leta 2008, 153), delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z ZDR (2002) (največ leta 2004, 158), opustitev pisnega predloga oziroma pisne pogodbe o zaposlitvi (največ leta 2008, 241), objava prostih delovnih mest (največ leta 2012, 95), sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas izven primerov določenih v ZDR (2002) (največ leta 2008, 321), obvezne sestavine in pa pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi (največ leta 2008, 86).

Razloge za porast kršitev gre, med drugim, iskati predvsem na področju sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki je v tistem času postajala vse pogostejša praksa pri delodajalcih. Tu je prišlo leta 2008 do kar 321 kršitev, ko so delodajalci navajali neupravičene razloge za sklenitev tovrstne pogodbe, ki niso bili v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR, 2002). Do prijave kršitev pa je po navadi prišlo šele po tem, ko delodajalec z delavcem ni želel skleniti nove pogodbe o zaposlitvi.



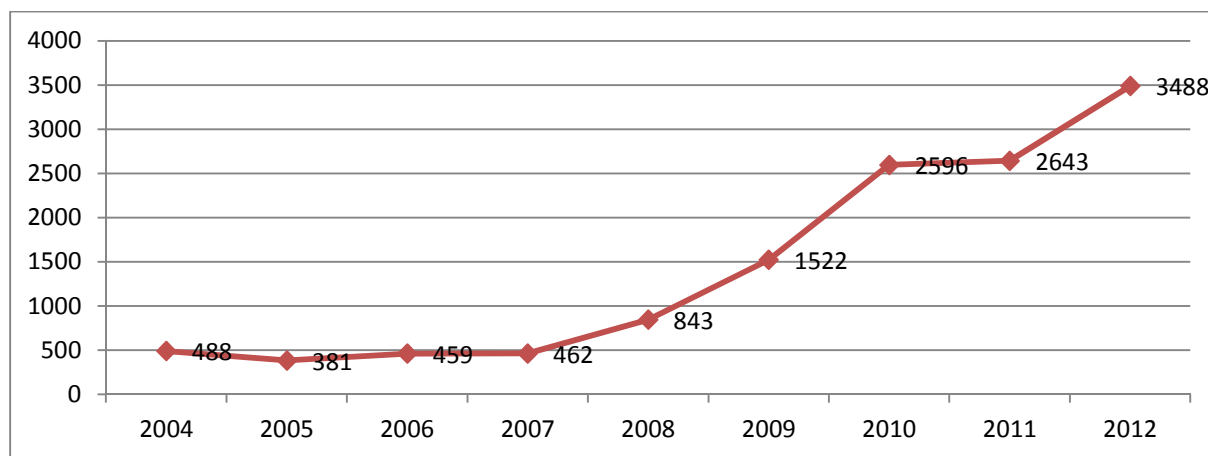
Graf 10: Število kršitev v zvezi z prenehanjem pogodbe o zaposlitvi (Vir: Inšpektorat RS za delo, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Iz grafa 10 lahko razberemo, da so se inšpektorji z različnimi oblikami kršitev prenehanja pogodbe o zaposlitvi v letu 2004 srečali pri 196 primerih. V naslednjih dveh letih je število rahlo padalo, saj je bilo zabeleženih 130 oziroma 113 kršitev. Stanje se je začelo slabšati z letom 2007, ko so inšpektorji obravnavali 175 kršitev, naslednje leto pa jih je bilo 261 oziroma leta 2009 že 331. Podobno je bilo leta 2010 in 2011, in sicer 328 oziroma 294 kršitev. Visok porast kršitev pa so zabeležili v letu 2012, ko je bilo tovrstnih kršitev 484. Po pregledu lahko vidimo, da se je negativen trend na tem področju začel pojavljati po letu 2007.

Najpogosteje ugotovljene kršitve v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi so kršitve pri postopku pred odpovedjo, ko delavcu ni izročena pisna obdolžitev in jim ni omogočen zagovor (največ leta 2012, 75). Sledijo še pomanjkljivosti pri obliki in vsebini odpovedi (največ leta 2008, 132), vročanje odpovedi, ki ni v skladu s pravili pravnega postopka, (največ leta 2012, 81), neizplačevanje odpravnin (največ leta 2012, 117) in pa kršenje posebnega pravnega varstva, ko gre za starše, noseče delavke, invalide, starejše in osebe odsotne z dela zaradi bolezni, (največ leta 2012, 31).

Zagotovo je eden glavnih vzrokov za porast števila kršitev v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi gospodarska kriza. V tem času se je povečalo število izrednih odpovedi pogodb, za katere je bil najpogostejši razlog ravno plačilna nedisciplina delodajalcev oziroma bistveno zmanjšano plačilo za delo ali pa nespoštovanje zakonsko ali pogodbeno dogovorjenega roka za izplačilo plačila za delo. Inšpektorji so se pogosto srečevali tudi s primeri delodajalcev, zoper katere je bil uveden stečajni postopek, posledično pa so takšni delodajalci morali odpovedati pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev. Enako so postopali delodajalci, pri katerih je prišlo do zmanjšane obsega dela oz. do manjše

potrebe po delu delavcev. Predvsem na tem področju pa je inšpektorat v številnih primerih nudil tudi strokovno pomoč. (Inšpektorat RS za delo, 2010).



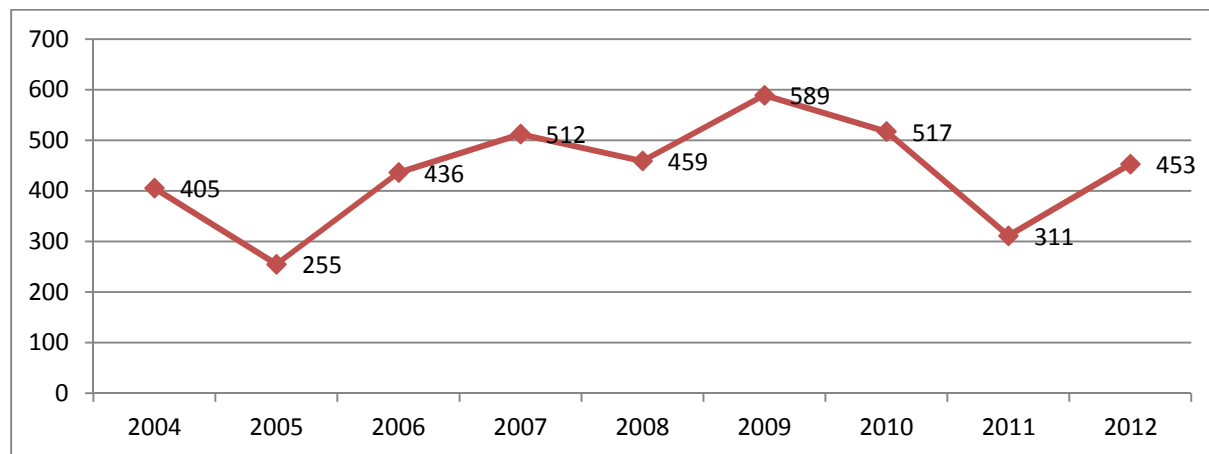
Graf 11: Število kršitev v zvezi s plačilom za delo (Vir: Inšpektorat RS za delo, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Kot je razvidno na grafu št. 11 je bilo kršitev v zvezi s plačilom za delo med leti 2004 in 2007 občutno manj kot pa v letih po letu 2008. Do tega leta so inšpektorji obravnavali največ, 488 kršitev (2004). Nato pa se je število kršitev povečalo za skoraj 100 %, saj so inšpektorji leta 2008 obravnavali že 843 kršitev. Leta 2009 se je število kršitev zopet občutno povečalo in se ustavilo pri 1522. Še slabše je bilo v naslednjih dveh letih, ko je bilo obravnavanih 2596 oziroma 2643 kršitev. V letu 2012 se je le še potrdilo dejstvo, da kršitve na tem področju predstavljajo vedno večji problem, saj jih je bilo zabeleženih kar 3488.

Najpogostejše kršitve na tem področju so kršitve v zvezi s pravočasnim izplačilom plače (na plačilni dan) (največ leta 2012, 1751), kršitve v zvezi s krajem in načinom izplačila plač ter v zvezi z izročitvijo pisnega obračuna plač (največ leta 2012, 384), kršitve v zvezi z izplačevanjem nadomestila plače (bolniška odsotnost) (največ leta 2012, 74), kršitve v zvezi z izplačevanjem dodatkov k plači in povračilom stroškov v zvezi z delom (največ leta 2012, 127) in pa kršitve v zvezi z izplačevanjem regresa za letni dopust (največ leta 2012, 1103).

Skokovit porast kršitev na tem področju gre v največji meri pripisati svetovni gospodarski krizi in likvidnostnim težavam gospodarskih subjektov. Inšpektorji ocenjujejo, da k takšnemu stanju pripomore tudi zelo enostavno ustanavljanje gospodarskih subjektov in dejstvo, da ni upravnopravnih ali poklicno pravnih omejitev, ki stečajnemu dolžniku preprečujejo vnovično vodenje podjetja. Pri izvajanju inšpekcijskih nadzorov pa opažajo še to, da delodajalci kljub izrečenim globam ne poravnajo obveznosti do delavcev, saj

sankcija zaradi neizplačila plače ali regresa ne sodi v krog najstrožjih kazni in tako pripomore k temu, da delodajalci globo poravnajo, zakonskih obveznosti v zvezi s plačilom za delo pa ne izpolnijo (Inšpektorat RS za delo, 2012).

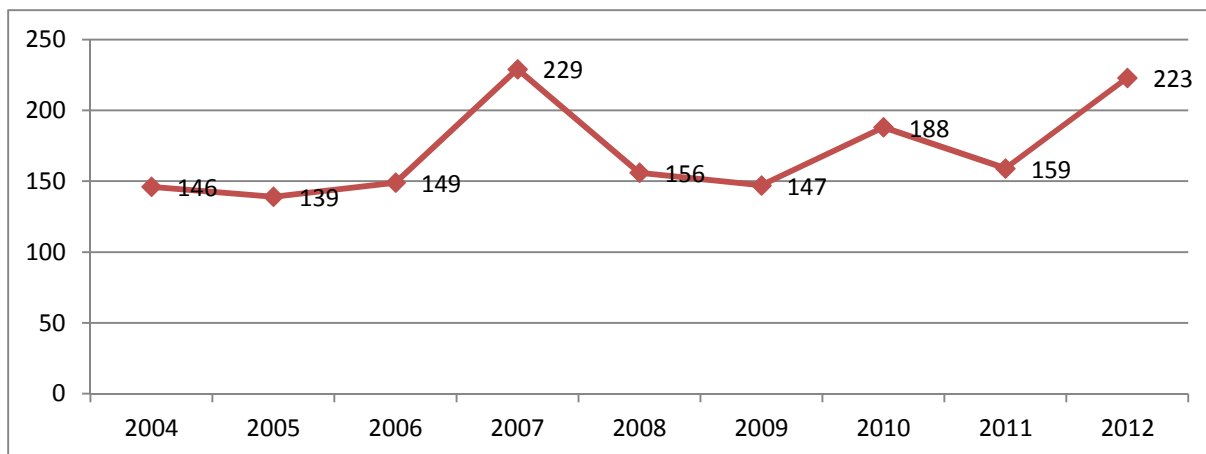


Graf 12: Kršitve v zvezi z institutom delovnega časa (Vir: Inšpektorat RS za delo, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Inšpektorji so na tem področju leta 2004 obravnavali 405 kršitev, medtem ko se je leta 2005 število kršitev skoraj prepolovilo, bilo jih 255. Leta 2006 je število naraslo in se ustavilo pri 436, rast pa se je nadaljevala tudi v letu 2007, ko je bilo kršitev 512. Naslednje leto je sledil rahel upad (459), ki pa ni preprečil, da se je leta 2009 število kršitev povzpelo na najvišjo točko, in sicer 589. Leta 2010 je bilo kršitev 517, medtem ko je bilo leta 2011 zabeleženih občutno manj kršitev (311). Trend se je z letom 2012 poslabšal, saj so inšpektorji obravnavali 453 primerov kršitve instituta delovnega časa (graf 12).

Najpogostejše oblike kršitev v zvezi z institutom delovnega časa so delo preko dogovorjenega delovnega časa pri pogodbah o zaposlitvi za krajši delovni čas (največ leta 2009, 13), določitev polnega delovnega časa v nasprotju ZDR (2002) (največ leta 2004, 34), odreditev dela preko polnega delovnega časa (prekoračitev časovne omejitve nadurnega dela) (največ leta 2007, 170) ter neenakomerno razporejanje delovnega časa, o katerem morajo delavca obvestiti pravočasno in v pisni obliki, ter kršitve v zvezi z nočnim delom (največ leta 2009, 422).

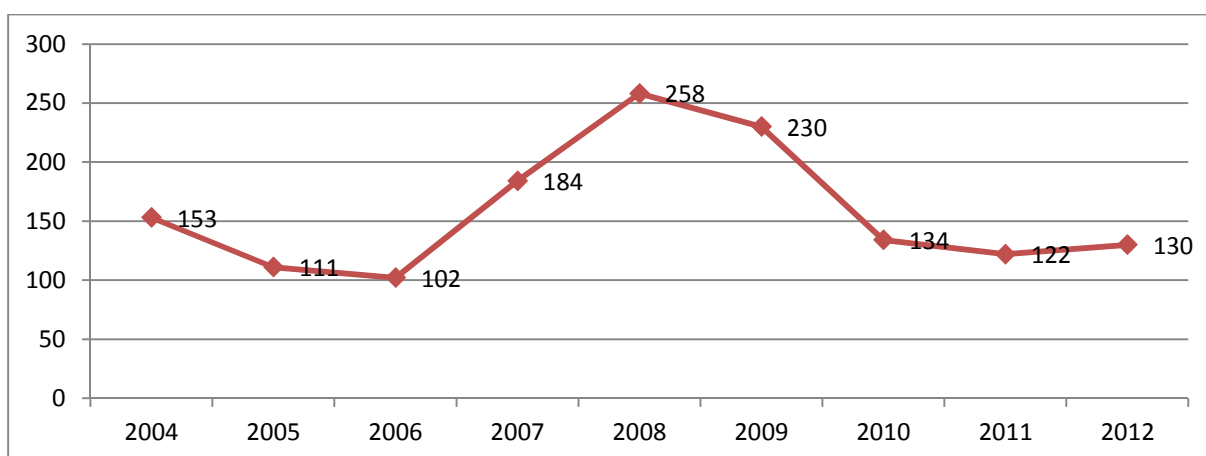
Na tem področju lahko opazimo, da je bilo največ kršitev storjenih med leti 2006 in 2010. Posebnega razloga za povečanje števila kršitev na tem področju ni, a inšpektorji opozarjajo, da je to področje tesno povezano z evidentiranjem delovnega časa, ki je dostikrat prirejeno, kar pa je težko dokazati. Po mnenju inšpektorata je prav odsotnost natančne ureditve s področja evidentiranja in beleženja delovnega časa eden ključnih razlogov za kršitve v zvezi z institutom delovnega časa.



Graf 13: Kršitve v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov delavcev (Vir: Inšpektorat RS za delo, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Inšpektorji so v letu 2004 obravnavali 146 tovrstnih kršitev (graf 13). Podobno je bilo tudi v letih 2005 in 2006, ko je bilo kršitev 139 oziroma 149. Leta 2007 se je število kršitev povzdignilo na 229, a se je v naslednjih dveh letih zopet spustilo, leta 2008 na 156 in leta 2009 na 147. Malenkost več je bilo teh kršitev v letu 2010, in sicer 188, medtem ko so jih leta 2011 zabeležili 159. Trend se je poslabšal v letu 2012, ko so se inšpektorji srečali z 223 kršitvami v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov delavcev. Na koncu lahko sklenemo, da je bilo na tem področju kršitev relativno malo ter brez znatnih odstopanj.

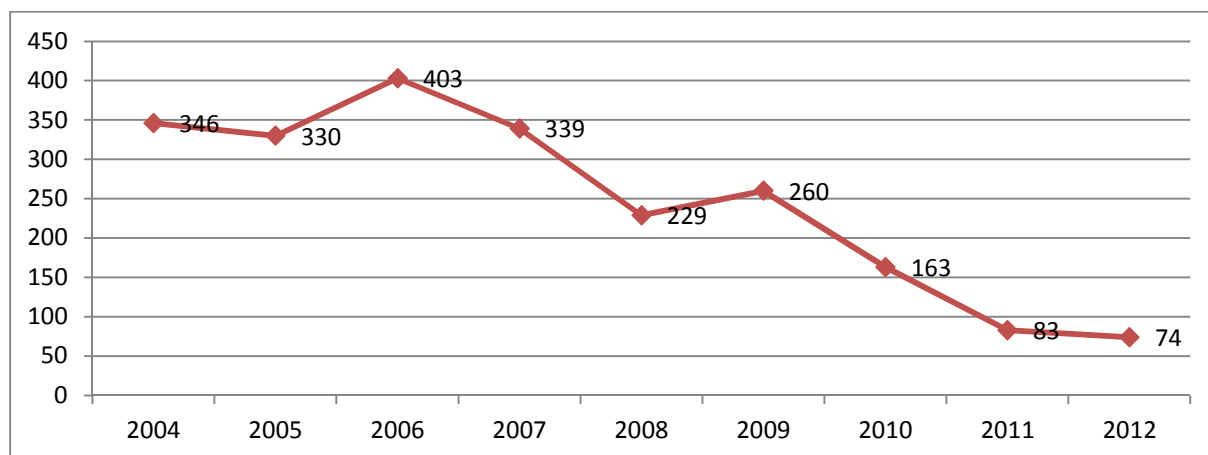
Najpogostejše kršitve na tem področju so kršitve v zvezi z zagotavljanjem odmorov med delovnim časom (največ leta 2007, 15), kršitve v zvezi z zagotavljanjem počitka med zaporednima delovnima dnevoma (največ leta 2007, 124) in pa kršitve v zvezi z zagotavljanjem tedenskega počitka (največ leta 2012, 97).



Graf 14: Kršitve v zvezi z izrabo in odmero letnega dopusta (Vir: Inšpektorat RS za delo, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

V zvezi z odmero letnega dopusta se najpogosteje dogajajo kršitve pri določanju trajanja letnega dopusta na podlagi določil iz pogodbe ali ko delodajalec do 31. marca pisno ne obvesti delavcev o odmeri dopusta (največ leta 2009, 206). Prav tako so pogoste kršitve glede izrabe letnega dopusta, kjer delodajalci ne upoštevajo določbe zakona, ki ureja izrabo letnega dopusta v skupnem trajanju dveh tednov, izrabo letnega dopusta v več delih in prenos pravice do izrabe dopusta v naslednje koledarsko leto (največ leta 2012, 45).

Iz grafa št. 14 lahko razberemo, da kljub trendu po letu 2004, ko so inšpektorji zaznali 153 kršitev in je le-ta kazal na pozitivno spremembo (leta 2005 111 kršitev in 2006 102), se je to spremenilo v letih 2007 in 2008, ko so inšpektorji obravnavali 184 oziroma 258 kršitev. V letu 2009 je bilo nato še vedno sorazmerno visoko število kršitev na tem področju, in sicer 230, a se je situacija občutno izboljšala že v naslednjem letu, ko je bilo le še 134 tovrstnih kršitev. Podobna slika je bila zabeležena tudi v naslednjih dveh letih, saj so inšpektorji obravnavali 122 kršitev v letu 2011 in 130 v letu 2012. Iz grafikona je razvidno, da se je število kršitev na tem področju občutno povečalo med leti 2007 in 2009. Glavni razlog za to gre pripisati noveli Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-A, 2007), ki je kot novost uvedla obveznost delodajalca, da delavce najkasneje do 31. marca pisno obvesti o odmeri letnega dopusta za tekoče leto. Ravno pri tem je zaradi nepoznavanja zakonodaje s strani delodajalca prihajalo do največjega števila kršitev.

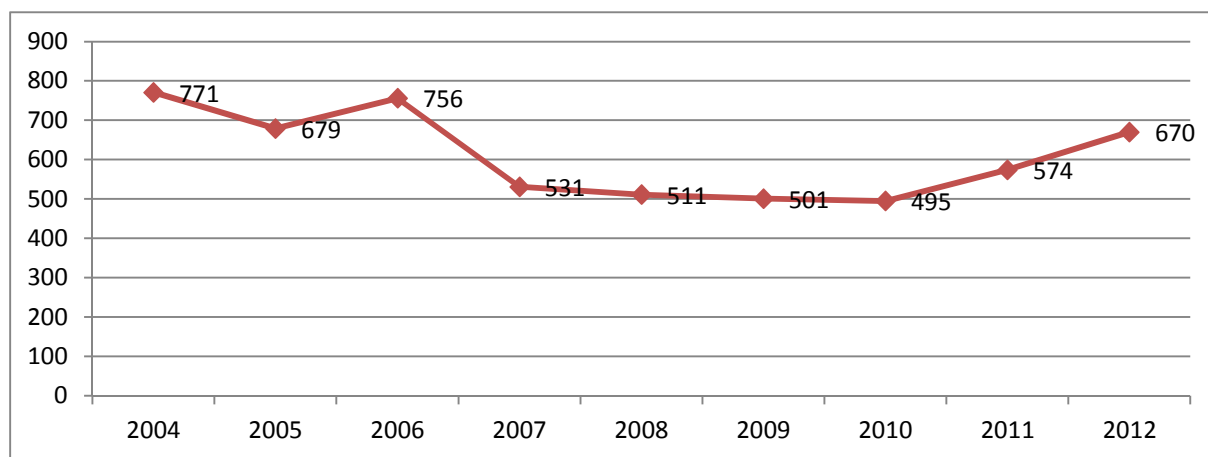


Graf 15: Kršitve v zvezi z zaposlovanjem in delom tujcev (Vir: Inšpektorat RS za delo, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Na tem področju so inšpektorji leta 2004 obravnavali 346 kršitev, kar je podobno kot leta 2005, ko je bilo kršitev 330. Najvišje število kršitev v letih, ki sem jih obravnaval, je bilo doseženo leta 2006, in sicer 403. Po tem letu je moč opaziti, da je trend dobil pozitiven predznak, saj so leta 2007 obravnavali 339 kršitev, leta 2008 pa le še 229. Razen rahlega porasta leta 2009 (260 kršitev) je število kršitev še vedno pojenjalo, tako jih je bilo leta 2010 le še 163. Ta številka je bila še nižja v letih 2011 in 2012, ko je bilo tovrstnih kršitev

83 oziroma 74 (graf 15). Zasluge za izboljšanje razmer na tem področju gre pripisati predvsem velikemu zmanjšanju števila tujih delavcev zaradi propada številnih gradbenih podjetij, kjer je bilo delo tujcev tudi najbolj pogosto, ter rednemu usklajevanju zakonodaje.

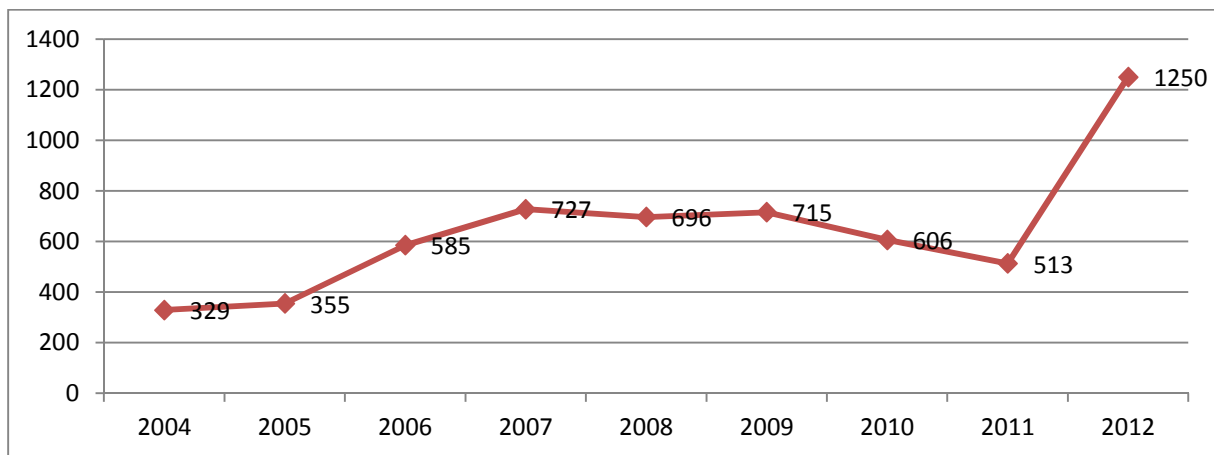
Najpogostejše oblike kršitev v zvezi z zaposlovanjem in delom tujcev so kršitve v zvezi z delovnimi dovoljenji, ko tujci opravljajo dela v nasprotju z izdanimi dovoljenji (največ leta 2008, 34) ali pa delodajalci za tujca sploh ne pridobijo delovnega dovoljenja niti z njim ne sklenejo ustrezne pogodbe o zaposlitvi (največ leta 2008, 16). Pogoste so tudi kršitve v zvezi s prijavo in odjavo dela tujca, ko delodajalec zaposlitve ne prijavi v predvidenem roku (največ leta 2006, 284). Pri vrnitvi delovnih dovoljenj je opaziti, da delodajalci kršijo določbe s tem, ko dovoljenj ne vračajo ali pa jih vrnejo z zamudo (največ leta 2009, 59). Prav tako pa prihaja do kršitev povezanih s hrambo dokumentacije, kjer dokumentacija ni shranjena na mestu, ki je določen s predpisi (največ leta 2008, 82).



Graf 16: Kršitve v zvezi z zaposlovanje na črno (Vir: Inšpektorat RS za delo, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Kot vidimo na grafu št. 16, je bilo do leta 2007 na tem področju storjenih bistveno več kršitev kot pa v naslednjih letih. Tako so v letih do 2007 inšpektorji obravnavali 771, 679 oziroma 756 kršitev v zvezi z zaposlovanjem na črno. Padec števila kršitev v letu 2007, ko jih je bilo 531, gre pripisati poostrenemu nadzoru inšpekcijskih služb in pa spremembi zakona, ki je prinesel višje globe. V naslednjih treh letih, ko so ugotovili 511, 501 in 495 kršitev, je razvidno, da se je pozitiven trend nadaljeval kar nekaj časa. Nato pa je zopet sledila porast kršitev na tem področju, saj so leta 2011 inšpektorji obravnavali 574 kršitev in leta 2012 že 670. Iz števila kršitev lahko ugotovimo, da zaposlovanje na črno predstavlja enega izmed največjih problemov na področju zaposlovanja. Eden glavnih razlogov pa je zagotovo v poskusih zmanjševanja stroškov delodajalcev in interesu samih delavcev, da se z zaposlovanjem na črno izognejo plačilu dolgov do države in drugih upnikov.

Največ kršitev v zvezi z zaposlovanjem na črno se je nanašalo na primere, ko delodajalec z delavcem ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma pogodbe civilnega prava, na podlagi katere se lahko opravlja delo, in delavca ni prijavil v zdravstveno ter pokojninsko zavarovanje (največ leta 2006, 669). Veliko je tudi kršitev, ko delodajalec zaposli tujca ali osebo brez državljanstva v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev (največ leta 2008, 89). Pogosti so tudi primeri v zvezi s kršitvami študentskega dela, ko delodajalci omogočijo uporabo tuje napatnice neupravičeni osebi, in primeri, ko posamezniki opravljajo večji obseg dela, kot je prikazano na študentski napatnici, za razliko pa so plačani »na roko« (največ leta 2012, 30). Prihaja tudi do kršitev, v katerih posameznik v svojem imenu in na svoj račun zaposli delavca, ki zanj opravlja delo na črno (največ leta 2012, 45).



Graf 17: Kršitve v zvezi z vodenjem evidenc na področju dela (Vir: Inšpektorat RS za delo, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Kršitve na tem področju se nanašajo na delodajalčevo opustitev obveznosti vodenja, hrambe ali posodabljanja evidenc, kot je to določeno v Zakonu o evidencah. Razlogi za to so bodisi ignoriranje predpisov preprosto zato, ker jim vodenje evidenc vzame preveč časa, ali pa dejstvo, da lahko na podlagi evidenc inšpektorji ugotovijo marsikatero kršitev Zakona o delovnih razmerjih oziroma določb v zvezi z delovnim časom. Najpogostejše so namreč ravno kršitve v zvezi z vodenjem evidenc o izrabi delovnega časa.

Inšpektorji so na tem področju leta 2004 obravnavali 329 kršitev, leta 2005 pa 355. V naslednjih letih je opaziti izjemno porast, saj je bilo leta 2006 zaznanih že 585 kršitev. Stanje se ni izboljšalo niti v letu 2007, ko je bilo kršitev že 727. Podobno je bilo tudi v letih 2008 in 2009, ko so inšpektorji obravnavali 696 oziroma 715 kršitev v zvezi z vodenjem evidenc. Leta 2010 je bilo kršitev manj, in sicer 606. Veliko bolje je kazalo tudi v letu 2011, ko so evidentirali 513 tovrstnih kršitev. Že naslednje leto pa je bila slika povsem drugačna, kajti sledila je več kot 100 % rast, takih kršitev je bilo kar 1250.

Poslabšanje razmer na tem področju gre po navedbah inšpektorata pripisati nedoslednosti Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti, ki določa, da morajo delodajalci zabeležiti le število ur opravljenega dela, ne pa tudi dejanskega prihoda in odhoda z dela. S tem bi pridobili večjo verodostojnost evidenc o izrabi delovnega časa in posledično manj kršitev oziroma izkoriščanja delavcev. Prav tako pa bi bilo potrebno urediti sankcioniranje.

Tabela 2: Primerjava števila nadzorov in števila ugotovljenih kršitev ter vrstni red najpogosteje ugotovljenih kršitev na področju delovnih razmerij v obdobju 2004 - 2012

Leto	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Število nadzorov	9.914	9.421	9.883	9.922	9.355	9.965	9.908	9.626	9.027
Št. ugotovljenih kršitev	4.133	3.333	4.111	4.746	5.466	6.013	6.456	5.986	8.323
1.	Pogodba o zaposlitvi (867)	Zaposlovanje na črno (679)	Zaposlovanje na črno (756)	Pogodba o zaposlitvi (994)	Pogodba o zaposlitvi (1369)	Plačilo za delo (1.522)	Plačilo za delo (2.596)	Plačilo za delo (2.643)	Plačilo za delo (3.488)
2.	Zaposlovanje na črno (771)	Pogodba o zaposlitvi (602)	Pogodba o zaposlitvi (716)	Evidenca (727)	Plačilo za delo (843)	Pogodba o zaposlitvi (1.212)	Pogodba o zaposlitvi (942)	Pogodba o zaposlitvi (938)	Evidenca (1.250)
3.	Plačilo za delo (488)	Plačilo za delo (381)	Evidenca (585)	Zaposlovanje na črno (531)	Evidenca (696)	Evidenca (715)	Evidenca (606)	Zaposlovanje na črno (582)	Pogodba o zaposlitvi (841)
4.	Delovni čas (405)	Zaposlovanje in delo tujcev	Zaposlovanje in delo tujcev	Delovni čas (512)	Zaposlovanje na črno	Delovni čas (589)	Delovni čas (517)	Evidenca (513)	Zaposlovanje na črno

		(330)	(403)		(511)				(780)
--	--	-------	-------	--	-------	--	--	--	-------

(Vir: Inšpektorat RS za delo, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Zaradi uvedbe ZDR-1 leta 2013, ki je na področje delovnega razmerja prinesel številne spremembe in s tem vplival na število ugotovljenih kršitev zoper delovno razmerje, se nam je zdelo, da je časovni okvir med leti 2004 in 2012 ravno zaradi tega tudi najbolj primeren. Hkrati pa ta časovni okvir predstavlja štiri letno obdobje pred in po pojavu finančne krize, kar nam omogoči dovolj dobro predstavo o tem, kako je kriza vplivala na spreminjanje števila in področij ugotovljenih kršitev. Kot vidimo v zgornji tabeli, so do leta 2009 kot najpogostejše kršitve na področju delovnih razmerij prevladovale kršitve v zvezi s pogodbo o zaposlitvi in zaposlovanjem na črno. V letu 2009 pa so na prvo mesto najpogostejših kršitev na tem področju prišle kršitve v zvezi s plačilom za delo, ki v primerjavi z ostalimi predstavljajo velik delež vseh kršitev. Vidimo lahko tudi, da je problematično področje tudi področje evidenc ter zaposlovanje in delo tujcev.

Na tabeli sicer ni predstavljeno, a pregled izdanih prijav kaznivega dejanja s strani inšpektorata je pokazal, da je bila tudi na tem področju zabeležena porast po pojavu ekonomske krize. Med leti 2004 in 2008 je bilo izdanih največ prijav kaznivega dejanja, in sicer največ prav leta 2004 (18). Manjši porast je bil nato opazen leta 2009, ko so izdali 27 prijav, medtem ko je bilo leta 2010 prijavljenih 81 primerov kaznivega dejanja. Naslednje leto je bilo teh prijav še več, kar 94. Leta 2012 pa so na tem področju beležili manjši upad, saj je bilo izdanih 65 prijav kaznivega dejanja.

Zanimivo je tudi dejstvo, da je število nadzorov inšpektorata vseskozi približno enako, medtem ko število ugotovljenih kršitev močno narašča. Leta 2012 je bilo v primerjavi z letom 2006 ugotovljenih za več kot 100 % porast kršitev. Pri tem je potrebno dodati še to, da na področju inšpekcije za delo vseskozi obstaja kadrovska problematika, ki se v zadnjih letih s povečanjem števila poslovnih subjektov samo še pogloblja. Iz podatkov Poslovnega registra Slovenije je razvidno, da je bilo v letu 2012 registriranih 187.426 poslovnih subjektov, kar je za 32.383 več kot v letu 2006, ko je bilo registriranih 155.043 poslovnih subjektov. Leta 2012 je bilo na inšpektoratu zaposlenih le 81 inšpektorjev, kar pomeni, da je na enega inšpektorja padlo 2.314 subjektov oziroma preglednih mest. Iz danih podatkov je razvidno, da kljub očitni kadrovski problematiki inšpektorji dobro opravljajo svoje delo, saj je število obravnavanih kršitev iz leta v leto večje.

Na podlagi analize kršitev se lahko strinjamo s Trčkovo (2014), ki ugotavlja, da smo v zadnjem času vse pogosteje priča hudim kršitvam pravic zaposlenih, pogosto temeljnih

(izplačilo za delo, delovni čas, pravica do dopusta, odmora med delom ipd.), čemur gotovo botruje tudi neurejeno stanje na področjih, ki so zunaj pristojnosti IRSD. Zlorabe, ki jih IRSD ugotavlja pri nadzorih in kažejo na naklepno izogibanje obveznostim, pa so (Trček, 2014: 23):

- »verižno« ustanavljanje večjega števila družb v okviru enega sistema (lastnik družbe kršiteljice lastništvo in drugače povezano obvladuje večje število družb; različne družbe nastopajo v različnih razmerjih, pogosto tudi transakcije opravljajo tretje družbe istega lastnika, ki sicer niso neposredno vključene v pogodbeno razmerje);
- prepletanje lastništva družb, ki delujejo v eni osnovni ali v več dejavnostih (družba A je lastnica družbe B, družba B je lastnica družbe C, družba C je lastnica družbe D itd.; praviloma je proces izveden z namenom izogibanja kazenski odgovornosti in brisanja sledi za odgovornimi osebami ter hkrati finančnimi tokovi; pogosto je lastnik poslovnega deleža družba s sedežem v tujini);
- prenos lastništva na osebe, ki nimajo dejanske povezave z dejavnostjo družbe s težavami v poslovanju in tudi nimajo namena nadaljevati dejavnosti (ta se skupaj z zaposlenimi na podlagi pravnega posla pod pretvezo novega zagona prenese na prevzemnika, ki dejavnosti ne bo nadaljeval, prenos pa se izvede tako, da pravice delavcev do prevzemnika niso izvršljive - odpravnina, plačilo za delo ipd.);
- ustanavljanje in prenašanje sedeža družbe z enega na drug naslov, kjer ni znakov o družbi (družba se ustanovi ali prenese na naslov, kjer ne posluje - poštni nabiralnik, tabla z naslovom; delodajalec posluje, toda ni dosegljiv);
- izplačilo plač in druge transakcije kljub blokiranim računom družb: gre za kršenje več predpisov (davčni - neoddaja REK-obrazcev z namenom izogibanja nastanku davčnih obveznosti plačila na transakcijski račun delavca ipd.).

Na koncu lahko omenim še to, da je največ kršitev ugotovljenih v dejavnosti gradbeništva, gostinstva in trgovine, kjer je opravljenih tudi največ nadzorov. Najpogostejši ukrepi za kršitve s strani inšpektorata pa so:

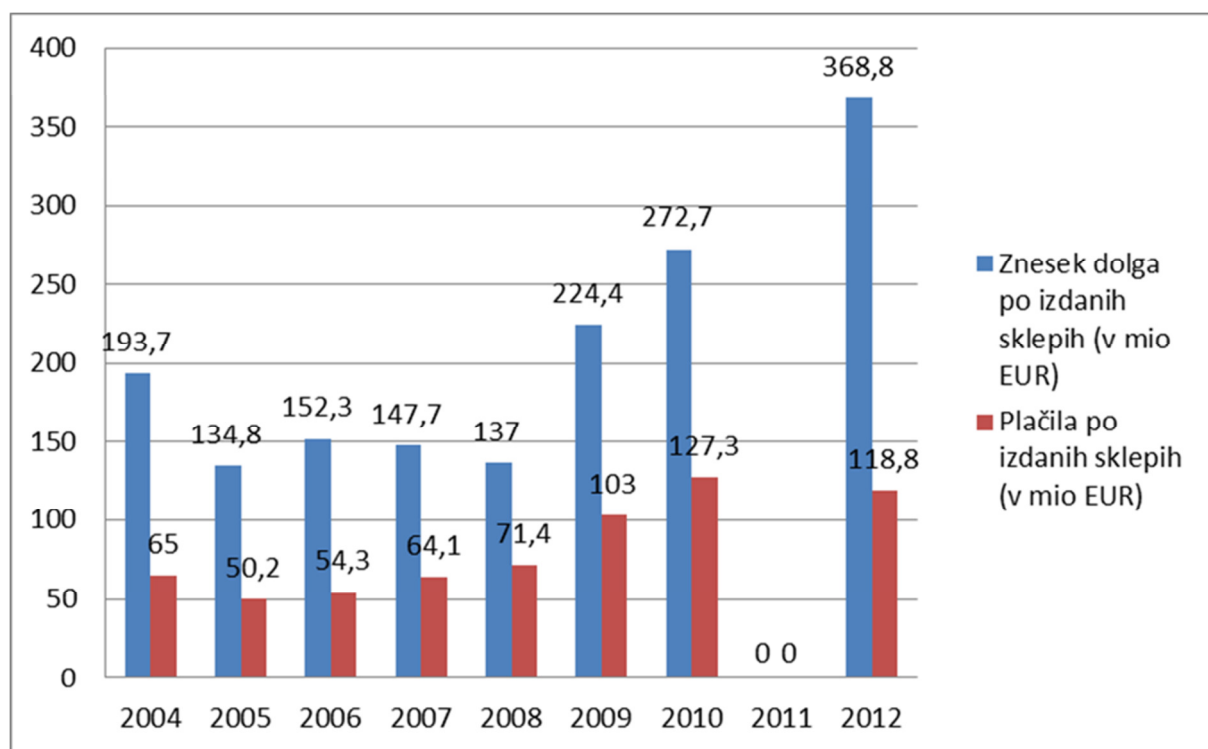
- ureditvene odločbe, kjer delodajalcem naložijo odpravo nepravilnosti,
- odločbe o prepovedi opravljanja delovnega procesa oziroma sredstev za delo do odprave nepravilnosti,
- plačilni nalogi,
- odločba o prekršku,
- opozorila in
- prijava kaznivega dejanja (Inšpektorat RS za delo, 2013).

6.3 Statistični podatki Davčne uprave Republike Slovenije

V zadnjem sklopu analize statističnih podatkov si bomo ogledali, s kakšnimi nepravilnostmi se na področju delovnih razmerij in socialne varnosti srečuje ali pa se je srečevala Finančna uprava oziroma njena predhodnica Davčna uprava Republike Slovenije. Tu gre predvsem za neizpolnjevanje obveznosti na področju plačevanja prispevkov za socialno varnost. Pogledali si bomo kolikšen je bil delež neporavnanih dajatev iz naslova omenjenih prispevkov, koliko je bilo ugotovljenih nepravilnosti v zvezi z REK obrazci s strani delodajalcev ter si pogledali dodatno ugotovljene obveznosti in plačila iz naslova prispevkov za socialno varnost, ki jih je pri svojem delu ugotovila inšpekcijska služba. Kot je bila praksa že v obeh predhodnih analizah, bom tudi tukaj primerjal podatke za vsa leta med 2004 in 2012 in tako dobil vpogled v možne spremembe trenda pred in po gospodarski krizi. Podatke sem črpal iz letnih poročil DURS-a, ki so dostopni na spletu.

Ena izmed temeljnih nalog davčne službe je zagotovo davčna izvršba. Davčna uprava izvršuje davčno izvršbo z različnimi ukrepi, med katere poleg sklepov o davčni izvršbi spadajo še opomini pred začetkom davčne izvršbe in telefonski pozivi s katerimi Davčna uprava opomni zavezance o poravnavi dajatvenih obveznosti. Največ plačil pa je izvedenih ravno po izdanih sklepih o izvršbi. Kar se tiče posameznih področij je iz naslova prispevkov za socialno varnost vsako leto izterjano približno 30 % zneska vseh terjatev, kar pomeni, da je skupaj z domačimi davki na blago in storitve to tudi najbolj problematično področje. Največ sklepov je izdanih za terjatve na denarna sredstva pri bankah in hranilnicah, ki so tudi najbolj uspešni, temu sledijo terjatve na denarne prejeme in pa terjatve na premičnine ter sklepi na terjatve dolžnika. Ko so izčrpana vsa druga sredstva pa se pri davčni upravi poslužijo tudi izvršbe nepremičnin. Glede na status zavezanca, po številu izdanih sklepov vsako leto z veliko večino prevladujejo fizične osebe, medtem ko je sam znesek dolga po izdanih sklepih višji pri pravnih osebah. V uvodu lahko povemo še to, da prispevki za socialno varnost predstavljajo največji delež v strukturi davčnih prihodkov Republike Slovenije, in sicer se je ta odstotek med obravnavanimi leti gibal med 43 in 50 odstotki. Za lažjo predstavo to pomeni okoli pet milijard evrov letno.

Na spodnjem grafu si bomo ogledali trend ugotovljenega dolga in plačil po izdanih sklepih o davčni izvršbi med leti 2004 in 2012.



Graf 18: Zneseki izdanih sklepov in plačil po izdanih sklepih o davčni izvršbi za neplačane prispevke za socialno varnost med leti 2004 in 2012 (v eur) (Vir: Finančna uprava RS, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Kot vidimo na zgornjem grafu je davčna izvršba v letu 2004 izdala za 193,7 milijona EUR sklepov o davčni izvršbi in od tega izterjala 65 milijonov EUR dolga. V primerjavi z letom poprej je bilo v letu 2005 izdanih precej manj sklepov na vseh področjih davčne izvršbe (255.975 izdanih sklepov v letu 2004 in 158.411 v 2005) in zato je bil tudi znesek dolga, kar se tiče socialnih prispevkov, nižji. Posledično pa je bilo manj tudi plačil. Leta 2006 je bilo dolga več za 17,5 milijona, medtem ko se je znesek plačil povečal le za 4,1 milijona. To razmerje pa je bilo veliko boljše v letu 2007, ko je bilo ugotovljenega manj dolga a skoraj za 10 milijonov več plačil. Še boljše pa je kazalo v letu 2008, ko je bil odstotek plačil v primerjavi z ugotovljenim dolgom kar 52 %. DURS je razloga za izboljšanje realizacije utemeljil s stabilno zakonodajo, ki ni pogojevala sprememb računalniških programov ter možnost centralnega tiskanja opominov in sklepov preko pooblaščenega tiskarja. Iz tega lahko tudi sklepamo, da se je Davčna uprava dobro odzvala na gospodarsko krizo. V letu 2009 je bil vzpostavljen projekt obvladovanja davčnega dolga s ciljem in namenom spremljanja gibanja davčnega dolga, pravočasne zaznave sprememb in predlaganja vseh potrebnih ukrepov za obvladovanje davčnega dolga. Dograjen je bil tudi obstoječi računalniški sistem za masovno in centralno tiskanje pisnih opominov in sklepov o davčni izvršbi (Davčna uprava RS, 2010). Vse te spremembe pa so se odražale tudi na rezultatih saj je bilo izterjanih za 32,6 milijona EUR več plačil kot leta 2008. Učinkovitost davčne

uprave pri izterjavi dolga pa je v naslednjem letu upadla kljub temu, da je bilo izterjanega za 24,3 milijona EUR več dolga. Še slabše pa je bilo v letu 2012, ko je odstotek uspešnosti izterjanih plačil glede na dolg padel na 32,2 %. Padec učinkovitosti je zagotovo posledica finančne krize, večanje davčnega dolga, rasti plačilne nediscipline, likvidnostnih težav gospodarskih subjektov in postopnega uvajanja novega informacijskega sistema eDIS, ki omogoča množično izdajo opominov in sklepov o davčni izvršbi. Ravno zaradi uvedbe novega informacijskega sistema konec leta 2011, v sklopu katerega je bila zajeta tudi prenova sistema za izdajanje sklepov o davčni izvršbi, uprava ni podala informacij o znesku dolga in plačil po izdanih sklepih za leto 2011.

Eno izmed področij nadzora je tudi kontrola davkov in prispevkov od osebnih prejemkov, ki obsega vnos obračunov davka na izplačane plače, plačilne liste, obračunov prispevkov zasebnikov in drugih fizičnih oseb, ki ne izplačujejo plače ter obdelavo in kontrolo REK obrazcev. Ravno na tem področju pa je letno obdelanih največ vhodnih dokumentov posledično pa je ugotovljenih tudi največ nepravilnosti. Nas bodo zanimale predvsem tiste iz naslova REK obrazcev. Tako so najpogosteje ugotovljene nepravilnosti v zvezi z REK obrazci primeri, ko zavezanec v predpisanem roku ni predložil obračuna davkov in prispevkov niti ni plačal predpisanih obveznosti in primeri ko je uporabljena napačna davčna stopnja ali napačna osnova za izračun davka. Pojavljajo se še nepravilnosti v zvezi z akontiranjem in pa nepravilno izkazano davčno obveznost.

V spodnji tabeli je prikazan trend števila ugotovljenih nepravilnosti v zvezi z REK obrazci in pa zneske dodatno obračunanega davka, ki je nastal kot posledica teh kršitev. Za analizo v spodnji tabeli smo si izbrali obdobje med leti 2004 in 2012 z namenom ponazoritve vpliva finančne krize, ki je nastopila leta 2008, na znesek dodatno obračunanega davka, ki je nastal, kot posledica nepravilnosti oddajanja REK obrazcev.

Tabela 3: Število ugotovljenih nepravilnosti v zvezi z REK obrazci in znesek dodatno obračunanega davka med leti 2004 in 2012

Leto	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nepravilnosti v zvezi z REK obrazci	5.554	5.701	6.093	7.821	4.687	11.497	20.656	21.927	41.537
Znesek dodatno obračunanega davka (v mio)	8,4	7	8,7	7,3	9	18	34	36	57

€)									
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--

(Vir: Finančna uprava RS, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

V letu 2004 so davčni kontrolorji ugotovili 5.554 nepravilnosti v zvezi z REK obrazci in dodatno obračunali 8,4 milijona EUR davka. V letu 2005 je bilo zaznani rahlo povečanje števila nepravilnosti, medtem ko je bil dodatno obračunani znesek manjši. Leta 2006 se število kršitev in znesek dodatno obračunanega davka v primerjavi s prejšnjimi leti ni bistveno spremenilo. Zaradi uvedbe elektronske oddaje REK obrazcev preko eDavkov, kjer so vgrajene kontrole, ki zavezancu preprečujejo oddaja obračuna z računskimi napakami, je bilo v letu 2008 opaziti občutno manj nepravilnosti kot leto poprej. Vseeno pa se je v letu 2008 povečal dodaten dolg iz tega naslova. Če je obvezna oddaja REK obrazcev prej veljala samo za srednje in velike gospodarske subjekte pa se je to spremenilo leta 2009, ko je oddaja obrazcev preko eDavkov postala obvezna za vse zavezance. To je prineslo nove težave saj nekateri davčni zavezanci, predvsem državni organi, niso uspeli pravočasno pripraviti ustrezne programske podpore za pripravo REK obrazcev, zato obračuna niso mogli oddati. Posledice so vidne v povečanju števila nepravilnosti in pa dodatno obračunanega davka, ki se je povečal za 100 %. Tu naj dodam, da v poročilih po letu 2008 ni podanih točnih zneskov dodatnega davka za nepravilnosti v zvezi z REK obrazci temveč so podani skupni zneski dodatnega obračunanega davka na področju socialnih prispevkov, ki poleg REK obrazcev vključuje tudi obračune zasebnikov in fizičnih oseb, ki ne izplačujejo plač. Zato sem ocene teh zneskov podal na podlagi ugotovljenega razmerja med nepravilnostmi in dodatnim davkom iz prejšnjih let, upoštevajoč trend rasti dodatno obračunanega davka na področju socialnih prispevkov. V letih 2010 in 2011 je bilo tako zaznanih približno še enkrat toliko nepravilnosti in pa dodatnega davka, kot v letu 2009. Povečanje števila ugotovljenih nepravilnosti je v veliki meri posledica dopolnitve programske podpore in boljših pogojev za delo v kontroli. Tudi v letu 2012 se je nadaljeval trend povečevanja števila ugotovljenih nepravilnosti in dodatno odmerjenega davka kot posledice ugotovljenih kršitev. Teh je bilo kar 41.537 oziroma za 57 milijonov EUR dodatno obračunanega davka. Iz vsega ugotovljenega lahko vidimo, da je tudi na tem področju svoj pečat pustila gospodarska kriza in z njo likvidnostne težave oziroma plačilna nedisciplina saj se je trend po letu 2008 začel močno poslabševati.

Drugi pomemben del sklopa davčnega nadzora pa je inšpekcijski nadzor. Analizirali bomo ugotovljene obveznosti in plačila iz naslova prispevkov za socialno varnost, ki so jih pri svojem delu ugotovili davčni inšpektorji. Področje prispevkov za socialno varnost je po

dodatno ugotovljenih obveznostih v postopkih davčne inšpekcije, na tretjem mestu za davki na dohodek in dobiček ter domačimi davki na blago in storitve.

Na spodnji tabeli so predstavljeni podatki o letnih načrtih števila davčnih nadzorov na vseh področjih in realizaciji le teh. Prav tako pa so podani tudi zneski dodatno ugotovljenih obveznosti in plačil na področju prispevkov za socialno varnost. Časovno obdobje, ki predstavlja okvir spodnje analize, so tudi v tem primeru leta med 2004 in 2012. S tem smo pridobili vpogled v vpliv finančne krize na število davčnih nadzorov oziroma na dodatno ugotovljene obveznosti in plačila iz naslova prispevkov za socialno varnost.

Tabela 4: Število davčnih nadzorov in dodatno ugotovljene obveznosti in plačila kot posledica nadzora iz naslova prispevkov za socialno varnost med leti 2004 in 2012

Leto	Število vseh davčnih nadzorov			Dodatno ugotovljene obveznosti in plačila iz naslova prispevkov za socialno varnost		
	Letni načrt	Realizacija	Doseganje LN (%)	Letni načrt (v mio EUR)	Realizacija (v mio EUR)	Doseganje LN (%)
2004	7.327	5.896	80,5	13,7	12	88
2005	6.716	4.373	65,1	10,2	9,7	95,7
2006	5.850	5.096	86,6	11,9	6,1	51,5
2007	7.500	6.278	83,7	15,7	2,9	18,7
2008	7.420	7.827	105,5	7,1	2,9	41
2009	7.500	7.544	100,6	4,8	3,3	68,2
2010	7.489	7.614	103,5	4,8	7,5	157,1
2011	7.484	7.828	104,4	6,1	11,8	185,2
2012	6.015	7.327	121,0	7,7	9,5	123,4

(Vir: Finančna uprava RS, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Če si najprej pogledamo število vseh davčnih nadzorov, ki so bili načrtovani skozi vsa ta leta lahko opazimo, da razen leta 2006 in 2012, ko je bilo v letnem načrtu le 5.850 oziroma 6.015 nadzorov, ni večjih odstopanj. Drugačna slika pa se nam pokaže ob primerjavi doseganja letnega načrta. Tu vidimo, da se je realizacija letnega načrta močno poboljšala po letu 2007. Slabo realizacijo v letu 2005, ko je bilo doseganje letnega načrta le 65,1 %, so na davčni upravi utemeljili kot posledico usmeritve na opravljanje zahtevnejših davčnih inšpekcijskih nadzorov pri srednje velikih in velikih davčnih zavezancih, pri katerih se praviloma opravlja daljši in zahtevnejši inšpekcijski nadzor. Poudarek pa je bil tudi na rizičnih davčnih zavezancih, ki ovirajo nadzor in s tem vplivajo na realizacijo. Odstopanje

po letu 2008 pa gre pripisati ugotavljanju povečanja davčnih utaj na začetku leta, zaradi katerega je inšpekcija spremenila načina nadzora tako, da delovanje ni bilo več usmerjeno le v nadzor izpolnjevanja davčnih obveznosti, temveč je bil dan bistveno večji poudarek tudi preventivnemu delovanju.

Kar se tiče dodatno ugotovljenih obveznosti in plačil iz naslova prispevkov za socialno varnost lahko vidimo je imelo doseganje letnega načrta veliko odstopanja. V letih 2004 in 2005 je bilo realiziranih 12 oziroma 9,7 milijona EUR, kar je pomenilo da je doseganje letnega načrta dosegalo visoko raven. Prvi znaki težav na tem področju so se pojavili že v letu 2006, ko je bila realizacija zgolj 51,5 %. Najslabše je bilo v letu 2007, ko je Davčna uprava uspela realizirati le 2,9 milijona EUR od načrtovanih 15,7 milijona. Leto kasneje je bil znesek realizacije enak a kljub manj ugotovljenim obveznostim je bilo doseganje letnega načrta še vedno zgolj 41 %. Situacija se je začela izboljševati z letom 2009, ko so s 3,3 milijona plačil dosegli 68,2 % letnega načrta. Občutno izboljšanje tega trenda pa je bilo zaznati v letu 2010, ko so inšpektorji realizirali 7,5 milijona EUR plačil, kar je pomenilo, da so letni načrt presegli za 57,1 %. Poudarek inšpekcijskih nadzorov na tem področju, ki je predstavljal veliko tveganje za neizpolnjevanje obveznosti je bil najbolj opazen v letu 2011, ko so v dodatnem nadzoru realizirali 185,2 letnega načrta ali 11,8 milijona EUR. V letu 2012 je trend doživel rahel upad a je še vedno kazal na dobro delovanje inšpektorata na tem področju saj je bilo doseženih 123,4 letnega načrta oziroma 9,5 milijona EUR plačil.

Da so inšpektorji posvečali vedno več pozornosti nadzoru prispevkov za socialno varnost potrjuje dejstvo, da je bilo še leta 2007 opravljenih 587 predmetov nadzora na tem področju, medtem ko jih je bilo leta 2012 že 1201. K izboljšanju nadzora na tem področju je zagotovo vplival tudi projekt nadzora prispevkov za socialno varnost, ki je bil vzpostavljen leta 2010. V letu 2011 je bilo v okviru projekta opravljenih 1.465 nadzorov in dodatno ugotovljenih za 16,6 milijona EUR dajatev. Leta 2012 pa je bilo opravljenih 780 nadzorov pri čemer so ugotovili za 10,3 milijona EUR dodatnih davčnih obveznosti. V večini primerov je bilo ugotovljeno, da so bile plače zaposlenih izplačane v gotovini ali na njihove transakcijske račune, pri tem pa REK obrazci davčnemu organu niso bili predloženi in posledično za zaposlene tudi niso bili plačani prispevki za socialno varnost in akontacije dohodnine (Davčna uprava RS, 2013).

V okviru davčnega nadzora je naloga davčne uprave kot prekrškovnega organa, tudi odkrivanje različnih prekrškov in kaznivih dejanj. Ravno pri pregledu odkritih kaznivih dejanjih pa se je pojavila zanimiva ugotovitev. Do leta 2010 Davčna uprava RS ni vložila niti ene ovadbe zaradi suma kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev, medtem

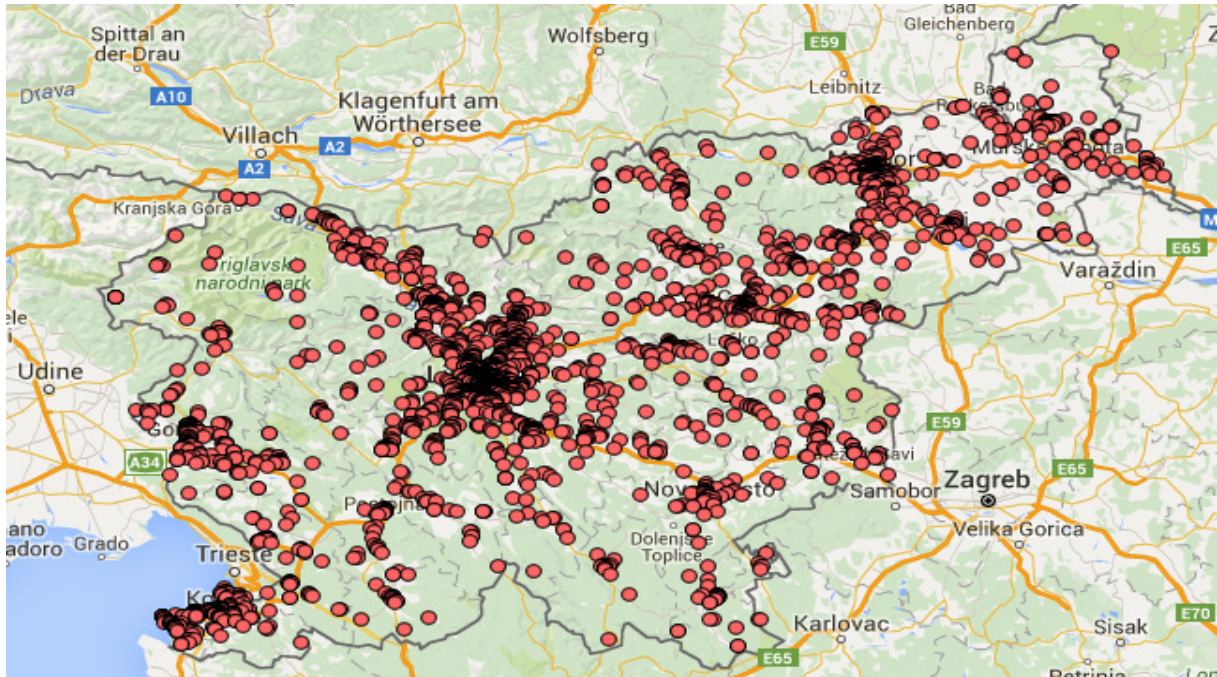
ko po letu 2010 ta vrsta kaznivega dejanja predstavlja največji delež vseh vloženih ovadb. Tako je bilo leta 2010 od 231 vseh kazenskih ovadb 35 odstotkov (81 kazenskih ovadb) tistih, ki so kazale na sum kršitve temeljnih pravic delavcev. Leta 2011 jih je bilo 61 od skupno 163 in pa leta 2012 23 od skupno 68 vloženih kazenskih ovadb zaradi suma storitve kaznivega dejanja.

Učinkovitost davčnega nadzora bi bila zagotovo še bistveno boljša, če se število zaposlenih na inšpektoratu nebi vsako leto skrčilo. Dovolj zgovoren je podatek, da je leta 2004 inšpekcijsko delo opravljalo 449 zaposlenih, leta 2012 pa le še 329. Ker se je zaradi gospodarske krize v teh letih število dodatno ugotovljenih obveznosti in nepravilnosti močno povečalo, je konstantno krčenje kadra še toliko bolj nerazumljivo.

Pri opravljanju davčnih nadzorov pri zavezancih, ki REK-1 obrazcev niso predložili davčnemu organu, se v večini primerov ugotavlja, da so bile plače zaposlencem izplačane v gotovini ali na njihove transakcijske račune, pri tem pa davčni obračuni REK-1 davčnemu organu niso bili predloženi in posledično za zaposlenca tudi niso bili plačani prispevki za socialno varnost in akontacija dohodnine. Obračun davčnega odtegljaja in obračun prispevkov za socialno varnost morajo delodajalci, v skladu z Zakonom o davčnem postopku (ZDavP-2-UPB4, 2011), posredovati FURS-u najpozneje na dan izplačila dohodka, prav tako morajo v skladu z določili istega zakona na dan izplačila dohodka opraviti tudi plačilo obračunane akontacije dohodnine in prispevkov za socialno varnost. V postopkih nadzorov je ugotovljeno, da zgolj z opravljanjem davčnega inšpekcijskega nadzora ni mogoče zajeziti nepredlaganja obrazcev REK-1 in s tem posledično neplačevanja prispevkov za socialno varnost. Ugotovljeno je, da marsikateri zavezanec, ki ni oddajal REK obrazcev in tudi ni plačeval obveznih dajatev, pri katerem je bil na tej podlagi opravljen postopek davčnega inšpekcijskega nadzora (v katerem je bilo ugotovljeno izplačilo plač v gotovini ali na TRR zaposlencev in naložene obveznosti za plačilo prispevkov za socialno varnost), za obdobja po opravljenem nadzoru ponovno ne predlaga REK obrazcev in ne plačuje obveznosti. Poleg »povratnikov« pa se vedno znova pojavijo nove družbe in samostojni podjetniki, ki ne predlagajo REK obrazcev, imajo pa zaposlene z razlogom, da predložitev REK obrazcev zahteva tudi plačilo prispevkov, za kar pa zaradi slabe likvidnosti nimajo dovolj sredstev (Finančni inšpekcijski nadzor: Projekt »Prispevki za socialno varnost«, 2015).

Na koncu lahko omenimo, da je z letom 2013 Davčna uprava in kasneje Finančna uprava v poskusih preprečevanja kršitev začela z javnim objavljanjem imen podjetij, ki svojim zaposlenim ne izplačujejo prispevkov ali plač. Namen razkritja teh podjetij je predvsem preventivne narave, saj tako lahko nekdo, ki išče zaposlitev, preveri, če potencialni

delodajalec izplačuje plače oziroma prispevke (Voh Boštic, 2014). Za lažjo predstavo o tem, kako razširjen je ta problem, so na spodnjem zemljevidu (slika 1) prikazana vsa podjetja, katerih imena je Finančna uprava objavila v decembrskem seznamu dolžnikov leta 2014. Tovrstnih podjetij je bilo v tistem času kar 5006.



Slika 1: Zemljevid podjetij, ki svojim zaposlenim ne plačujejo prispevkov (Vir: Voh Boštic, 2014)

6.4 Predlogi za preprečevanje zlorab pravic delavca iz delovnega razmerja in socialne varnosti

V kolikor delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali je kratena katera od pravic delavca iz delovnega razmerja, im delavec pravico pisno zahtevati, naj delodajalec odpravi kršitev oziroma izpolni svoje obveznosti. Če delodajalec tega ne stori v nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca, lahko delavec v 30 dneh po poteku roka za delodajalčevo izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Terjatve iz delovnega razmerja je mogoče uveljavljati neposredno pred delavnim sodiščem, zastarajo pa v petih letih. V nekaterih primerih kršitev lahko delavec kot skrajno sredstvo uporabi tudi možnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vendar le, če obstajajo razlogi, določeni z ZDR, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank (torej delavca in delodajalca) ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka pogodbenega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Izredna odpoved je skrajna možnost, ko je odnos med delavcem in delodajalcem že tako zaostren,

da delovnega razmerja iz razlogov, ki jih opredeljuje zakon, ni mogoče nadaljevati (Rančigaj in Rakita Cencelj, 2012).

Delavec lahko v primeru kršitev povezanih z delovnim razmerjem in socialno varnostjo poda prijavo na Inšpektorat RS za delo. Če pa meni, da ravnanje delodajalca izpolnjuje znake kaznivega dejanja, lahko dejanje prijavi na policijo, ali pa tudi na tožilstvo. V primerih, ko je delavcu storjena škoda, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja, lahko delavec pred pristojnim sodiščem uveljavlja odškodninsko odgovornost delodajalca. V vseh sodnih postopkih si lahko osebe s slabšim materialnim položajem pomagajo z brezplačno pravno pomočjo. Namen brezplačne pravne pomoči je uresničevanje pravice do sodnega varstva po načelu enakopravnosti, upoštevajoč socialni položaj osebe, ki brez škode za svoje preživljanje in preživljanje svoje družine, te pravice ne bi mogla uresničevati. Brezplačna pravna pomoč se lahko odobri za pravno svetovanje, pravno zastopanje in za druge pravne storitve, določene z zakonom, za vse oblike sodnega varstva pred vsemi sodišči splošne pristojnosti in specializiranimi sodišči v Republiki Sloveniji, pred Ustavnim sodiščem Republike Slovenije in pred vsemi organi, institucijami ali osebami v Republiki Sloveniji, ki so pristojne za izvensodno poravnavanje sporov, ter kot oprostitev plačila stroškov sodnega postopka. Do brezplačne pravne pomoči so poleg državljanov Slovenije upravičeni tudi tujci z dovoljenjem za bivanje v državi oziroma izjemoma tudi brez dovoljenja za bivanje (Uveljavljanje pravic iz dela, 2012).

Na področju plačevanja prispevkov za socialno varnost je leta 2010 Davčna uprava uvedla internetno storitev, kjer lahko vsak posameznik preveri ali delodajalec plačuje socialne prispevke. Mogoč pa je tudi vpogled v stanje terjatev in obveznosti posameznega zavezanca do davčne uprave. Vpogled je mogoč prek sistema eDavki, za kar je potreben osebni računalnik in dostop do svetovnega spleta. V kolikor posameznik nima dostopa do internetnih storitev, lahko vpogled na podlagi pooblastila davčnega zavezanca opravi tudi druga oseba ali oseba interesnega združenja, denimo sindikata. Omenjena storitev tako delavcu omogoča stalno preverjanje in s tem preprečitev nastanka zlorabe socialne varnosti. Vsekakor pa je zelo pomembno, da delavec od delodajalca zahteva izdajanje plačilne liste, na kateri so podani podatki o obračunanih in plačanih prispevkih. Za preverjanje dejanskih plačil prispevkov se lahko delavec obrne tudi na davčni organ.

Z analizo statističnih podatkov Policije, IRSD-ja in Finančne uprave smo tako opredelili področja najpogostejših kršitev in podali konkretne podatke o številu ugotovljenih in obravnavanih kršitev delovnega razmerja in socialne varnosti med leti 2004 in 2012 ter se soočili z ugotovitvami o negativnem trendu predvsem na področju kaznivih dejanj kršitve

temeljnih pravic delavcev, ki jih obravnava policija, ter na področju kršitev plačila za delo, ki je v pristojnosti IRSD-ja. Povečanje števila kršitev gre po naših ugotovitvah v največji meri pripisati pojavu finančne krize, neustrezni zakonodaji in slabim kadrovskim zmožnostim posameznih organov. Več o samih ugotovitvah, ki smo jih pridobili z analiziranjem statističnih podatkov, pa bomo povedali v zaključku naše diplomske naloge, kjer bomo preverili hipoteze in opravili razpravo o obravnavani problematiki.

7 Zaključek

V zadnjem poglavju, ki hkrati tudi zaključuje našo diplomsko nalogo, bomo v obliki razprave predstavili ugotovitve o problematiki kršitev delovnega razmerja in socialne varnosti, ki smo jo obravnavali v sklopu diplomske naloge, preverili pa bomo tudi zastavljene hipoteze.

7.1 Ugotovitve in preverjanje hipotez

Na podlagi študije literature in analiziranja podatkov, ki obravnavajo kršitve delovnega razmerja in socialne varnosti, lahko podamo odgovore na v uvodu zastavljene hipoteze.

Hipoteza 1:

Število kršitev zoper delovno razmerje in socialno varnost se je s pojavom ekonomske krize povečalo.

Na podlagi primerjave statističnih podatkov o številu kaznivih dejanj zoper delovno razmerje in socialno varnost, ki jih je za leta od 2004 do 2012 beležila in objavila policija, je razvidno, da je ekonomska kriza zagotovo imela vpliv na število storjenih kaznivih dejanj. Tu zagotovo najbolj izstopajo kazniva dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev, kjer sta bili leta 2008 zabeleženi 102 kaznivi dejanji, leta 2012 pa že 1931. Poleg omenjenega 196. člena KZ-1 (2008) se je število kaznivih dejanj povečalo tudi na področju kršitev iz socialnega zavarovanja, kjer je bilo pred letom 2008 storjenih v povprečju okoli 14 kaznivih dejanj, medtem ko so po letu 2008 beležili v povprečju 75 kaznivih dejanj. Poleg porasta števila kaznivih dejanj je bila na podlagi statističnih podatkov Inšpektorata RS za delo ugotovljena rast kršitev po pojavu ekonomske krize. Najbolj očiten porast je bil ugotovljen na področju plačil za delo. Leta 2007 so bile kršitve plačil za delo šele na petem mestu najpogostejših kršitev. Finančna kriza pa je nato povzročila, da so od leta 2009 kršitve v zvezi s plačili za delo daleč najštevilčnejše. Podobno je tudi pri kršitvah prenehanja pogodbe o zaposlitvi, pri katerih je finančna kriza, in s tem likvidnostne težave ter plačilna nedisciplina delodajalcev, povzročila, da je prihajalo do številnih izrednih odpovedi pogodb. Na potrditev teze kažejo tudi ugotovitve s področja dela Finančne oziroma Davčne uprave. Pri nadzoru dajatvenih obveznosti je bilo leta 2012 v primerjavi z letom 2007, po sklepih o davčni izvršbi, ugotovljenih za 221,1 milijona EUR več dolga iz naslova prispevkov za socialno varnost. Prav tako so se močno povečale ugotovljene dodatne obveznosti zaradi delodajalčevih nepravilnosti v zvezi z REK obrazci. Na podlagi vsega ugotovljenega lahko torej to hipotezo potrdimo.

Hipoteza 2:

Po pojavu ekonomske krize so se vrste najpogostejših kršitev spremenile.

Tudi to hipotezo potrjujemo, saj je dejstvo, da so se s prihodom gospodarske krize spremenila tudi področja, pri katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev, kar je dobro razvidno iz pregleda kršitev, ki so jih pri svojem delu zaznali inšpektorji za delo. Opazimo lahko, da se je po letu 2008 pojavila rast kršitev na področjih, ki so neposredno povezane s finančno stabilnostjo poslovnih subjektov. Zaradi ekonomske krize so številna podjetja padla v hude likvidnostne težave, posledica česar je bilo zategovanje pasu na vseh področjih, predvsem pa na tistem, ki je predstavljal najlažjo in kratkoročno najučinkovitejšo rešitev. To so seveda izplačila delodajalca delavcu za opravljena dela. Če pogledamo primerjavo najpogosteje obravnavanih kršitev med leti 2004 in 2012 lahko opazimo, da so si do leta 2008 prvo mesto delile kršitve v zvezi s sklepanjem pogodbe o zaposlitvi (največ med vsemi jih je bilo leta 2004, ko so beležili 867 kršitev in leta 2007 oziroma 2008, ko je bilo kršitev 994 oziroma 1369) in kršitve v zvezi z zaposlovanjem na črno (največ med vsemi leta 2005 in 2006, ko je bilo obravnavanih 679 oziroma 756 kršitev). Z letom 2009 pa so na prvo mesto prepričljivo prišle kršitve v zvezi s plačilom za delo (2009 jih je bilo 1522, 2012 pa že 3488). Podobno je tudi na področju kršitev v zvezi s prenehanjem pogodbe, pri katerih je plačilna nedisciplina, in z njo zahteve po izredni odpovedi pogodb, povzročila, da je pogostost teh kršitev izpodrinilo marsikatero drugo področje (rast kršitev v zvezi s prenehanjem pogodbe je bila med leti 2007 in 2012 kar 176 %). Pri delu Davčne uprave pa je moč opaziti, da je neplačevanje prispevkov za socialno varnost s prihodom krize počasi postajalo področje, ki predstavlja veliko tveganje za neizpolnjevanje obveznosti. To je moč ugotoviti z rastjo dolga po izdanih sklepih o izvršbi, ki je narasel iz 137 milijonov EUR leta 2008 na 368,8 milijona EUR, zabeleženega leta 2012. To dejstvo pa podpira tudi Projekt davčnega inšpekcijskega nadzora na področju plačevanja prispevkov za socialno varnost, ki je bil vzpostavljen leta 2010, in naj bi s številnimi akcijami pripomogel k izboljšanju plačilne discipline na tem področju.

Hipoteza 3:

Organi nadzora se neuspešno borijo proti kršitvam zoper delovno razmerje in socialno varnost.

Glede na opravljene analize in zaznana rast številnih kršitev in kaznivih dejanj bi lahko mirno rekli, da se organi nadzora več kot očitno neuspešno borijo proti kršitvam delovnega razmerja in socialne varnosti. Ampak stvar je seveda mnogo kompleksnejša, kot se zdi na prvi pogled. Dejavnikov, ki vplivajo na rast kršitev na tem področju, je seveda veliko, kar

posledično močno otežuje delo nadzorstvenih organov. Eden glavnih dejavnikov je, kot smo omenili že velikokrat, zagotovo ekonomska kriza. Ta je povzročila veliko porast števila kršitev, in s tem preobremenitev delovanja organov nadzora. Da je bilo vse še težje, je zaradi varčevalnih ukrepov v tistem času državna oblast omejila zaposlovanja v javnem sektorju, kar je pomenilo, da službe, ki se borijo proti kršitvam, katerih obseg se je močno povečeval, niso mogle ustrezno krepiti svojega kadra ter s tem zadovoljiti potreb za učinkovito delovanje. Drug dejavnik, ki ima zelo velik vpliv na učinkovitost represije, je zakonodaja. Predstavniki nadzorstvenih organov so večkrat opozarjali, da jim ravno neustrezna zakonodaja preprečuje učinkovit boj proti kršiteljem. Tu gre omeniti predvsem neustrezno sankcioniranje v primeru kršitev in pa težave z dokazljivostjo naklepa storilca kaznivega dejanja, ki je potreben za izrek obsodbe. Tretji dejavnik, ki se prav tako nanaša na zakonodajo in v veliki meri otežuje delo represivnih organov, pa je nenadzorovano ustanavljanje novih podjetij. Številni kršitelji, ki jim zaradi neustrezne zakonodaje ni bila izrečena prepoved ustanavljanja podjetij, tako ustanavljajo nova, ki pa jih zopet izkoristijo le za polnjenje žepov na račun kršitev. Na vse naštetе dejavnike, ki neposredno vplivajo na učinkovitost delovanja organov nadzora, le-ti seveda nimajo vpliva. Zato to hipotezo zavračamo, saj bi bilo zmotno trditi, da se organi nadzora neuspešno borijo proti kršitvam delovnih razmerij in socialne varnosti zgolj zaradi ugotovljene rasti števila kršitev. Lahko bi sklepali tudi, da svoje delo opravljajo dobro, saj kljub kadrovskim težavam opažamo večje število obravnavnih kršitev.

7.2 Razprava

Delovno razmerje je zagotovo ena temeljnih podlag, s katero si ljudje omogočijo dostojno življenje, oziroma je podlaga za pridobitev osnovnih življenjskih sredstev. Po drugi strani pa socialna varnost predstavlja nekakšno zagotovilo, da lahko ljudje kljub različnim okoliščinam, ki bi lahko zmanjšale njihovo možnost za pridobitev osnovnih sredstev, dostojno živijo. Če te dve stvari združimo lahko ugotovimo, da sta le-ti ključni pri krojenju minimalnega življenjskega standarda vsakega posameznika. Ravno zaradi tega pa imajo kršitve na tem področju toliko večjo težo, njihove posledice pa lahko pomembno vplivajo na usodo človeka in njegovih bližnjih. V mislih imam predvsem kršitve, ki so povezane s plačilom za opravljeno delo oziroma plačilom socialnih prispevkov, ki predstavljajo temeljne pravice vsakega delavca in neposredno vplivajo na kakovost življenja.

Pravice delavcev iz delovnega razmerja in socialne varnosti, ki so jasno določene z zakonodajo, se po ugotovitvah, ki sem jih pridobil v diplomskem delu, vse prepogosto kršijo. Kazniva dejanja, prekrški in pa neplačevanje obveznosti za socialno varstvo so po letu 2008 v strmem porastu. Glavni razlog za to je ekonomska kriza, ki je povzročila, da so

številna podjetja padla v likvidnostne težave, nemalokrat pa je sledil tudi stečaj teh podjetij. Tisti, ki so to občutili na najbolj surov in nemoralen način, so ljudje, ki v takih primerih predstavljajo najšibkejši člen - delavci. Na tem mestu bi povzel besede Bučar Ručmana (2012), ki pravi, da gre pri kratenju pravic preprosto za to, da se v imenu dobička vsi šibkejši, brez politične, ekonomske moči in pravnega znanja izkoriščajo, dokler to ni ustavljeno. Ker gre pri tem za neravnovesje moči, v to razmerje, v imenu urejenih odnosov v družbi in pravičnosti, vstopa, natančneje, naj bi vstopila - država. Ta naj bi zaščitila pravice šibkejšega in zagotavljala splošno sprejemljive družbene razmere. Kljub temu ne smemo spregledati, da se država iz te vloge umika, v nekaterih primerih pa z zakoni celo ustvarja pogoje, ki dopuščajo ali celo omogočajo izkoriščanje delavcev.

Ravno država pa je tista, ki po mojem mnenju na tem področju enostavno ne stori dovolj, da bi se tovrstne kršitve omejile na sprejemljivo raven. Gre predvsem za neustrezno zakonodajo, ki onemogoča učinkovito kaznovanje kršiteljev. Da bi bili kršitelji ustrezno kaznovani s prepovedjo poslovanja, mora biti najprej podan sum o storjenem kaznivem dejanju, ki pa mora biti podprt z naklepom oziroma z dejstvom, da se je delodajalec zavestno odločil za neplačevanje obveznosti do delavca, kar pa je seveda težko dokazljivo. Tu nastopi tudi težava pri tolmačenju zakonodaje s strani tožilstva, saj v primerih kršenja temeljnih pravic delavcev, ki so tudi najštevilnejša, likvidnostne težave podjetja izključujejo naklep. Na tem področju bi bila potrebna ustrezna ureditev zakonodaje, predvsem v smislu odgovornosti delodajalca, kjer bi se morala upoštevati tudi malomarnost, ki je velikokrat glavni razlog za kršitve. Potrebne bi bile tudi ureditve zakonodaje na področju stečajnih postopkov, zaradi katerih številni delavci ostajajo brez poplačanih obveznosti za opravljena dela. Na tem področju namreč velja, da pod prednostne terjatve spadajo le plače in nadomestila za plače za zadnje tri mesece pred začetkom postopka zaradi insolventnosti. Ker vemo, da številni delavci, predvsem tujci, katerih bivanje v Sloveniji je popolnoma odvisno od dela in s tem od delodajalca, opravljajo delo brez plačila tudi po več mesecev, bi bilo potrebno kot prednostne terjatve upoštevati plače za vse mesece, ko delavec ni prejemal plačila. Poleg plačil za delo je potreben tudi resen vpogled v problematiko neplačevanja socialnih prispevkov. Tu prihaja do številnih kršitev, s tem ko delodajalci delavca lahko odjavijo iz pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja, kljub temu da ti delavci za njih še vedno opravljajo pogodbene obveznosti oziroma delo. Pri zavodu za pokojninsko zavarovanje ob odjavi seveda sklepajo, da je zavezanec za plačilo prispevkov z delavcem tudi prekinil razmerje, a tega dejansko ne preverjajo, saj to ni v njihovi pristojnosti. Prakso bi bilo potrebno urediti tako, da bi bil vsak delavec ob odjavi iz pokojninskega oziroma zdravstvenega zavarovanja o tem nemudoma obveščen, kar bi mu omogočilo pravočasno ukrepanje pri delodajalcu.

Za učinkovit boj proti kršitvam na tem področju morajo biti temu primerne tudi sankcije. Po ugotovitvah inšpektorata predpisane sankcije za določene prekrške nimajo preventivnega učinka, saj številni delodajalci zaradi nizkih glob le-to poravnajo, medtem ko obveznosti do delavca ostajajo neizplačane. Zaradi tega bi bilo na tem področju potrebno posvetiti pozornost povečanju sankcij, s čimer bi te dosegle svoj namen preventivnega učinkovanja.

V času krize je po mojem mnenju država delala veliko napako in jo še vedno počne, s tem ko zaradi zmanjševanja stroškov omejuje zaposlovanje pri organih nadzora. Tako je nadzorstvene organe postavila še pred težjo nalogo in jim z zmanjševanjem kadra onemogočila učinkovito spopadanje s kršitvami, ki so bile in so še vedno v strmem porastu. S povečanjem števila zaposlenih bi se povečalo število obravnavanih dejanj, na ta način pa bi se povečalo tudi število izrečenih glob in pobranih dajatev, kar bi posledično dodatno napolnilo državno blagajno, dalo pa bi tudi jasen znak kršiteljem, da država v boju proti njim misli resno.

Poleg vsega naštetega pa na povečanje števila kršitev vpliva tudi preprosto in nenadzorovano ustanavljanje gospodarskih subjektov. Številni stečajni dolžniki in kršitelji lahko tako brez omejitev ustanavljajo nova podjetja, ki jim omogočijo nove kršitve. Na tem področju sicer velja pet letna prepoved ustanavljanja podjetja za osebe, ki so bile pravnomočno obsojene zaradi kaznivega dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost, a kot sem v tej razpravi že omenil, je na tem področju zaradi neustrezne zakonsko urejene odgovornosti delodajalca, pravnomočno obsojeno le malo število kršiteljev. Se pa je v letu 2015 dodala nova zakonska omejitev v zvezi z ustanavljanjem gospodarskih subjektov, in sicer ustanovitelj, družbenik in podjetnik ne more postati oseba, ki ji je bila v zadnjih treh letih s pravnomočno odločbo Inšpektorata RS za delo oziroma Finančne uprave RS najmanj dvakrat izrečena globa zaradi prekrška v zvezi s plačilom za delo oziroma v zvezi z delom na črno (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o gospodarskih družbah, 2015). Kljub uvedbi te omejitve še vedno ostaja sporno to, da za tovrstne osebe velja zgolj enoletna prepoved ustanavljanja podjetij, kar je po mojem mnenju občutno premalo in bi bilo potrebno ponovne obravnave.

Na zakonodajno oblast je potrebno izvajati aktiven pritisk, saj je na tem področju še veliko lukenj, ki jih kršitelji s pridom izkoriščajo. V dobi kapitalizma se zdi, da v želji po večjem dobičku številna podjetja zaposlene obravnavajo kot nujno zlo in zanemarjajo njihove pravice. Zato je pomembno, da se ljudje zavedamo svojih pravic in se za njih odločno borimo, kajti le tako lahko preprečimo pojav novodobnega suženjstva, ki je v interesu mnogih delodajalcev.

8 Uporabljeni viri

- Ambrož, M. (2007). *Kaznivo dejanje in njegove vrednostne prvine*. Pridobljeno na https://books.google.si/books?id=PJ_6sNWXQVwC&printsec=frontcover&dq=Kaznivo+dejanje+in+njegove+vrednostne+prvine&hl=sl&sa=X&ved=0ahUKEwi4s_Pf1pXMAhUrG5oKHV2nBtQQ6AEIGjAA#v=onepage&q&f=false
- Blaha, M. (2003). Kršitve pogodbenih in drugih obveznosti po novem ZDR. *Pravosodni bilten*, 24(1), 143-164.
- Bučar Ručman, A. (2012). Delavec je postal stroj, njegove pravice pa dodaten strošek. *Varuh*, 17(2012). Pridobljeno na http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/Bilten_delavci.12.pdf
- Dešman, G. (2003). Davčni nadzor kot pomemben dejavnik odkrivanja in zatiranja gospodarske kriminalitete. V D. Maver, B. Kečanović in P. Mrhar (ur.), *Posvet o problematiki odkrivanja in pregona gospodarske kriminalitete* (str. 107-136). Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Deisinger, M. (2002). *Kazenski zakonik s komentarjem: Posebni del*. Ljubljana: GV založba.
- Demšar, J. (2008). Kazenska ovadba - strokovni dokument ali sredstvo za diskreditacijo. V J. Šifrer (ur.), *Javna in zasebna varnost, IX. slovenski dnevi varstvoslovja* (str. 115-136). Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede. Pridobljeno na <http://www.fvv.uni-mb.si/dv2008/zbornik/clanki/Demsar.pdf>
- Finančna uprava Republike Slovenije. (2015a). *Finančni inšpekcijski nadzor: Projekt »prispevki za socialno varnost«*. Pridobljeno na http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Nadzor/Podrocja/Inspekcijski_nadzor/Opis/Podrobnejši_opis_Projekt_Prispevki_za_socialno_varnost.pdf
- Finančna uprava Republike Slovenije. (2014). *Strategija Finančne uprave Republike Slovenije 2015-2020*. Pridobljeno na http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/O_financni_upravi/Strategija_2015-2020.pdf
- Finančna uprava Republike Slovenije. (2015b). *Obračuni davčnega odtegljaja - REK obrazci*. Pridobljeno na http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Dohodnina/REK_obrazci/Opis/Podrobnejši_opis_1_izdaja_Podrobnejši_opis_obrazcev_in_postopka_oddaje_po_sistemu_eDavki.pdf
- Finančna uprava Republike Slovenije. (2015c). *Plačevanje prispevkov za socialno varnost za zavarovance - družbenike*. Pridobljeno na http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Prispe

- vki_za_socialno_varnost/Opis/Podrobnejši_opis_1_izdaja_Placevanje_prispevkov_za_socialno_varnost_za_zavarovance_-_druzbenike.pdf
- Finančna uprava Republike Slovenije. (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012). *Letna poročila in poročila o pobranih dajatvah*. Pridobljeno na http://www.fu.gov.si/o_financni_upravi/#c139
- Globočnik, N. (2014). Prenehanje pogodbe o zaposlitvi (1). *Ekonomska demokracija*, 18(4). Pridobljeno na www.delavska-participacija.com/priloge/2117-1.docx
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo. (2016a). *Inšpektorat RS za delo kot prekrškovni organ*. Pridobljeno na http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/pristojnosti_inspektorata_rs_za_delo/irsd_prekrski/
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo. (2016b). *Pristojnosti inšpektorata RS za delo*. Pridobljeno na http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/pristojnosti_inspektorata_rs_za_delo/
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo. (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013). *Letna poročila o delu inšpektorata RS*. Pridobljeno na http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/letna_porocila/
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo. (2011). *Inšpekcijsko nadzorstvo na področju delovnih razmer*. Pridobljeno na http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/statisticni_podatki/inspekcijsko_nadzorstvo_na_podrocju_delovnih_razmerij/
- Jenkole, M. (2012). *Neplačevanje prispevkov s strani delodajalca - prekršek ali kaznivo dejanje?* (Diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Kazenski zakonik [KZ-UPB1]. (2004). *Uradni list RS*, (95/04).
- Kazenski zakonik [KZ-1]. (2008). *Uradni list RS*, (55/08).
- Kavar Vidmar, A. (2003). *Delovno pravo*. Študijsko gradivo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Kleindienst, J. (10.2.2014). Kazenska odgovornost delodajalca. *Blog za pravne dijagnoze*. Pridobljeno na <https://akcept.wordpress.com/tag/kaznivo-dejanje-zoper-delovno-razmerje/>
- Krašovec, D. (2012). Kaj narediti, ko delodajalec ne plača prispevkov za socialno varnost. *Pravna praksa*, 31(24/25), 12-13.
- Korpič-Horvat, E. (2002). Sklenitev pogodbe o zaposlitvi. *Pravna praksa*, 21(25), 14-15.
- Korpič-Horvat, E. (2006). *Varstvo zaposlitve in dohodka*. Pridobljeno na <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-GGWK9QPO>

- Kovačič, A. (2014). Prednostna naloga ostaja odločno in učinkovito ukrepanje v boju proti gospodarski kriminaliteti ter korupciji. *Varnost* 62(4). Pridobljeno na http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/VARNOST/varnost_04_14.pdf
- Kovačič Mlinar, B. (2011). Nekatera aktualna vprašanja kazenskopravnega varstva pravic iz delovnega razmerja. *Delavci in delodajalci*, 11(2/3). Pridobljeno na http://www.delavciindelodajalci.com/P/PDF/VSEBINA_LETNIKA_2011_2-3.pdf
- Kuzma, B. (2011). *Delovna razmerja in civilno pravo*. Pridobljeno na <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-CFM9LWY2>
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2014). *Sredi avgusta se začne izvajati novi Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno*. Pridobljeno na http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1939/7485/
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2015). *Državni zbor sprejel Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev*. Pridobljeno na http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/article/1939/7683/0b64370fa06b3ce8d8e45256ea9128b0/
- Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije. (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012). *Policijska statistika kriminalitete*. Pridobljeno na <http://www.policija.si/index.php/statistika/kriminaliteta>
- Novak, J. (2013). Delovno razmerje za določen čas. *Podjetje in delo*, 39(5), 829-846.
- Oven, A. (2011). Dolgotrajna oskrba - socialna pomoč ali socialno zavarovanje?. *Delavci in delodajalci*, 11(2/3). Pridobljeno na http://www.delavciindelodajalci.com/P/PDF/VSEBINA_LETNIKA_2011_2-3.pdf
- Podjetniški portal. (2011). *Brezplačna predstavitev Zakona o zaposlovanju in delu tujcev - ZZDT-1*. Pridobljeno na <http://www.podjetniski-portal.si/index.php?t=Event&id=437>
- Polutnik-Špringer, M. (1993). Še nekaj o delovnih nezgodah v kazenskem pravu. *Pravna praksa*, 12(9/10), 32-33.
- Predanič, J. in Felc, M. (21.7.2014). Na policiji se utaplajo v primerih kršitev pravic delavcev. *Delo.si*. Pridobljeno na <http://www.delo.si/novice/slovenija/na-policiji-se-utaplajo-v-primerih-krsitev-pravic-delavcev.html>
- Rakita Cencelj, J. in Rančigaj, F. (2012). Plačilo za delo kot najpogosteje ugotovljena kršitev. *Varuh*, 17(2012). Pridobljeno na http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/Bilten_delavci.12.pdf

- Resolucija o dolgoročnem razvojnem programu policije do leta 2025 - »Kakovostna policija za varno [ReDRPPol]. (2015). *Uradni list RS*, (75/15).
- Rebernik Jamnik, V. (2011). *Kazenskopravno varstvo v delovnih razmerjih* (Magistrsko delo). Maribor: Pravna fakulteta.
- Selinšek, L. (2009). Odgovornost delodajalca za kazniva dejanja in prekrške iz delovnega razmerja. V F. Ramšak (ur.), *Gospodarski subjekti na trgu - novosti in aktualna vprašanja gospodarskega prava, XVII. posvetovanje o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava* (str. 305-317). Maribor: Inštitut za gospodarsko pravo Pravne fakultete.
- Senčur Peček, D. (2011). Prožna organizacija delovnega časa: Ali ZDR omogoča prožno organiziranje delovnega časa. *Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 9(42), 24-29.
- Trček, N. (2014). Inšpektorat za delo pri vas na obisku - kako inšpektorat za delo vidi elemente delovnega razmerja. *Strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, 12(60), 22-25.
- Voh Boštich, A. (25.12.2014). Zemljevid: vsa podjetja, ki svojim zaposlenim ne plačujejo prispevkov. *Podčrto.si*. Pridobljeno <https://podcrto.si/zemljevid-vsa-podjetja-ki-svojim-zaposlenim-ne-placujejo-prispevkov/>
- Zgaga, S. (2007). »Mobbing« - novo kaznivo dejanje. V A. Šelih (ur.), *Sodobne usmeritve kazenskega materialnega prava* (str. 389-403). Ljubljana: Inštitut za kriminologijo. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2016). *Matična evidenca in prispevki*. Pridobljeno na <http://www.zpiz.si/cms/?id=2&inf=155>
- Zupan, T. (2010). *Prispevki za socialno varnost s poudarkom na odgovornosti delodajalca*. (diplomsko delo). Maribor: Pravna fakulteta.
- Zakon o davčnem postopku [ZDavP-2-UPB4]. (2011). *Uradni list RS*, (13/11).
- Zakon o davčni službi [ZDS-1]. (2004). *Uradni list RS*, (57/04).
- Zakon o delovnih razmerjih [ZDR]. (2002). *Uradni list RS*, (42/02).
- Zakon o delovnih razmerjih [ZDR-1]. (2013). *Uradni list RS* (21/13).
- Zakon o državni upravi [ZDU-1]. (2002). *Uradni list RS*, (52/02).
- Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti [ZEPDSV]. (2006). *Uradni list RS*, (40/06).
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru [ZIN-UPB1]. (2007). *Uradni list RS*, (43/2007).
- Zakon o prekrških [ZP-1-UPB8]. (2011). *Uradni list RS*, (29/11).
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno [ZPDZC-UPB1]. (2007). *Uradni list RS*, (12/07).

Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno [ZPDZC-1]. (2014). *Uradni list RS*, (32/14).

Zakon o prispevkih za socialno varnost [ZPSV]. (1996). *Uradni list RS*, (5/96).

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju [ZPIZ-2]. (2012). *Uradni list RS*, (96/12).

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju [ZSDU-UPB1]. (2007). *Uradni list RS*, (42/07).

Zakon o zaposlovanju in delu tujcev [ZZDT]. (2000). *Uradni list RS*, (66/00).

Zakon o zaposlovanju in delu tujcev [ZZDT-1]. (2011). *Uradni list RS*, (26/11)

Zakon o samozaposlovanju, zaposlovanju in delu tujcev [ZZSDT]. (2015). *Uradni list RS*, (47/15).

Zakon o varnosti in zdravju pri delu [ZVZD-1]. (2011). *Uradni list RS*, (43/11).