

**UNIVERZA V MARIBORU  
PRAVNA FAKULTETA**

**MONIKA IRŠIČ**

**SANKCIONIRANJE DELODAJALCEV ZA  
KRŠITVE DELAVSKIH PRAVIC**

**Diplomsko delo**

**Maribor 2017**

**UNIVERZA V MARIBORU  
PRAVNA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**SANKCIONIRANJE DELODAJALCEV ZA  
KRŠITVE DELAVSKIH PRAVIC**

**Študent: Monika Iršič**

**Študijski program: UNI-B1-PRAVO**

**Študijska smer: Delovno pravo**

**Mentorica: izr. prof. dr Darja Senčur  
Peček**

**Maribor, september 2017**

*Iz srca se zahvaljujem svoji družini za vso podporo, potrpežljivost in spodbudo.  
Hvala vam, da se lahko ob vas počutim tako ljubljeno in varno ter da mi naš dom  
predstavlja najlepši kotiček sveta.*

*Zahvaliti bi se želela tudi izr. prof. dr Darji Senčur Peček in asist. Klemnu Drnovšku  
za vso pomoč in strokovno vodenje pri izdelavi diplomskega dela.*

## **POVZETEK**

V kolikor delodajalec krši pravice delavcev, imajo ti za zaščito na voljo različna pravna sredstva. Če delavcu zaradi kršitev pravic iz delovnega razmerja nastane pravno priznana škoda, mu je delodajalec odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Delavec lahko svoje pravice uveljavlja tudi preko institutov delovnega prava. Posredno varstvo pa je delavcem zagotovljeno tudi preko Inšpektorata Republike Slovenije za delo, ki odloča o prekrških, poda pa lahko tudi kazensko ovadbo. Kršitve delodajalca so namreč lahko tudi tako težke, da izpolnjujejo znake kaznivega dejanja in imajo lahko za delodajalca težke posledice v obliki visokih denarnih glob oziroma celo v obliki zaporne kazni.

V primeru kršitev s strani delodajalca pa so poleg odškodninske in kazenske odgovornosti ter uveljavljanja pravic preko delovnega sodišča delavcu na razpolago tudi nekatera druga sredstva, ki sicer ne predvidevajo neposredne pravne posledice, temveč posredno, indirektno ščitijo delavca in silijo delodajalca k spoštovanju delovnopravne zakonodaje. Zaradi določenih kršitev lahko delavec poda izredno odpoved, v primeru, kršenja pravic več delavcem se ti lahko tudi združijo in organizirajo stavko, ki delavcem omogoča pridobitev pravic, kar delavec kot posameznik ne bi mogel doseči. Z namenom varstva pa so ustanovljeni tudi nekateri posebni državni organi - Varuh človekovih pravic RS, zagovornik načela enakosti in Komisija za preprečevanje korupcije. Še posebej pa so pomembni nekateri specialnejši zakoni, ki delavce ščitijo še dodatno. Tako ZUTD določa, da je posredovanje zaposlitve pogojeno z izpolnjevanjem določenih predpostavk, med katerimi je tudi spoštovanje delavskih pravic, slednje pa velja tudi za delodajalca, kot zunanjega izvajalca aktivnosti programov APZ in za delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku. ZGD-1 ščiti delavce tako, da prepoveduje ustanavljanje družb in podjetnikov ter pridobitve statusa družbenika osebi, ki je kršila pravice delavcev. ZZSDT določa da se lahko tujec zaposli le pri delodajalcu, ki spoštuje delovnopravno zakonodajo, po ZJN-3 pa mora naročnik iz sodelovanja v postopku javnega naročanja izključiti gospodarski subjekt, če pri preverjanju ugotovi, da ne spoštuje določenih delavskih pravic. Za prijavo na javni razpis pa zakonodaja na splošno ne postavlja pogojev spoštovanja delovnega prava s strani delodajalca, a zasledimo ogromno razpisov, ki to določajo kot pogoj za sodelovanje. Ker pa namen sankcioniranja kršitev zakonodaje ni samo v sankcioniranju konkretnega subjekta, temveč tudi v generalni prevenciji pa je v ta namen vodenih tudi kar nekaj evidenc.

### **KLJUČNE BESEDE:**

Zaščita pravic delavcev, kršitve delodajalcev, sankcije, odškodninska odgovornost delodajalca, odgovornost delodajalca za prekrške, kazenska odgovornost delodajalca, indirektna pravna sredstva, evidence.

## **SUMMARY**

If the employer violates workers' rights, they have different legal remedies for protection. If a worker receives legally recognized damage due to a breach of his employment rights, the employer is liable to him for damages under the general rules of civil law. The employee can also enforce his rights through the labor law institutes. Indirect protection is also provided to workers through the Labor Inspectorate of the Republic of Slovenia, which decides on misdemeanors and can also issue criminal charges. Employer violations can also be so severe that they fulfill the signs of a crime and they can have serious consequences for the employer in the form of high monetary fines or even in the form of a custodial sentence.

In the event of violations by the employer, in addition to damages and criminal liability and the enforcement of rights through the labor court, some other assets are also available to the worker, which do not assume direct legal consequences, but indirectly protect the worker and force the employer to comply with the labor legislation. Due to certain violations, the worker can give an Extraordinary Termination; in case of violation of the rights of several workers, they can easily be merged and organize a strike that allows workers to acquire rights, which the worker could not achieve as an individual. For the purpose of protection, some special state bodies - the Human Rights Ombudsman of the Republic of Slovenia, the Advocate of the Principle of Equality and the Commission for the Prevention of Corruption have been established. Particularly important are some of the more special laws that protect workers even more. Thus, ZUTD determines that the transfer of employment is conditional on the fulfillment of certain assumptions, including the respect for workers' rights, and the latter also applies to the employer, as an outsider of the activities of the APZ programs and to the employer performing the activity of providing workers' work to the user. ZGD-1 protects workers by prohibiting the establishment of companies and entrepreneurs and the acquisition of a partner status by a person who has violated workers' rights. The ZZSDT stipulates that an alien can be employed only with an employer who respects the labor legislation, and according to the ZJN-3, the contracting authority must exclude the economic operator from participation in the public procurement procedure if it establishes in the verification that it does not respect certain labor rights. In order to apply for a public tender, the legislation generally does not set the conditions for respecting labor law by the employer, but we find a lot of calls that make it a condition for participation. However, since the purpose of sanctioning the violation of legislation is not only in the sanctioning of a particular subject, but also in the general prevention, a lot of records are kept for this purpose.

## **KEY WORDS:**

protection of workers' rights, employers' violations, sanctions, employer's liability for damages, liability of the employer for offenses, criminal liability of the employer, indirect remedies, records.

## KAZALO VSEBINE

1.	UVOD.....	1
2.	PРАВNA SREDSTVA .....	2
2.1.	ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST .....	2
2.2.	DELOVNI SPOR - UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC IZ DELOVNEGA RAZMERJA .....	3
2.3.	UKREPANJE INŠPEKCIJE ZA DELO .....	5
2.3.1.	SESTAVA INŠPEKTORATA RS ZA DELO .....	6
2.3.2.	POSTOPEK.....	6
2.3.2.1.	PRIJAVA .....	7
2.3.3.	UKREPI INŠPEKTORJA ZA DELO.....	7
2.3.4.	INŠPEKTORAT RS ZA DELO KOT PREKRŠKOVNI ORGAN .....	8
2.3.5.	INŠPEKTOR KOT MEDIATOR .....	8
2.3.6.	AKTUALNO STANJE.....	8
2.3.6.1.	KADROVSKA PROBLEMATIKA .....	9
2.3.6.2.	STATISTIČNI PREGLED DELA INŠPEKTORATA.....	9
2.3.6.3.	NOVOSTI.....	9
2.4.	KAZENSKA ODGOVORNOST.....	10
2.4.1.	PREKRŠEK .....	10
2.4.2.	KAZNIVO DEJANJE .....	11
3.	POMOŽNA SREDSTVA.....	12
3.1.	KAJ DELAVEC LAHKO STORI SAM .....	12
3.1.1.	ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOVANJU S STRANI DELAVCA.....	12
3.1.2.	STAVKA .....	13
3.2.	POMOČ POSEBNIH DRŽAVNIH ORGANOV .....	13
3.2.1.	VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC REPUBLIKE SLOVENIJE.....	13
3.2.1.1.	UKREPI VARUHA .....	14
3.2.1.2.	AKTUALNO STANJE.....	15
3.2.2.	ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI.....	15
3.2.3.	KOMISIJA ZA PREPREČEVANJE KORUPCIJE.....	16
3.3.	VARSTVO, KI GA DELAVCU ZAGOTAVLJAJO POSEBNI ZAKONI .....	16
3.3.1.	VARSTVO, KI GA ZAGOTAVLJA ZUTD .....	16
3.3.1.1.	DELODAJALEC, KATEREMU SE POSREDUJEJO DELAVCI.....	17
3.3.1.2.	DELODAJALEC, KOT ZUNANJI IZVAJALEC AKTIVNOSTI PROGRAMOV AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA.....	17

3.3.1.3.	DELODAJALEC, KI OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV UPORABNIKU.....	17
3.3.2.	VARSTVO, KI GA ZAGOTAVLJA ZGD-1.....	18
3.3.3.	VARSTVO, KI GA ZAGOTAVLJA ZZSDT.....	19
3.3.4.	VARSTVO, KI GA ZAGOTAVLJA ZJN-3.....	19
3.3.5.	VARSTVO PREKO JAVNIH RAZPISOV.....	20
4.	EVIDENCE .....	21
4.1.	EVIDENCA PREKRŠKOV PO ZZDT-1 .....	21
4.2.	EVIDENCA PO ZUTD.....	22
4.3.	EVIDENCA NEPLAČNIKOV DAVKOV FURS.....	24
4.3.1.	SEZNAM.....	25
4.3.2.	PREVERJANJE PODATKOV S STRANI DELAVCA .....	26
4.3.3.	GVIN .....	26
4.4.	EVIDENCE PO ZINTPK .....	26
4.5.	SEZNAM PODJETIJ, KI S PLAČILOM ŠTUDENTSKEGA DELA ZAMUJAJO VEČ KOT 60 DNI. 26	
5.	SKLEP .....	28
6.	BIBLIOGRAFIJA.....	29
6.1.	SEZNAM LITERATURE .....	29
6.2.	PRAVNI VIRI .....	29
6.3.	SPLETNI VIRI .....	30

## **KAZALO SLIK**

<i>Figure 1 Gibanje zadev na delovnih in socialnem sodišču (2009-2016).....</i>	<i>4</i>
<i>Figure 2 Obvladovanje prejetih delovnih (Pd) in socialnih (Ps) sporov. ....</i>	<i>5</i>
<i>Figure 3 Sestava Inšpektorata RS za delo. ....</i>	<i>6</i>
<i>Figure 4 Pregled obravnavanih zadev Varuha človekovih pravic na področju delovnih razmerij v letih 2015 in 2016.....</i>	<i>15</i>
<i>Figure 5 Spletni iskarnik delodajalcev z negativnimi referencami. ....</i>	<i>23</i>

## 1. UVOD

Kršitve delovnopravne zakonodaje, izigravanja in izkoriščanja delavcev so pogost pojav in pereč problem, ki zaradi šibkejšega položaja delavca napram delodajalcu v primerjavi z drugimi civilnopravnimi razmerji potrebuje posebno pozornost.

Delavci, katerim so kršene pravice, se pogosto znajdejo v dilemi, namreč pripadajo jim pravice, ki jim v primeru uveljavljanja sledijo sankcije, katere imajo hujše posledice, kot kršitve same. Če se delavec na primer odloči za uveljavljanje pravice preko delovnega sodišča, se poimensko izpostavi in posledično obstaja nevarnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, ki ne želi »neubogljivih« delavcev in bo v namen varovanja svojih interesov posegel po tem sredstvu, čeprav le-to ni pravno dopustno. Vsled te bojzani se delavci ne poslužujejo uporabe pritožbenih in sodnih postopkov. V sedanjih družbenih razmerah, kjer je prisotna visoka stopnja brezposelnosti in kjer so delavci eksistenčno odvisni od svoje zaposlitve, se le-ti zaradi strahu pred izgubo delovnega mesta vzdržijo uveljavljanju pravic in raje trpijo v nečloveških in nedostojnih delovnih razmerah.

Pravna varnost delavcev je v veliki meri odvisna od dela nadzornih organov, kar postavlja še poseben problem, saj je prisotna kadrovska podhranjenost in preobremenjenost inšpektorjev, ki ne morejo sproti obravnavati vseh prejetih prijav. Vsled navedenega obstaja težnja po spremembah zakonodaje, ki bi povečala število inšpektorjev in pristojnosti inšpekcijskih služb. Problem pa se pojavlja tudi pri sodnem uveljavljanju pravic pred delovnim in socialnim sodiščem ter v kazenskih postopkih, saj so postopki precej dolgotrajni.

V svojem diplomskem delu se bom posvetila problematiki zaščite delavcev, katerim so kršene najbolj osnovne pravice delavca, ki jih opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in nekateri specialnejši zakoni s področja delovnega prava, minimalne pravice pa so poleg omenjenih nacionalnih zakonov tudi predmet mnogih mednarodnih dokumentov, ki postavljajo okvir nacionalnim zakonodajalcem. V tej povezavi je potrebno omeniti Mednarodno organizacijo dela (MOD), ki je sprejela številne konvencije in priporočila ter prizadevanja s strani Sveta Evrope in Evropske unije.

Predstavila bom, da imajo delavci v namen ščitenja svojih pravic več pravnih možnosti, obstajajo pa tudi nepravna sredstva, ki skušajo varovati interese in pravice delavcev, kot šibkejših strank delovnega razmerja. Še posebej bom pozornost posvetila posrednim, indirektnim sredstvom, ki delavcem omogočajo da se preko različnih evidenc seznanijo z boniteto delodajalca, že pred sklenitvijo delovnega razmerja in drugim ukrepom, ki so namenjeni odvratanju kršenja pravic delavcev s strani delodajalcev.



## 2. PRAVNA SREDSTVA

Ustava Republike Slovenije (v nadaljevanju URS)<sup>1</sup> v 66. členu določa varstvo dela v smislu ustvarjanja možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavljanja njunega zakonskega varstva, zakoni pa nadalje razčlenjujejo na kakšen način lahko delavec svoje pravice uveljavlja. Na tej podlagi je delavcem danih kar nekaj možnosti, da se zoperstavijo delodajalcu in uveljavljajo pravice na podlagi zakonov, kolektivnih pogodb in iz pogodbe o zaposlitvi.

### 2.1. ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Temeljne pravice delavcev v Republiki Sloveniji opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1)<sup>2</sup>, ki določa tudi način uveljavljanja njihovega varstva. Poleg nepogodbene odškodninske odgovornosti, ki izhaja iz 179. člena ZDR-1 je delodajalec odgovoren tudi za kršitev pogodbenih obveznosti ali kršitve pravic delavca iz delovnega razmerja, za katere izpolnitev se je delodajalec zavezal s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Pri pogodbeni odškodninski odgovornosti morata biti, poleg splošnih predpostavk odgovornosti za škodo<sup>3</sup>, izpolnjeni še dve posebni predpostavki. Ti predpostavki sta obstoj pogodbe oz. pogodbene obveznosti in kršitev pogodbene obveznosti.<sup>4</sup>

V splošni določbi o odškodninski odgovornosti delodajalca je v 179. členu ZDR-1 določeno, da se odškodninska odgovornost delodajalca nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja, nato pa ZDR-1 v 8. členu še posebej izpostavlja odškodninsko odgovornost delodajalca v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu, ki sta podrobneje urejeni v 6. in 7. členu zadevnega zakona.<sup>5</sup> Delodajalec je kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Kot nepremoženjska škoda, ki je nastala kandidatu ali delavcu, se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu (8. člen ZDR-1). V primeru, če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, zakon s 180. členom omogoča, da se

---

<sup>1</sup> Ustava Republike Slovenije (URS), Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a.

<sup>2</sup> Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

<sup>3</sup> Splošne predpostavke civilnega delikta so: nastanek škode iz nedopustnega ali protipravnega ravnanja, dejanski nastanek škode, obstoj vzročne zveze med nastalo škodo in nedopustnim ravnanjem in obstoj odgovornosti povzročitelja škode.

<sup>4</sup> Povzeto po mag. Bogomir Horvat, Odškodninska odgovornost delodajalca za kršitve pravic iz delovnega razmerja, Pravna praksa, 2006, št. 19-20, str. 20.

<sup>5</sup> Povzeto po Bečan Irena in drugi, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2016, str. 69.

odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo, a to ne velja v primerih iz omenjenega 8. člena ZDR-1.

Delodajalec je zavezan upoštevati tudi določbe Zakona o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju ZVZD-1)<sup>6</sup> in v skladu z načelom odgovornosti odgovarja za morebitne kršitve in to celo tudi če delodajalec prenese strokovne naloge na področju varnosti pri delu na strokovnega delavca ali zunanjo strokovno službo ter strokovne naloge v zvezi z izvajanjem zdravstvenih ukrepov na izvajalca medicine dela, saj ga to ne odvezuje odgovornosti na tem področju. Tudi obveznosti delavcev glede varnosti in zdravja pri delu ne vplivajo na načelo odgovornosti delodajalca (8. člen ZVZD-1).

## **2.2. DELOVNI SPOR - UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC IZ DELOVNEGA RAZMERJA**

Sporna razmerja je delavec dolžan najprej razrešiti pri delodajalcu. Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.<sup>7</sup> V primeru, da delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. S tem je določeno posredno sodno varstvo, saj je predhodno obvestilo procesna predpostavka.<sup>8</sup>

Neposredno sodno varstvo pa je določeno v treh primerih in sicer prvič, v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali drugih načinov prenehanja ter odločitev o disciplinski odgovornosti, a je le-to vezano na 30 dnevni rok od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je delavec zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem. Drugič, v primeru uveljavljanja denarnih terjatev iz delovnega razmerja, s tem da to neposredno sodno varstvo ni vezano na rok. In tretjič ima pravico zahtevati sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem tudi neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije in sicer v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Uradni list RS, št. 43/11.

<sup>7</sup> Delavec lahko zahteva za prenehanje kršenja pravic iz delovnega razmerja poda tudi s pomočjo e-obrazca, ki ga najde na spletni strani, URL: <https://www.informiran.si/survey.aspx?docID=1447>.

<sup>8</sup> Povzeto po Korpič-Horvat Etelka, Senčur Peček Darja: Mali komentar Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Dashöfer, Ljubljana 2013, str. 169.

<sup>9</sup> Povzeto po Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Senčur Peček Darja: Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori, Ljubljana : Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, 2008, str. 119.

Stvarno pristojnost delovnega sodišča v individualnih delovnih sporih podrobneje določa Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (v nadaljevanju ZDSS-1)<sup>10</sup> v 5. členu, stvarna pristojnost delovnega sodišča v kolektivnih delovnih sporih pa je določena v 6. členu navedenega zakona.

Zakon pa ureja tudi izvensodno reševanje sporov. V 201. členu ZDR-1 je določeno, da se delavec in delodajalec lahko v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, ki ga določa drugi odstavek 200. člena ZDR-1, dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem. Zakon pa tudi omogoča, da se s kolektivno pogodbo določi arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov (201. člen ZDR-1).

Iz letnega poročila o učinkovitosti in uspešnosti sodišč 2016 izhaja, da so v letu 2016 sodišča na področju delovnih sporov delovala uspešno. Število zadev se je zmanjšalo za 21,8 odstotkov, skrajšal pa se je tudi pričakovani čas rešitve zadev za 2,4 meseca na 9,9 mesecev.<sup>11</sup>

#### Delovna in socialno sodišče - gibanje pomembnejših zadev

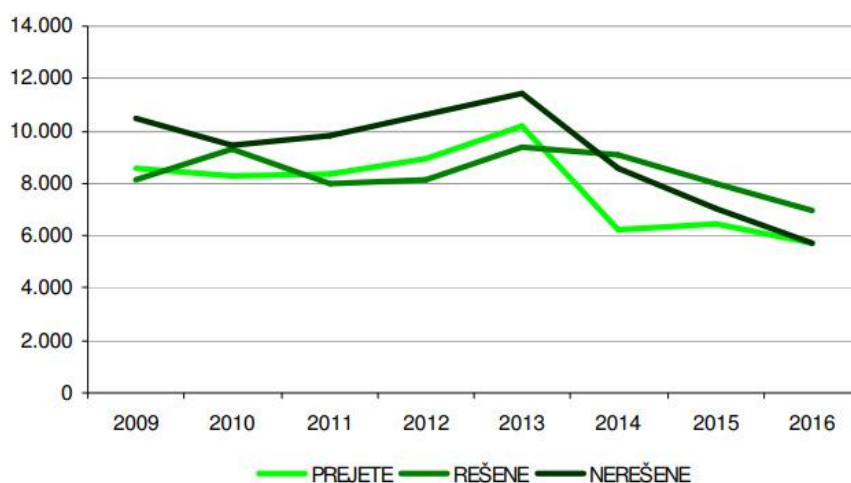


Figure 1 Gibanje zadev na delovnih in socialnem sodišču (2009-2016).<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US, 43/12 – odl. US in 10/17 – ZPP-E.

<sup>11</sup> Povzeto po Vrhovno sodišče RS, Letno poročilo o učinkovitosti in uspešnosti sodišč 2016, Ljubljana, maj 2017, URL: [http://www.sodisce.si/mma\\_bin.php?static\\_id=2017051514342635](http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2017051514342635).

<sup>12</sup> URL: [http://www.sodisce.si/mma\\_bin.php?static\\_id=2017051514342635](http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2017051514342635).

Vpisnik	Leto	2015					2016				
		PREJETE	REŠENE	NEREŠENE	Reševanje pripada	Pričak.čas rešit. (mes)	PREJETE	REŠENE	NEREŠENE	Reševanje pripada	Pričak.čas rešit. (mes)
Pd		4.454	5.024	5.151	113%	12,3	3.484	4.732	3.903	136%	9,9
	DS v Celju	359	451	261	126%	6,9	386	329	318	85%	11,6
	DS v Kopru	1.399	858	1.162	61%	16,3	383	1.148	397	300%	4,1
	DSS v Ljubljani	1.880	2.678	2.997	142%	13,4	1.893	2.361	2.529	125%	12,9
	DS v Mariboru	816	1.037	731	127%	8,5	822	894	659	109%	8,8
Ps		2.010	2.989	1.873	149%	7,5	2.209	2.251	1.831	102%	9,8
	DSS v Ljubljani	2.010	2.989	1.873	149%	7,5	2.209	2.251	1.831	102%	9,8
Skupaj		6.464	8.013	7.024	124%	10,5	5.693	6.983	5.734	123%	9,9

Figure 2 Obvladovanje prejetih delovnih (Pd) in socialnih (Ps) sporov.<sup>13</sup>

### 2.3. UKREPANJE INŠPEKCIJE ZA DELO

Inšpektorat RS za delo je upravni organ v sestavi Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Urejata ga Zakon o inšpekciji dela (v nadaljevanju ZID-1)<sup>14</sup> in Zakon o inšpekcijskem nadzoru (v nadaljevanju ZIN)<sup>15</sup> ter tudi nekateri mednarodni pravni viri. Drugi člen ZID-1 določa pristojnost inšpektorata, torej da inšpektorat opravlja naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov s področij varnosti in zdravja pri delu, delovnih razmerij, minimalne plače, trga dela in zaposlovanja, dela in zaposlovanja tujcev, sodelovanja delavcev pri upravljanju in stavnk če ni z zakonom določeno drugače. Inšpektorat opravlja tudi inšpekcijski nadzor nad izvajanjem drugih zakonov in predpisov, če ti tako določajo.

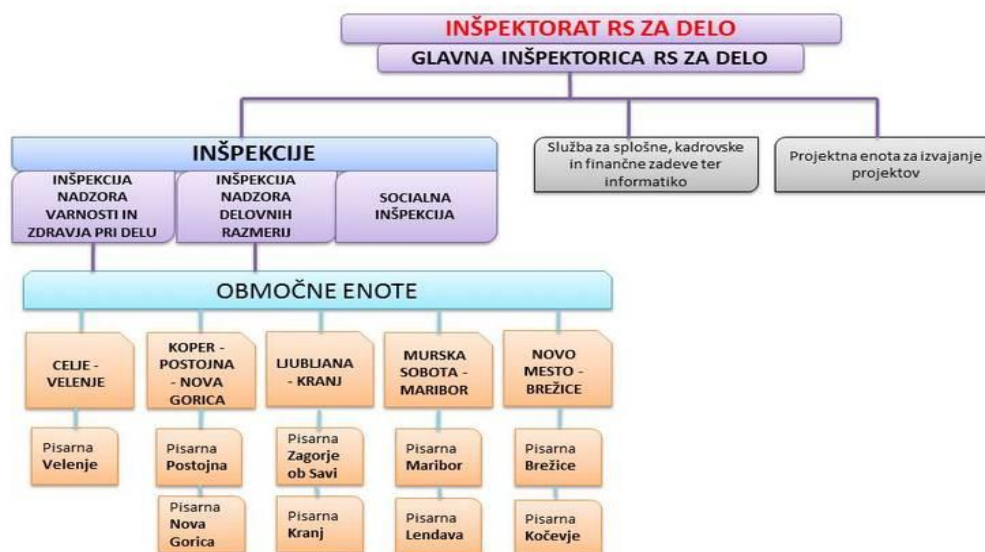
V skladu z drugim odstavkom 2. člena ZIN inšpekcijski nadzor izvršujejo inšpektorice oziroma inšpektorji (v nadaljnjem besedilu: inšpektorji), kot uradne osebe s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. V 18. členu istega zakona je določeno, da inšpektor pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora samostojno vodi postopek ter izdaja odločbe in sklepe v upravnem in prekrškovnem postopku.

<sup>13</sup> URL: [http://www.sodisce.si/mma\\_bin.php?static\\_id=2017051514342635](http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2017051514342635).

<sup>14</sup> Zakon o inšpekciji dela (ZID-1), Uradni list RS, št. 19/14.

<sup>15</sup> Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN), Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14.

### 2.3.1. SESTAVA INŠPEKTORATA RS ZA DELO



januar 2017

Figure 3 Sestava Inšpektorata RS za delo.<sup>16</sup>

Inšpektorji delujejo v okviru inšpekcij, ki se organizirajo za posamezno upravno področje, tako imamo v RS inšpekcijo nadzora delovnih razmerij, inšpekcijo nadzora varnosti in zdravja pri delu in socialno inšpekcijo. Inšpekcijski nadzor delovnih razmerij je po ZDR-1 urejen v 215. členu, inšpekcijski nadzor varnosti in zdravja pri delu ZVZD-1 ureja v 71. členu, socialni inšpekcijski nadzor pa ureja Zakon o socialnem varstvu (ZSV)<sup>17</sup> v 102. členu. Pomembno je omeniti tudi Zakon o urejanju trga dela, ki ureja inšpekcijski nadzor v X. Poglavju, Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (v nadaljevanju ZZSDT)<sup>18</sup>, ki ureja inšpekcijski nadzor v VIII. poglavju ter Zakon o minimalni plači (v nadaljevanju ZMinP)<sup>19</sup>, ki inšpekcijski nadzor določa v 7. členu.

### 2.3.2. POSTOPEK

Inšpektor obravnava prijave, pritožbe, sporočila in druge vloge v zadevah iz svoje pristojnosti in vlagatelje na njihovo zahtevo obvesti o svojih ukrepih. Inšpektor obravnava tudi anonimne prijave, razen če iz okoliščin izhaja sum, da so prijave neresne oziroma lažne. V drugem odstavku 14. člena ZID-1 je določeno prednostno

<sup>16</sup>URL:[http://www.id.gov.si/index.php?eID=tx\\_cms\\_showpic&file=1280&md5=c3bd7ecc7dc0accfe4515b284dc5498919d0971f&parameters%5B0%5D=YTozOntzOjU6IndpZHRoljtzOjQ6IjgwMG0iO3M6NjoiaGVpZ2h0IjtzOjQ6IjYw&parameters%5B1%5D=MG0iO3M6NzoiYm9keVRhZy17czo0MToiPGJvZHkgc3R5bGU9Im1hcmdpbjowOyBi&parameters%5B2%5D=YWNrZ3JvdW5kOiNmZmY7Ij4iO30%3D](http://www.id.gov.si/index.php?eID=tx_cms_showpic&file=1280&md5=c3bd7ecc7dc0accfe4515b284dc5498919d0971f&parameters%5B0%5D=YTozOntzOjU6IndpZHRoljtzOjQ6IjgwMG0iO3M6NjoiaGVpZ2h0IjtzOjQ6IjYw&parameters%5B1%5D=MG0iO3M6NzoiYm9keVRhZy17czo0MToiPGJvZHkgc3R5bGU9Im1hcmdpbjowOyBi&parameters%5B2%5D=YWNrZ3JvdW5kOiNmZmY7Ij4iO30%3D).

<sup>17</sup> Zakon o socialnem varstvu (ZSV), Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 23/07 – popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ in 29/17.

<sup>18</sup> Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT), Uradni list RS, št. 47/15 in 10/17 – ZčmIS.

<sup>19</sup> Zakon o minimalni plači (ZMinP), Uradni list RS, št. 13/10 in 92/15.

obravnavanje določenih prijav in sicer tistih, iz katerih nedvoumno izhaja verjetnost, da bodo izpolnjeni pogoji za izdajo prepovedne odločbe iz 19. člena ZID-1, torej odločbe s katero prepove opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti v taksativno določenih primerih ali če gre za kršitev pravic večjega števila delavcev pri zavezancu na podlagi predpisov, za nadzor nad katerimi je pristojen inšpektorat.<sup>20</sup>

### **2.3.2.1. PRIJAVA**

Delavec lahko sam prijavi kršitve delovnopravne zakonodaje Inšpektoratu RS za delo. Prijavo lahko odda pisno po navadni ali po elektronski pošti<sup>21</sup> ali ustno osebno v času uradnih ur na pristojno območno enoto Inšpektorata RS za delo, pristojna pa je območna enota Inšpektorata RS za delo glede na sedež delodajalca.<sup>22</sup>

Posebej je potrebno poudariti, da ZIN določa, da je inšpektor dolžan varovati tajnost vira prijave in vira drugih informacij, na podlagi katerih opravlja inšpekcijski nadzor. Tako podatkov o prijavitelju ne sme posredovati inšpekcijskemu zavezancu. Prijava je lahko tudi anonimna.<sup>23</sup>

### **2.3.3. UKREPI INŠPEKTORJA ZA DELO**

ZIN v 32. členu določa postopanje v primerih, če inšpektor pri opravljanju nadzorstva ugotovi, da je kršen zakon ali drug predpis oziroma akt, katerega izvajanje nadzoruje, in sicer da ima pravico in dolžnost, da odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti v roku, ki ga sam določi, izvesti postopke v skladu z zakonom o prekrških, podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, predlagati pristojnemu organu sprejem ukrepov, določiti druge ukrepe in opraviti dejanja, za katere je pooblaščen z zakonom ali drugim predpisom. Če inšpektor ugotovi, da si je zavezanec pridobil s storitvijo kaznivega dejanja ali prekrška premoženjsko korist, pristojnemu organu predlaga njen odvzem.

ZDR-1 v 215. členu določa pristojnost Inšpektorata RS za delo za opravljanje inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem določb tega zakona ter določa, da lahko inšpektor za delo, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva

---

<sup>20</sup> Povzeto po Vlada Republike Slovenije, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat Republike Slovenije za delo,

URL:[http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/pristojnosti\\_inspektorata\\_rs\\_za\\_delo/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/pristojnosti_inspektorata_rs_za_delo/).

<sup>21</sup> Elektronski naslov: [gp.irsd@gov.si](mailto:gp.irsd@gov.si).

<sup>22</sup> Tudi obrazec za prijavo kršitev delovnopravne zakonodaje se nahaja v fizični (kot vzorec obrazca za oddajo prijave) ali elektronski obliki, do obeh pa ima zagotovljen internetni dostop. Dostop do vzorca obrazca z prijavo kršitev, URL:[http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Delovna\\_razmerja/Krsitve/obrazec\\_prijava\\_www.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Delovna_razmerja/Krsitve/obrazec_prijava_www.pdf) in elektronski obrazec za oddajo prijave, URL:<http://euprava.gov.si/podrocja/vloge/vloga.html?id=2312>.

<sup>23</sup> Povzeto po Vlada Republike Slovenije, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat Republike Slovenije za delo, URL:[http://www.id.gov.si/si/storitve/prijava\\_krsitev/](http://www.id.gov.si/si/storitve/prijava_krsitev/).

škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo oziroma do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

#### **2.3.4. INŠPEKTORAT RS ZA DELO KOT PREKRŠKOVNI ORGAN**

Inšpektorat RS za delo je eden izmed prekrškovnih organov in inšpektor, kot pooblaščen uradna oseba tega organa vodi pred njim postopek in v njem tudi odloča. Inšpektorat RS za delo je torej poleg svoje temeljne naloge, to je izvajanje inšpekcijskega nadzora na svojem delovnem področju, prevzel tudi vlogo prekrškovnega organa.<sup>24</sup> Več o tem pa je napisano v podpoglavju o prekršku.

#### **2.3.5. INŠPEKTOR KOT MEDIATOR**

Inšpektorji lahko poleg opravljanja inšpekcijskega nadzora in dela v vlogi prekrškovnega organa na svojem delovnem področju delujejo tudi kot posredniki v sporu med delavcem in delodajlcem, ta pristojnost je opredeljena v 216. členu ZDR-1. Člen določa mediacijo, ki jo vodi inšpektor za delo, pri čemer ne izključuje možnosti drugih oblik mediacij pri reševanju individualnih delovnih sporov. Mediacija ali posredovanje po Zakonu o mediaciji v civilnih in gospodarskih sporih (v nadaljevanju ZMCGZ)<sup>25</sup> pomeni postopek, v katerem stranke prostovoljno s pomočjo nevtralne tretje osebe (mediatorja) skušajo doseči mirno rešitev spora izven sodišča. Inšpektor kot mediator lahko sam oblikuje mnenje, vodi stranke in jih usmerja k razrešitvi spora ter daje svoje stališče. V tem primeru gre za evaluativno mediacijo, za razliko od facilitativne, kjer je vloga mediatorja bolj pasivna, ko predvsem posluša stranke. V obeh primerih pa spor rešita stranki sami.<sup>26</sup>

#### **2.3.6. AKTUALNO STANJE**

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v okviru organa v sestavi, Inšpektorata RS za delo vsako leto pripravi poročilo o delu iz katerega je razvidno stanje preteklega leta.

---

<sup>24</sup> Povzeto po Vlada Republike Slovenije, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat Republike Slovenije za delo, [http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/pristojnosti\\_inspektorata\\_rs\\_za\\_delo/irsd\\_prekrski/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/pristojnosti_inspektorata_rs_za_delo/irsd_prekrski/).

<sup>25</sup> Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ), Uradni list RS, št. 56/08.

<sup>26</sup> Povzeto po Etelka Korpič-Horvat, Mediacija, oblika alternativnega reševanja individualnih delovnih sporov, Anali PAZU- Letnik 1, leto 2011, številka 1.



### **2.3.6.1. KADROVSKA PROBLEMATIKA**

Kljub dejstvu da število poslovnih subjektov iz leta v leto narašča se število inšpektorjev od leta 2008 nenehno znižuje. Vsled navedenega inšpektorji ne morejo sproti obravnavati vseh prejetih prijav, poleg tega pa so inšpektorji dolžni nekatere zadeve po 19. členu ZID-1 obravnavati prednostno.<sup>27</sup>

### **2.3.6.2. STATISTIČNI PREGLED DELA INŠPEKTORATA**

Inšpektorji so v letu 2016 opravili 14.691 inšpekcijskih pregledov, to je kar 1.386 pregledov manj kot v letu 2015. Na področju nadzora delovnih razmerij so opravili 7754 inšpekcijskih pregledov, 785 pregledov manj kot leta 2015, na področju varnosti in zdravja pri delu 6815 pregledov in s tem 623 pregledov manj kot leta 2015 raziskali pa so tudi 46 nezgod pri delu, katerih so leta 2014 raziskali skoraj enkrat več in sicer so takrat raziskali kar 87 nezgod pri delu, inšpektorji za socialne zadeve pa so opravili 122 inšpekcijskih pregledov, 22 pregledov več kot leta 2014.<sup>28</sup>

Inšpektorji so v letu 2016 ugotovili 33.360 različnih kršitev in na tej podlagi izrekli 10.791 prekrškovnih in upravnih ukrepov ter obračunali za 3.456.833 EUR terjatev. V skladu z Zakonom o prekrških so inšpektorji izdali 5257 ukrepov, dali so tudi 58 kazenskih ovadb in naznanil kaznivega dejanja. V skladu z Zakonom o splošnem upravnem postopku so inšpektorji na prvi stopnji v letu 2016 vodili 23.145 upravnih zadev in jih rešili 12.290, 10.855 zadev ostaja v reševanju. Inšpektorji pa so izrekli tudi 5452 upravnih – inšpekcijskih ukrepov.<sup>29</sup>

### **2.3.6.3. NOVOSTI**

Inšpektorat RS za delo je v februarju 2017 začel z izvajanjem projekta »Odpravimo konflikte na delovnem mestu«. Trajal bo šest let, izvaja pa se s finančno podporo Evropskega socialnega sklada. Cilja projekta sta okrepitev svetovalne in posredovalne vloge IRSD s spodbujanjem uporabe in promocijo izvajanja instituta posredovanja v reševanju sporov med delavcem in delodajalcem, kot sredstvom za alternativno reševanje spora ter opolnomočenje deležnikov na trgu dela glede zagotavljanja dostojnega dela zaposlenih, zlasti varnega in zdravega delovnega okolja z namenom preprečevanja delovnih sporov. Inšpektorat v ta namen izvaja naslednje aktivnosti: posredovanje informacij o institutu mirnega reševanja sporov na predavanjih in strokovnih posvetih; vzpostavitev tako imenovanega informacijskega portala, ki bo prek različnih komunikacijskih kanalov (spletna stran, telefonsko svetovanje, e-pošta)

---

<sup>27</sup> Povzeto po Vlada Republike Slovenije, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat Republike Slovenije za delo, Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2016, str. 14, URL:[http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA\\_POROCILA/LP\\_2016\\_konc\\_skupno.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/LP_2016_konc_skupno.pdf).

<sup>28</sup> Prav tam.

<sup>29</sup> Prav tam.



delodajalcem in delojemalcem nudil vse potrebne informacije glede izvajanja instituta posredovanja v sporu; uvedba »uradnih ur« za individualno obravnavo in posredovanje v sporu na delovnem mestu, in sicer za delodajalce in delojemalce; ozaveščanje delodajalcev na strokovnih posvetih, srečanjih in konferencah glede dostojnega dela in aktualnih vsebin s področja varnosti in zdravja pri delu; priprava spletnega priročnika za pripravo na strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu ter vzpostavitev in delovanje mobilne informacijske pisarne, ki bo prisotna na občinski ravni in bo geografsko pokrila celotno ozemlje Slovenije, v tem okviru pa bodo organizirana predavanja o zagotavljanju dostojnega dela zaposlenih, zlasti o pomenu zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja.<sup>30</sup>

## **2.4. KAZENSKA ODGOVORNOST**

V okviru kaznovalnega prava poznamo več vrst kaznivih dejanj, zato se deli na pravo o disciplinskih prestopkih, pravo o prekrških in kazensko pravo.<sup>31</sup> Kaznivo dejanje je lahko določeno samo z zakonom, prekrške pa lahko določajo tudi podzakonski pravni akti.<sup>32</sup>

### **2.4.1. PREKRŠEK**

Inšpektorji za delo, ki opravljajo redne naloge inšpekcijskega nadzora, v primeru ugotovljenih prekrškov hkrati vodijo tudi postopek o prekršku in imajo s tem vlogo prekrškovnega organa. Inšpektorji tako ne samo odkrivajo prekrške, temveč o njih tudi odločajo. Za storjeni prekršek lahko izrečejo sankcijo ali opozorilo, če menijo da je glede na pomen dejanja to zadosten ukrep. Kot glavna sankcija je predvidena globa, v primeru, če storilec gobe v predpisanem roku ne plača, pa lahko sodišče bodisi po uradni dolžnosti bodisi na predlog prekrškovnega organa določi uklonilni zapor, ki pa ne povzroči prenehanja obveznosti plačila globe.<sup>33</sup>

ZDR-1 vsebuje kazenske določbe v IX. poglavju in določa, da se delodajalcu lahko izrečejo zelo visoke globe, saj je v nekaterih primerih mogoče izreči globo celo do 20.000 eurov. Določbe o prekrških pa vsebujejo tudi drugi zakoni, tako ZVZD-1 predpisuje še višje globe, vse do 40.000 evrov, Zakon o urejanju trga dela (v

---

<sup>30</sup> Povzeto po Republika Slovenija, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Odpravimo konflikte na delovnem mestu z dne 23. 1. 2017, URL: [http://www.mdds.gov.si/nc/si/medijsko\\_sredisce/novica/article//8088/](http://www.mdds.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article//8088/).

<sup>31</sup> Povzeto po Šinkovec Janez, Tratar Boštjan, Odškodninska, disciplinska, statusna in kazenska odgovornost fizičnih in pravnih oseb, Primath, Ljubljana 2004.

<sup>32</sup> Povzeto po Ana Koman, Materialnopravna ureditev prava prekrškov in postopek o prekršku, Ministrstvo za javno upravo, Direktorat za organizacijo in kadre, Upravna akademija, str. 8.

<sup>33</sup> Povzeto po Vlada Republike Slovenije, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat Republike Slovenije za delo, [http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/pristojnosti\\_inspektorata\\_rs\\_za\\_delo/irsd\\_prekrski/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/pristojnosti_inspektorata_rs_za_delo/irsd_prekrski/).

nadaljevanju ZUTD)<sup>34</sup> določa globe vse do 50.000 evrov ter Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev, ki določa globe do 30.000 eurov.

#### 2.4.2. KAZNIVO DEJANJE

Kazenska odgovornost mora biti predvidena kot *ultima ratio* in le za najhujše kršitve, saj drugače kot odškodninska odgovornost, ki pomeni predvsem povrnitev storjene škode, zadane tudi osebnost storilca.<sup>35</sup> Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost so opredeljena v dvaindvajsetem poglavju Kazenskega zakonika (v nadaljevanju KZ-1)<sup>36</sup>. Zakonik v tem poglavju določa osem kaznivih dejanj, katera so: 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 iz socialnega zavarovanja. S kaznivim dejanjem kršitve temeljnih pravic delavcev so kazenskopravno varovane tako premoženjske pravice (prejemki, prispevki), kot druge osebne pravice (pravica do delovnega časa, odmora, varstvo žensk, mladine in invalidov, prepoved nadurnega, nočnega dela itd.). Skupni imenovalec pa je prikrajšanje oziroma omejitev delavčeve pravice.<sup>37</sup>

*»S primerjalnopравnim pregledom kazenskih zakonikov drugih držav (Avstrija, Nemčija in Švica) lahko ugotovimo, da te države v svojih zakonikih nimajo posebnega poglavja, namenjenega delovnim razmerjem. Kazenskopravni zaščiti tudi niso prepustili tako širokega kroga delavčevih pravic kot mi v 196. členu KZ-1. V njihovih kazenskih zakonikih je predmet varstva predvsem neplačilo prispevkov, zaradi česar so dejanja zaradi svoje premoženjske narave uvrščena med kazniva dejanja zoper premoženje.«<sup>38</sup>*

Tožilstva v pretežnem delu obravnavajo kaznivo dejanje kršitev temeljnih pravic delavcev po 196. členu KZ-1, kjer so najbolj pogosti očitki neizplačilo plač, prispevkov za socialno varnost, regresa, stroškov v zvezi z delom itd.<sup>39</sup>

---

<sup>34</sup> Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT.

<sup>35</sup> Povzeto po Šinkovec Janez, Tratar Boštjan, Odškodninska, disciplinska, statusna in kazenska odgovornost fizičnih in pravnih oseb, Primath, Ljubljana 2004.

<sup>36</sup> Kazenski zakonik (KZ-1), Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16 in 27/17.

<sup>37</sup> Povzeto po Alenka Mordej, Za ožjo opredelitev kaznivih dejanj zoper delovno razmerje, Pravna praksa, 2015, št. 28, str. 22.

<sup>38</sup> Alenka Mordej, Za ožjo opredelitev kaznivih dejanj zoper delovno razmerje, Pravna praksa, 2015, št. 28, str. 22.

<sup>39</sup> Povzeto po Vrhovno državno tožilstvo Republike Slovenije, Skupno poročilo o delu državnih tožilstev za leto 2016, URL: <https://www.dt-rs.si/files/documents/POROCILO-2016-koncno-min.pdf>.

### **3. POMOŽNA SREDSTVA**

V primeru kršitev s strani delodajalca pa so poleg odškodninske in kazenske odgovornosti ter uveljavljanja pravic preko delovnega sodišča delavcu na razpolago tudi nekatera druga sredstva, ki sicer ne predvidevajo neposredne pravne posledice, temveč posredno, indirektno ščitijo delavca in silijo delodajalca k spoštovanju delovnopravne zakonodaje.

#### **3.1. KAJ DELAVEC LAHKO STORI SAM**

Poleg možnosti, ki so bile obravnavane v poglavju o pravnih sredstvih lahko delavec z namenom varovanja svojih pravic uporabi tudi nekatera posredna sredstva.

##### **3.1.1. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI S STRANI DELAVCA**

Delodajalec je lahko kaznovan tudi s tem, da delavec odpove pogodbo o zaposlitvi. V primeru manjših kršitev se lahko delavec odloči za redno odpoved, katera sicer ni pogojena z zakonsko predvidenimi razlogi, delavcu pa je niti ni treba obrazložiti (83. člen ZDR-1). Ta sankcija pa sama po sebi za delodajalca ne predstavlja večjih težav, saj je redna odpoved pogojena z upoštevanjem zakonsko ali pogodbeno določenega odpovednega roka, pri določitvi katerega morata pogodbeni stranki upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, določenega v ZDR-1 (93. člen ZDR-1). Delodajalec pa delavcu v tem primeru ni dolžan izplačati odpravnine.

Težje posledice ima za delodajalca izredna odpoved s strani delavca, saj je delavec v tem primeru upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka (tretji odstavek 111.člena ZDR-1) delavec pa ni vezan na noben odpovedni rok.

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo razlogi, določeni z ZDR-1 in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Izredna odpoved je pogojena s subjektivnim in objektivnim rokom. Subjektivni znaša največ 30 dni od ugotovitve razloga za izredno odpoved, objektivni pa največ šest mesecev od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranki lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon (109. Člen ZDR-1). Poleg rokov pa je delavec pri izredni odpovedi vezan tudi na taksativno določene zakonske razloge, ki so lahko podlaga za njegovo ravnanje. Omenjeni razlogi so hujše kršitve v povezavi s plačilom za delo, nezagotavljanje dela, neplačevanje prispevkov za socialno varnost, nezagotavljanje varnih delovnih pogojev

itd. (glej 111. člen ZDR-1). Dolžnost delavca pa je tudi v pisnem opominu delodajalca na izpolnitev obveznosti in pisnem obvestilu inšpektorata RS za delo o kršitvah delodajalca. Če delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec pogodbo o zaposlitvi izredno odpove (drugi odstavek 111. člena ZDR-1).

### **3.1.2. STAVKA**

V primeru kršenja pravic več delavcem, se le-ti lahko združijo in če skupaj predstavljajo večino delavcev pri delodajalcu lahko na zakonsko predviden način organizirajo stavko. Stavka je kot pravica delavcev zagotovljena že z Ustavo RS, in sicer v 77. členu. *»Ustava sicer o namenih stavke ne govori, vendar je mogoče na podlagi tega, da je stavka pravica delavcev, ne sindikata, sklepati, da je namen stavke reševanje različnih vprašanj, ki so v interesu delavcev, in ni nujno, da se stavka nanaša le na vprašanja, ki so predmet kolektivnega pogajanja.«*<sup>40</sup>

Podrobneje stavko ureja Zakon o stavki (v nadaljevanju ZStk)<sup>41</sup>. Stavka je v 1. členu ZStk opredeljena kot organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela in delavcem omogoča povzročanje velikega pritiska na delodajalca, ki ga sicer delavec kot posameznik ne bi mogel izvajati. Delavcem je sicer na razpolago več mehanizmov za kolektivno uveljavljanje pravic, do stavke pa prihaja takrat, ko delavci pravic ne morejo uveljaviti na sporazumen in miren način.

## **3.2. POMOČ POSEBNIH DRŽAVNIH ORGANOV**

Z namenom varstva pravic so ustanovljeni tudi nekateri posebni državni organi, ki med drugim skrbijo tudi za spoštovanje delovnega prava. Ti državni organi so Varuh človekovih pravic RS, zagovornik načela enakosti in Komisija za preprečevanje korupcije.

### **3.2.1. VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC REPUBLIKE SLOVENIJE**

Varuh človekovih pravic RS (v nadaljevanju varuh) je državni organ, ki je določen s 159. členom Ustave RS. Njegova temeljna naloga je varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin v razmerju do državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil. Iz tega izhaja, da varuh glede kršenja pravic v zasebnem sektorju nima pristojnosti, torej ne more obravnavati zasebnih kršitev in posledično pride v poštev samo v primeru kršitev pravic delavcem v javni upravi, saj gre zgolj za primere nezakonitega ali nepravilnega dela državnih organov, organov lokalnih skupnosti in

---

<sup>40</sup> Dr. Polonca Končar, Sindikalna svoboda in pravica do stavke v Ustavi Republike Slovenije in njuna zakonska ureditev, Podjetje in delo, 1992, št. 7, str. 818.

<sup>41</sup> Zakon o stavki (ZStk), Uradni list SFRJ, št. 23/91.

nosilcev javnih pooblastil. To določata tako omenjen člen URS, kot 1. člen Zakona o varuhu človekovih pravic (v nadaljevanju ZVarCP)<sup>42</sup>. Četrty člen ZvarCP pa določa, da je varuh pri svojem delu neodvisen in samostojen.

ZvarCP v 9. členu opredeljuje pobudo<sup>43</sup> za začetek postopka pri varuhu, ki jo lahko poda vsakdo, torej v našem primeru delavec v javnem sektorju, ki meni, da so mu z aktom organa kršene človekove pravice ali temeljne svoboščine, varuh pa lahko začne postopek tudi na lastno pobudo. Varuh pa lahko obravnava tudi širša vprašanja, ki so pomembna za varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter za pravno varnost državljanov v Republiki Sloveniji. Postopek pri varuhu je neformalen in za stranke brezplačen.

### 3.2.1.1. UKREPI VARUHA

Varuh lahko organom naslovi predloge, mnenja, kritike ali priporočila, ki so jih ti dolžni obravnavati in nanje odgovoriti v roku, ki ga določi varuh. Pomembno je poudariti, da varuh ne obravnava zadev, o katerih tečejo sodni ali drugi pravni postopki, razen če gre za neupravičeno zavlačevanje postopka ali za očitno zlorabo oblasti. Varuh lahko vsakemu organu posreduje svoje mnenje z vidika varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin v zadevi, ki jo obravnava, ne glede na vrsto ali stopnjo postopka, ki je v teku pred temi organi (7., 24., in 25. člen ZvarCP).

Poslovník varuha človekovih pravic<sup>44</sup> v 37. in 38. členu določa, da lahko varuh v zvezi s posamično zadevo, ki jo obravnava, vloží zahtevo za oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov in splošnih aktov, izdanih za izvrševanje javnih pooblastil ter da lahko varuh ob pogojih, ki jih določa zakon, vloží pred ustavnim sodiščem ustavno pritožbo v zvezi s posamično zadevo, ki jo obravnava. Ustavno pritožbo vloží s soglasjem tistega, katerega človekovo pravico ali temeljno svoboščino varuje v posamični zadevi.

Vplivanje Varuha je neformalno in nima pristojnosti oblastnega odločanja, zato njegova moč temelji tudi na sodelovanju z javnostjo. Varuh ne uporablja argumenta moči, ampak moč argumenta. Argumente pa predstavlja na različne načine komuniciranja z javnostmi.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Zakon o varuhu človekovih pravic (ZVarCP), Uradni list RS, št. 71/93, 15/94 – popr., 56/02 – ZJU in 109/12.

<sup>43</sup> Varuhu lahko pobudo pošljemo tudi s pomočjo elektronske oblike formularja, vendar pa nas zaradi tehničnih ovir, ki onemogočajo verodostojen podpis pobudnika, strokovni sodelavci pozovejo, da pobudo podpišemo oz. da jo s svojim podpisom pošljemo po klasični pošti na naslov Varuha.

<sup>44</sup> Poslovník varuha človekovih pravic, Uradni list RS, št. 63/95, 54/98, 101/01 in 58/05.

<sup>45</sup> Povzeto po Republika Slovenija, Varuh človekovih pravic, URL: <http://www.varuh-rs.si/o-instituciji/oblike-dela-varuha/>.

### 3.2.1.2. AKTUALNO STANJE

Iz letnega poročila Varuha človekovih pravic RS za leto 2016 izhaja, da je varuh v sklopu delovnopравниh zadev obravnaval 217 pobud, ki so se nanašale pretežno na delovna razmerja. Potrebno pa je izpostaviti, da to število nikakor ne odseva stanja na področju delavskih oziroma socialnih pravic, saj Varuh obravnava kršitve in nepravilnosti, ki jih povzročijo organi oblasti. Številnih pobud, ki izkazujejo hude zlorabe pravic zaposlenih v zasebnem sektorju, pa ne more obravnavati, čeprav so z njimi seznanjeni, zato niso vključene v Varuhovi statistiki utemeljenih zadev.<sup>46</sup>

Področje dela	Obravnavane zadeve			Rešene in utemeljene		
	2015	2016	Indeks 16/15	Št. rešenih	Št. utemeljenih	Odstotek utemeljenih med rešenimi
<b>10. Delovnopravne zadeve</b>	<b>248</b>	<b>217</b>	<b>87,5</b>	<b>181</b>	<b>26</b>	<b>14,4</b>
10.1 Delovno razmerje	116	102	87,9	92	7	7,6
10.2 Delavci v državnih organih	79	70	88,6	50	8	16
10.3 Štipendije*	30	24	80	23	8	34,8
10.4 Ostalo	23	21	91,3	16	3	18,8

Figure 4 Pregled obravnavanih zadev Varuha človekovih pravic na področju delovnih razmerij v letih 2015 in 2016.<sup>47</sup>

Iz priložene tabele v izhaja stanje obravnavanih zadev na področju delovnih razmerij v letu 2016 v primerjavi z letom 2015. Iz nje je razvidno število rešenih in utemeljenih zadev, hkrati pa razpredelnica še podrobneje prikazuje podatke po posameznih področjih dela.

### 3.2.2. ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Z Zakonom o varstvu pred diskriminacijo (v nadaljevanju ZVarD)<sup>48</sup> je kot samostojen državni organ na področju varstva pred diskriminacijo ustanovljen zagovornik oziroma zagovornica načela enakosti (v nadaljnjem besedilu: zagovornik). Postopek pri zagovorniku v primeru diskriminacije se lahko začne po uradni dolžnosti ali na predlog osebe, v našem primeru torej delavca, ki meni, da je bil diskriminiran in zagovorniku vložiti predlog za obravnavo.

Postopek se praviloma zaključi s pisnim mnenjem, zagovornik pa lahko postavi rok v katerem ga mora kršitelj obvestiti o uvedenih ukrepih za odpravo nepravilnosti. Če kršitelj zagovornikovo mnenje upošteva, dobi delavec, ki mu je zaradi diskriminacije kršena pravica, svoje moralno zadoščenje, če pa kršitelj mnenja ne upošteva,

<sup>46</sup> Povzeto po 22. Letno poročilo Varuha človekovih pravic Republike Slovenije za leto 2016, URL: [http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user\\_upload/pdf/lp/Porocilo\\_VCP\\_2016\\_koncno\\_za\\_www.pdf](http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/lp/Porocilo_VCP_2016_koncno_za_www.pdf).

<sup>47</sup> Povzeto po 22. Letno poročilo Varuha človekovih pravic Republike Slovenije za leto 2016, URL: [http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user\\_upload/pdf/lp/Porocilo\\_VCP\\_2016\\_koncno\\_za\\_www.pdf](http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/lp/Porocilo_VCP_2016_koncno_za_www.pdf).

<sup>48</sup> Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), Uradni list RS, št. 33/16.

zagovornik zadevo praviloma posreduje v obravnavo pristojni inšpekciji. Če oceni, da so podani znaki kakega kaznivega dejanja, je zagovornik zadevo dolžan odstopiti organom pregona (policija, tožilstvo). V posebej utemeljenih primerih, zlasti, če oceni, da gre za t.i. strateški, npr. za razvoj prakse splošno pomemben primer, pa lahko delavcu pomaga tudi pri uveljavljanju pravic v drugih postopkih s pravnimi sredstvi.<sup>49</sup>

### **3.2.3. KOMISIJA ZA PREPREČEVANJE KORUPCIJE**

Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (v nadaljevanju ZIntPK)<sup>50</sup> v 5. členu opredeljuje položaj Komisije za preprečevanje korupcije (v nadaljnjem besedilu: komisija), ki je samostojen in neodvisen državni organ, na katerega se delavec na podlagi 23. člena ZIntPK lahko obrne v primeru kršitev njegovih pravic, če so ob tem prisotni znaki koruptivnega dejanja.

Komisija lahko uvede postopek na lastno pobudo ali na podlagi prijave. Po končanem postopku izda načelno mnenje ali ugotovitve o konkretnem primeru, katera ne pomenijo odločanja o kazenski, prekrškovni, odškodninski, disciplinski ali drugi odgovornosti pravne ali fizične osebe in nimajo oblike upravne odločbe, jih pa predstavi javnosti z objavo na svoji spletni strani in na drug primeren način (13. člen ZIntPK). Po 13.a členu ZIntPK lahko na podlagi ugotovljenih nepravilnosti ali kršitev, ugotovljenih pri izvajanju postopka poda tudi pobudo pristojnim institucijam za izvedbo nadzornih, službenih in strokovnih nadzorov in pregledov nad delovanjem posameznika, organa ali dela na posameznem primeru. Pridobljene podatke, informacije in dokumentacijo hrani deset let, pristojna pa je voditi tudi taksativno naštete evidence podatkov na katerih se lahko znajdejo delodajalci, ki kršijo pravice delavcev tako, da te kršitve vsebujejo znake koruptivnih dejanj (glej 76. člen ZIntPK).

## **3.3. VARSTVO, KI GA DELAVCU ZAGOTAVLJAJO POSEBNI ZAKONI**

Čeprav je ZDR-1 temeljni zakon na področju varstva pravic delavcev, pa obstajajo tudi drugi zakoni, ki si prizadevajo zaščititi pravice šibkejše stranke delovnega razmerja.

### **3.3.1. VARSTVO, KI GA ZAGOTAVLJA ZUTD**

ZUTD določa ukrepe države na področju dela z namenom povečevanja varnosti iskalcev zaposlitve. Eden izmed njih je tudi posredovanje zaposlitve, ki se izvaja z namenom usklajevanja ponudbe in povpraševanja po delavcih na trgu dela v državah EU, EGP in v Švicarski konfederaciji ter obsega aktivnosti iskanja primerne ali ustrezne zaposlitve

---

<sup>49</sup> Povzeto po Urad Vlade RS za enake možnosti, Zagovornik, URL: <http://www.zagovornik.gov.si/si/pobuda-zagovorniku/izid-postopka/index.html>.

<sup>50</sup> Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK), Uradni list RS, št. 69/11 – uradno prečiščeno besedilo.

iskalca zaposlitve in napotitev iskalca zaposlitve k delodajalcu ter aktivnosti iskanja ustreznega ali primerne delavca za delodajalca (25. člen ZUTD).

### **3.3.1.1. DELODAJALEC, KATEREMU SE POSREDUJEJO DELAVCI**

Posredovanje zaposlitve je pogojeno z izpolnjevanjem določenih predpostavk s strani delodajalca, ki mu v primeru neizpolnjevanja le-teh posredovanje zaposlitve odklonijo. Delodajalcu, ki ne spoštuje delovnopravne zakonodaje in krši pravice delavcev iz dela, zavod in drugi izvajalci po tem zakonu na objavljeno prosto delovno mesto oziroma vrsto dela niso dolžni posredovati delavcev in ga obravnavajo kot delodajalca z negativnimi referencami, o teh pa se vodi tudi posebna evidenca. Podatke o delodajalcih, katerim so odklonili posredovanje zaposlitve zavod in drugi izvajalci pridobivajo od Inšpektorata RS za delo in iz uradnih evidenc Davčne uprave Republike Slovenije kakor tudi od delavcev pri teh delodajalcih (27. člen ZUTD).

### **3.3.1.2. DELODAJALEC, KOT ZUNANJI IZVAJALEC AKTIVNOSTI PROGRAMOV AKTIVNE POLITIKE ZAPOSLOVANJA**

Osemindvajseti člen ZUTD opredeljuje aktivno politiko zaposlovanja (v nadaljnjem besedilu: APZ), kot nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni povečanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti, večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev. Aktivnosti lahko izvajajo tudi zunanji izvajalci, a le če izpolnjujejo določene predpostavke, med katerimi sta tudi poravnost vseh obveznih dajatev in da delodajalec ni bil pravnomočno obsojen zaradi kaznivega dejanja v zvezi s svojim poklicnim ravnanjem (40. člen ZUTD). V registru zunanjih izvajalcev programov APZ je bil objavljen javni poziv za vpis v register iz katerega je razvidno, da so relevantna kazniva dejanja, tudi kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost iz dvaindvajsetega poglavja KZ-1.<sup>51</sup>

### **3.3.1.3. DELODAJALEC, KI OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV UPORABNIKU**

Tretji sklop varstva, ki ga zagotavlja ZUTD, pa se nanaša na zagotavljanje dela delavcev uporabniku, ki je podrobneje urejeno v XI. poglavju ZUTD.

Delodajalec, ki zagotavlja delo delavcev uporabniku (v nadaljnjem besedilu: delodajalec za zagotavljanje dela), je vsaka pravna ali fizična oseba, ki sklepa pogodbe o zaposlitvi z delavci zaradi zagotavljanja njihovega dela uporabniku, za opravljanje dejavnosti mora pridobiti dovoljenje in biti vpisan v poseben register ali evidenco (163. člen ZUTD).

---

<sup>51</sup> Povzeto po Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 37. javni poziv za vpis v register zunanjih izvajalcev aktivnosti programov APZ z dne 23. 6. 2017, URL: [https://www.ess.gov.si/files/9465/Regis-ter\\_javni\\_poziv.pdf](https://www.ess.gov.si/files/9465/Regis-ter_javni_poziv.pdf).



Z opravljanjem te dejavnosti lahko začne, če mu v obdobju zadnjih dveh let ni bila pravnomočno izrečena globa zaradi kršitve delovnopравnih predpisov, če v obdobju zadnjih dveh let ni imel neporavnanih zapadlih obveznosti iz naslova plačila za delo in če v obdobju zadnjih dveh letih ni bil objavljen na seznamu davčnih zavezancev z zapadlimi neplačanimi davčnimi obveznostmi in na seznamu nepredlagateljev obračunov in na dan vložitve vloge nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti (164. člen ZUTD). Delodajalcu, ki je izpolnjeval pogoje in dobil dovoljenje pa se le-to v primeru naknadne kršitve delovnopравne zakonodaje lahko tudi odvzame.

### **3.3.2. VARSTVO, KI GA ZAGOTAVLJA ZGD-1**

Delodajalci, ki delavcem kršijo pravice so sankcionirani tudi preko Zakona o gospodarskih družbah (v nadaljevanju ZGD-1)<sup>52</sup>, ki v 10.a členu našteva omejitev ustanavljanja družb in podjetnikov ter pridobitve statusa družbenika.

Naveden člen je bil na novo urejen z novelo ZGD-1I in tako določa, da ustanovitelj, družbenik in podjetnik ne more postati oseba, ki je bila pravnomočno obsojena na kazen zopora zaradi kaznivega dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost ter nekaterih drugih kaznivih dejanj in je vpisana v kazensko evidenco ministrstva, pristojnega za pravosodje. Ta omejitev preneha po petih letih od pravnomočnosti sodbe, oziroma če se obsodba iz kazenske evidence izbriše pred petimi leti, omejitev preneha z izbrisom iz kazenske evidence.

Prav tako ustanovitelj, družbenik in podjetnik ne more postati oseba, ki je bila javno objavljena na seznamu nepredlagateljev obračunov ali je javno objavljena na seznamu neplačnikov. Omejitev se nanaša tudi na osebo, ki je udeležena v kapitalu take kapitalske družbe neposredno ali posredno z več kot 25 odstotki. Omejitvi prenehata, ko davčni organ za takšno osebo izda potrdilo o tem, da nima zapadlih neplačanih davčnih obveznosti ter da ima izpolnjene vse obveznosti v zvezi s predložitvijo obračuna davčnega odtegljaja za izplačilo plače in nadomestila plače. Omejitvi se samodejno preverjata v informacijskem sistemu e-VEM, ki ga ureja zakon, ki ureja sodni register, pred oddajo vloge za vpis v sodni register ali Poslovni register Slovenije z neposredno elektronsko izmenjavo podatkov med Poslovnim registrom Slovenije, Finančno upravo Republike Slovenije in informacijskim sistemom e-VEM. Če so podani razlogi za omejitev, informacijski sistem e-VEM onemogoči oddajo vloge za vpis v sodni register ali Poslovni register Slovenije. Točka VEM ali notar stranko obvestita o obstoju in vrsti omejitve ter jo napotita na Finančno upravo Republike Slovenije, razen če oseba predloži prej omenjeno potrdilo. Centralna klirinška depotna družba in Agencija Republike Slovenije za javnopравne evidence in storitve si za namen izvajanja

---

<sup>52</sup> Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15 in 15/17.

navedenega dnevno izmenjujeta podatke Poslovnega registra Slovenije in centralnega registra nematerializiranih vrednostnih papirjev.

Zadevni člen se nanaša tudi na osebo, ki ji je bila v zadnjih treh letih s pravnomočno odločbo Inšpektorata RS za delo oziroma Finančne uprave Republike Slovenije najmanj dvakrat izrečena globa zaradi prekrška v zvezi s plačilom za delo oziroma prekrška v zvezi z zaposlovanjem na črno. Ta omejitev preneha v treh letih od dneva pravnomočnosti odločbe oziroma sodbe, zaradi katere je nastopila navedena omejitev.

### **3.3.3. VARSTVO, KI GA ZAGOTAVLJA ZZSDT**

Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev določa pogoje za zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev ter s tem povezane naloge Republike Slovenije za urejanje in zaščito trga dela (1. člen ZZSDT). Tako se tujec sme zaposliti le pri delodajalcu, ki je v postopku izdaje ali podaljšanja enotnega dovoljenja oziroma izdaje pisne odobritve izpolnjeval pogoje za zaposlitev tujca po tem zakonu (13. in 16. člen ZZSDT). Zakon v 17. členu določa pogoje, da je delodajalec predlagal obračune davčnega odtegljaja za dohodke iz delovnega razmerja oziroma plačilne liste, če je zaposloval delavce in da na dan vložitve vloge nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti.

Za soglasje k podalšanju enotnega dovoljenja za namen zaposlitve tujca pri istem delodajalcu in na istem delovnem mestu, pa mora izpolnjevati še dodaten pogoj, da je tujec neprekinjeno prijavljen v obvezna socialna zavarovanja od dneva nastopa dela (18. člen ZZSDT). Pogoj je pomemben tudi za soglasje k modri karti EU, ki je natančneje opredeljeno v četrti točki II. poglavja zadevnega zakona.

V 42. členu ZZSDT pa je določena tudi prepoved zaposlovanja, samozaposlovanja in dela tujcev in sicer je delodajalcu prepovedano zaposlovanje in delo tujcev oziroma izvajanje storitev v več primerih. Prvič, če je delodajalcu bila pravnomočno izrečena globa, ker delodajalec ni zagotovil minimalnih bivanjskih ali higienskih standardov, drugič, če mu je bila pravnomočno izrečena globa po 217. členu ZDR-1 in tretjič, če je bil delodajalec pravnomočno obsojen zaradi kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev ali kršitve pravic iz socialnega zavarovanja.

### **3.3.4. VARSTVO, KI GA ZAGOTAVLJA ZJN-3**

Javno naročanje je urejeno v Zakonu o javnem naročanju (v nadaljevanju ZJN-3)<sup>53</sup>, ki merila za izbor spreminja tako, da merilo najnižje cene zamenjujejo kompleksnejša

---

<sup>53</sup> Zakon o javnem naročanju (ZJN-3), Uradni list RS, št. 91/15.

merila, s katerimi se uveljavlja koncept "najboljšega razmerja med ceno in kakovostjo" in vključujejo okoljske in/ali socialne vidike.<sup>54</sup>

Zakon o javnem naročanju z namenom obrambe pred slabimi ponudniki v 75. členu predvideva tudi razloge za izključitev. Tako mora naročnik iz sodelovanja v postopku javnega naročanja izključiti gospodarski subjekt, če je bila njemu ali članu organa izrečena pravnomočna sodba, kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev (196. člen KZ-1), če nima poravnanih obveznih dajatev (tudi nepredložitev REK obrazcev), če mu je bila izrečena globa zaradi prekrška v zvezi s plačilom za delo ali če lahko naročnik na kakršen koli način izkaže kršitev gospodarskega subjekta glede izpolnjevanja obveznosti na področju socialnega in delovnega prava. Omenjen razlog je po 67. členu ZJN-3 tudi obvezna vsebina pogodbe o izvedbi javnega naročila, kot določilo, da pogodba preneha veljati, če je naročnik seznanjen, da je pristojni državni organ ali sodišče s pravnomočno odločitvijo ugotovilo kršitev delovne, okoljske ali socialne zakonodaje s strani izvajalca pogodbe o izvedbi javnega naročila ali njegovega podizvajalca. To je t.i. »socialna klavzula« in je eden od instrumentov boja proti »socialnemu dampingu«.<sup>55</sup>

### 3.3.5. VARSTVO PREKO JAVNIH RAZPISOV

Državne pomoči ureja Zakon o spremljanju državnih pomoči (ZSDrP)<sup>56</sup> ter Uredba o posredovanju podatkov in poročanju o dodeljenih državnih pomočeh in pomočeh po pravilu »de minimis«<sup>57</sup>. Dodelijo se s strani financerjev na ravni Evropske komisije, domačih ministrstev in finančnih institucij.

Kot primer financerja finančnih spodbud sem vzela Slovenski podjetniški sklad, ki na svoji spletni strani pod rubriko razpisi redno objavlja tekoče razpise. V kar nekaj razpisih<sup>58</sup> je mogoče zaslediti, da pod pogoji za kandidiranje na razpisu zahtevajo, da podjetje redno izplačuje plače ali socialne prispevke. Tudi javna agencija SPIRIT Slovenija na svoji spletni strani objavlja razpise v katerih je mogoče zaslediti zahteve po spoštovanju delovnopravne zakonodaje s strani podjetja. Tako zahteva, da ima

---

<sup>54</sup> Povzeto po dr. Petra Ferk, Elektronsko javno naročanje - podarjena priložnost za korenite spremembe, Pravna praksa, 2016, št. 1, str. 21.

<sup>55</sup> Povzeto po Republika Slovenija, Ministrstvo za javno upravo, Direktorat za javno naročanje, Tolmačenje javno – naročniške zakonodaje (ZJN-3), Sestavine pogodbe o izvedbi javnega naročila in »socialna klavtula« z dne 30. 3. 2016, URL: [http://www.djn.mju.gov.si/resources/files/Stalisca/ZJN\\_3/ZJN-3\\_Sestavine\\_pogodbe\\_in\\_socialna\\_P.pdf](http://www.djn.mju.gov.si/resources/files/Stalisca/ZJN_3/ZJN-3_Sestavine_pogodbe_in_socialna_P.pdf).

<sup>56</sup> Zakon o spremljanju državnih pomoči (ZSDrP), Uradni list RS, št. 37/04.

<sup>57</sup> Uredba o posredovanju podatkov in poročanju o dodeljenih državnih pomočeh in pomočeh po pravilu »de minimis«, Uradni list RS, št. 61/04, 22/07 in 50/14.

<sup>58</sup> Javni razpis P2R 2016/2017 - Spodbude za zagon podjetij v problematikah območjih z visoko brezposelnostjo (Ur. l. RS., št. 52/2016 z dne 29. 7. 2016); P2L 2016 - Spodbude za rast podjetij na področju rabe lesa (Ur. l. RS, št. 50/2016 z dne 15. 7. 2016); P2B 2016- Spodbude za zagon inovativnih podjetij (UR.L.RS,št. 39/2016 z dne 3. 6. 2016); P2 2016 - Spodbude za zagon inovativnih podjetij v letu 2016 (Ur. l. RS, št. 38/2016 z dne 27. 5. 2016) itd.

prijavitelj poravnane obveznosti do zaposlenih<sup>59</sup> in da ima poravnane davčne obveznosti do zaposlenih<sup>60</sup>. Zahteve po spoštovanju delovnopravne zakonodaje pa vsebujejo tudi nekateri javni razpisi s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, ki pod splošnimi pogoji, ki jih mora izpolnjevati delodajalec naštevajo pogoj, da je moral v zadnjih šestih mesecih pred mesecem oddaje ponudbe zaposlenim redno mesečno izplačevati plače in prispevke za obvezna socialna zavarovanja<sup>61</sup>.

## **4. EVIDENCE**

Evidence, kot pomožno sredstvo ščitenja pravic delavcev, so namenjene javni objavi in s tem opozarjanju na slabe delodajalce, s čimer naj bi ščitili delavca že v predsklenitveni fazi, kjer se lahko pozanima o kakovosti delodajalca, pri katerem se želi zaposlit. Namen evidenc je, da vnaprej opozorijo delavca in ga spodbudijo k premisleku o tem ali se bo res odločil, da s takim delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi.

### **4.1. EVIDENCA PREKRŠKOV PO ZZDT-1**

Dne 15. 07. 2015 je prenehal veljati Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (v nadaljevanju ZZDT-1)<sup>62</sup>, ki je v četrtem odstavku 59. člena določal, da Inšpektorat RS za delo in Carinska uprava Republike Slovenije o pravnomočno zaključenih postopkih o prekrških zoper delodajalca, pravno osebo in samostojnega podjetnika posameznika, ki vplivajo na zaposlovanje in delo tujcev po tem zakonu, tekoče obveščata zavod, ki vodi evidenco o prekrških delodajalca, pravnih oseb in samostojnih podjetnikov posameznikov. Evidenca je bila na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje, dne 03. 08. 2011, javno objavljena na podlagi Odločbe Informacijskega pooblaščenca. Kot obrazložitev utemeljenosti zahteve do dostopa do zadevne evidence je Informacijski pooblaščenec navajal dejstvo, da nima samo organ v zvezi z izvajanjem svojih nalog, temveč tudi javnost in predvsem potencialni iskalci dela imajo pravico vedeti, ali je delodajalec, pri katerem se nameravajo zaposlit, kršil delovnopravno zakonodajo.<sup>63</sup>

---

<sup>59</sup> Javni razpis za spodbujanje procesnih izboljšav podjetij v letu 2016 in 2017 »Procesni vavčer 2016/2017« (PVAV 16/17) z dne 07. 10. 2016.

<sup>60</sup> Javni razpis »Sofinanciranje individualnih nastopov podjetij na mednarodnih sejmih v tujini v letu 2016« (JR-3/2016-446) z dne 12. 08. 2016; javni razpis za sofinanciranje individualnih predstavitev podjetij iz slovenske lesno-predelovalne industrije (dejavnost SKD C16 in C31) na mednarodnih sejmih v tujini v letu 2016 z dne 24. 06. 2016; javni razpis »Sofinanciranje individualnih nastopov podjetij na mednarodnih sejmih v tujini« z dne 22. 06. 2015; javni razpis za sofinanciranje tržnih raziskav na novih tujih trgih v letu 2015 z dne 19. 05. 2015 itd.

<sup>61</sup> Javni razpis Usposabljanje na delovnem mestu z dne 31. 05. 2017; Javni razpis Zaposli.me 2016/2017 z dne 27. 05. 2016 itd.

<sup>62</sup> Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1), Uradni list RS, št. 26/11, 21/13 – ZUTD-A, 100/13 – ZUTD-C in 47/15 – ZZSDT.

<sup>63</sup> Povzeto po Odločbi Informacijskega pooblaščenca, številka: 090-128/2011/ z dne 22. 7. 2011, URL: [http://www.delo.si/assets/media/other/20110725/Odlocba%20ZZRS\\_Delo%20d.d.pdf](http://www.delo.si/assets/media/other/20110725/Odlocba%20ZZRS_Delo%20d.d.pdf).

Zaradi prenehanja veljavnosti ZZDT-1 je dne 16. 06. 2015 stopil v veljavo Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev, kateri pa zadevne evidence več ne omenja. Sedaj je v 49. členu ZZSDT navedeno, da Zavod podatke, ki jih potrebuje za izvajanje svojih pristojnosti v skladu s tem zakonom, brezplačno pridobiva iz evidenc določenih upravljavcev. Zavod lahko evidence, ki jih upravlja po tem zakonu, poveže z evidencami upravljavcev iz prejšnjega stavka, izrecno pa izvzema za nas relevantne evidence Inšpektorata RS za delo in finančne uprave o pravnomočnih sklepih in odločbah o prekrških ter evidenco ministrstva, pristojnega za pravosodje. 49. člen določa da lahko Zavod podatke o pravnomočnih sklepih in odločbah o prekrških, ki v skladu z določbami tega zakona vplivajo na odločitve zavoda v posamičnih postopkih, ki jih vodi po tem zakonu, pridobi iz evidenc Inšpektorata RS za delo z neposrednim vpogledom in iz evidenc finančne uprave na podlagi vsakokratnega zahtevka. Iz tega torej izhaja, da Zavod sam več ne vodi evidence.

#### **4.2. EVIDENCA PO ZUTD**

Kot je že bilo omenjeno v podpoglavju »varstvo, ki ga zagotavlja ZUTD«, Zakon o urejanju trga dela obravnava delodajalce, ki ne spoštujejo delovnopravne zakonodaje in zaposlenim ne izplačujejo plač ali prispevkov za socialno varnost, jih odpuščajo v nasprotju s predpisi ali kako drugače grobo kršijo pravice delavcev iz dela, kot delodajalce z negativnimi referencami.

Evidenca je podrobneje urejena s pravilnikom o prijavi in odjavi iz evidenc, zaposlitvenem načrtu, pravicah in obveznostih pri iskanju zaposlitve ter nadzoru nad osebami, prijavljenimi v evidencah<sup>64</sup>. Pričetek vodenja v evidenci je opredeljen v 32. členu omenjenega pravilnika in je enak dnevu prijave delavca, pridobitve podatkov od Inšpektorata RS za delo ali pridobitve podatkov od Finančne uprave RS. Na podlagi prijave delavca se uvede postopek preverjanja na podlagi podatkov iz uradnih evidenc, listinskih dokazov in zaslišanja prič v namen ugotovitve obstoja razlogov, zaradi katerih se delodajalca opredeljuje kot delodajalca z negativnimi referencami. Inšpektorat RS za delo posreduje podatke o pravnomočnih sankcijah, izrečenih delodajalcem za kršitve določb ZUTD, ZDR-1, ZZSDT, ZMinP in ZVZD-1 ter podatke od Finančne uprave Republike Slovenije o pravnomočnih sankcijah, izrečenih delodajalcem za kršitve določb Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (v nadaljevanju ZPDZC-1)<sup>65</sup>. Finančna uprava Republike Slovenije pa posreduje podatke o nepredloženih obračunih davčnega odtegljaja za dohodke iz delovnega razmerja ali o neporavnanih

---

<sup>64</sup> Pravilnik o prijavi in odjavi iz evidenc, zaposlitvenem načrtu, pravicah in obveznostih pri iskanju zaposlitve ter nadzoru nad osebami, prijavljenimi v evidencah, Uradni list RS, št. 106/10 z dne 27. 12. 2010.

<sup>65</sup> Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1), Uradni list RS, št. 32/14 in 47/15 – ZZSDT.

obveznih prispevkov za socialno varnost, ki na 25. dan v mesecu pred mesecem pridobitve podatka presegajo 2.500 EUR in so starejši od 90 dni.

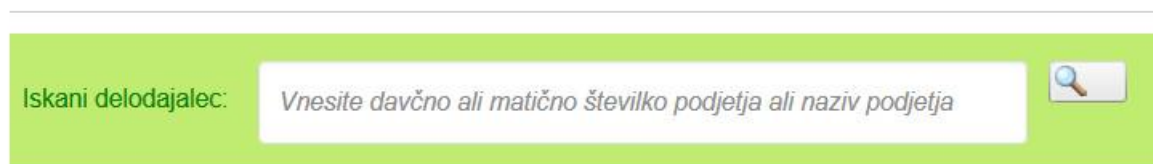
Zavod preneha voditi delodajalca v evidenci delodajalcev z negativnimi referencami v skladu s 33. členom navedenega pravilnika in sicer po šestih mesecih, v katerih ni ponovno nastal razlog zaradi katerega je bila podana prijava delavca, po šestih mesecih od dneva pravnomočnosti sankcije, v katerih ni ponovno nastal razlog zaradi katerega je bila delodajalcu izrečena sankcija zaradi kršitve določb ZUTD, ZDR-1, ZZSDT, ZminP, ZVZD-1 in ZPDZC-1 ter z dnem začetka meseca, ki sledi mesecu, v katerem je prenehal razlog nepravilnih obveznosti do Finančne uprave RS.


Podatki se v evidenci delodajalcev z negativnimi referencami hranijo pet let po vnosu podatkov. Potem pa se podatki obravnavajo skladno s predpisi, ki urejajo poslovanje organov javne uprave s stalno zbirko dokumentarnega gradiva oziroma ravnanje z javnim arhivskim gradivom (126. člen ZUTD).

Zavod Republike za zaposlovanje na svojih spletnih straneh, v rubriki prosta delovna mesta v Sloveniji vsebuje podrubriko Delodajalci z negativnimi referencami, pod katero vsebuje vse informacije o tem, kdo se uvrsti v evidenco, kako dolgo delodajalci ostanejo v evidenci in podatke o tem, kaj zajema delovnopravna zakonodaja. Poleg navedenega pa je pod to podrubriko spletni iskalnik, ki nadomešča seznam delodajalcev, ki so ga objavljali vsakega 15. dne v mesecu. Podatki v spletnem iskalniku se zajemajo iz evidence delodajalcev z negativnimi referencami, ki jo vodijo na podlagi Zakona o urejanju trga dela.

Iz spodnje slike je razvidno, kako izgleda spletni iskalnik s pomočjo katerega lahko poiščemo delodajalca z negativnimi referencami.

### Poiščite delodajalca z negativnimi referencami:



Iskani delodajalec:  



Če imajo delodajalci, ki so **javno objavljeni davčni zavezanci**, vprašanje glede navedenih podatkov, ga lahko naslovijo na elektronski naslov: [neplacniki.fu@gov.si](mailto:neplacniki.fu@gov.si).

Figure 5 Spletni iskalnik delodajalcev z negativnimi referencami. <sup>66</sup>

<sup>66</sup> URL: [https://www.ess.gov.si/iskalci\\_zaposlitve/prosta\\_delovna\\_mesta/delodajalci\\_z\\_negativnimi\\_referencami](https://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prosta_delovna_mesta/delodajalci_z_negativnimi_referencami).

### 4.3. EVIDENCA NEPLAČNIKOV DAVKOV FURS

V Sloveniji je že od leta 1991 dalje uveljavljen bruto sistem dohodkov kar pomeni, da ima upravičenec do dohodka pravico do dohodka pred plačilom davkov in prispevkov, ki se v obliki davčnega odtegljaja odtegujejo in plačujejo iz navedenega dohodka. Z zakonom pa je dana podlaga in obveznost tretji osebi, torej izplačevalcu dohodka, da dohodka, ki pripada upravičencu, ne izplača v polnem, torej bruto znesku, temveč pripadajoči znesek dohodka zmanjša za z zakonom določen znesek davka in prispevkov, ter ga plača v imenu in za račun upravičenca. Upravičenec do dohodka tako neposredno prejme dohodek, zmanjšan za z zakonom določenim zneskom davka in prispevkov. Navedeno pomeni, da upravičencu pripada dohodek v polnem znesku, torej bruto znesku, dejansko pa razpolaga le z dohodkom, ki je zmanjšan za davek in prispevke, torej z neto zneskom. Delodajalec je delavcu dolžan zagotoviti dogovorjeni znesek bruto dohodka ter v odvisnosti od tega v njegovem imenu in na njegov račun plačati prispevke za socialno varnost delavca in dohodnino, ter kot svojo obveznost plačati tudi prispevke delodajalca. Obveznost obračuna in plačila prispevkov za zavarovance, zaposlene pri delodajalcu je vezana na dejansko izplačilo dohodka. Pomembno je tudi omeniti, da veljavni sistem socialnih zavarovanj v Sloveniji ne dopušča, da bi se zavarovanec prosto odločal o višini prispevkov, ki jih bo plačeval.<sup>67</sup>

Delodajalec opravi izračun prispevkov za socialno varnost v obračunu davčnih odtegljajev. ZDR-1 v 135. členu določa dolžnost delodajalca, da mora delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o raznih prejemkih ter obračun in plačilo davkov in prispevkov. V četrtem odstavku pa določa še dolžnost delodajalca, da je dolžan najkasneje do 31. januarja delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.

Iz navedenega torej izhaja, da si je delavec sam dolžan plačevati določen delež prispevkov, a tega ne stori dobesedno sam, temveč v njegovem imenu in za njegov račun to stori njegov delodajalec. Problem pa nastane, če do plačila ne pride, ker delodajalec davčnemu organu ne predlaga obračunov davčnega odtegljaja, imenovanih tudi REK obrazci in posledično delavec ostane prikrajšan za določene pravice, ki izhajajo iz socialnih zavarovanj.

Pri pokojninskemu in invalidskemu zavarovanju ima neplačilo prispevkov za delavca lahko negativne posledice. Po določbi prvega odstavka 30. člena Zakon o pokojninskem

---

<sup>67</sup> Povzeto po Republika Slovenija, Ministrstvo za finance, Finančna uprava RS, Prispevki za socialno varnost, Plačevanje prispevkov za zavarovance- delavce v delovnem razmerju, 2. izdaja, April 2016, URL: [http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki\\_in\\_druge\\_dajatve/Podrocja/Prispevki\\_za\\_socialno\\_varnost/Opis/Podrobnejsi\\_opis\\_2\\_izdaja/Placevanje\\_prispevkov\\_za\\_socialno\\_varnost\\_iz\\_delovnega\\_razmerja.pdf](http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Prispevki_za_socialno_varnost/Opis/Podrobnejsi_opis_2_izdaja/Placevanje_prispevkov_za_socialno_varnost_iz_delovnega_razmerja.pdf).

in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-2)<sup>68</sup> tvori pokojninsko osnovo mesečno povprečje osnov zavarovanca za posamezno leto zavarovanja, od katerih so bili plačani prispevki za obvezno zavarovanje. Če delodajalec ni plačal prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obdobja zavarovanja, za katerega niso bile izplačane plače oziroma od njih niso bili plačani prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ni mogoče upoštevati za izračun pokojninske osnove oziroma bo pokojninska osnova izračunana brez tega obdobja.<sup>69</sup>

Tudi Zakon o davčnem postopku (v nadaljevanju ZDavP-2)<sup>70</sup> v 57. členu določa obveznosti plačnika davka, da mora predložiti obračun davčnih odtegljajev davčnemu organu ter da mora predložiti podatke iz obračuna davčnega odtegljaja tudi davčnemu zavezancu, na način in v rokih, ki so predpisani z zakonom, izračun prispevkov za socialno varnost pa mora plačnik opraviti po drugem in tretjem odstavku 352. člena ZDavP-2. V tem primeru najpomembnejša določba navedenega zakona pa je v 20. členu, ki določa javno objavo zavezancev, ki ne predlagajo obračunov davčnega odtegljaja in neplačnikov davkov.

#### 4.3.1. SEZNAM

Z namenom krepitve davčne kulture, izboljšanja plačilne discipline ter povečanja prostovoljnega, pravilnega in pravočasnega obračunavanja in plačevanja davčnih obveznosti Finančna uprava RS javno objavlja seznam davčnih zavezancev z zapadlimi neplačanimi davčnimi obveznostmi<sup>71</sup>, ki na 25. dan v mesecu pred mesecem objave presegajo 5.000 EUR in so starejše od 90 dni. Enoten seznam neplačnikov davkov Finančne uprave RS (FURS) je bil prvič objavljen 8. avgusta 2014. Pred tem sta Carinska uprava RS in Davčna uprava RS objavljali ločena seznama neplačnikov.<sup>72</sup>

V seznamu neplačnikov se podatki objavijo razporejeni v razrede v odvisnosti od višine zapadlih neplačanih davčnih obveznosti (deveti odstavek 20. člena ZDavP-2).

Seznam je v skladu s prvim odstavkom 20. člena mesečno objavljen na spletni strani FURS najpozneje do 10. v mesecu, stari seznam pa je z objavo novega seznama umaknjen s spletne strani.

---

<sup>68</sup> Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15 in 40/17.

<sup>69</sup> Povzeto po Kršitev pravic delavcu in neplačilo prispevkov za socialno varnost, Pravna praksa, 2015, št. 49-50, str. 28.

<sup>70</sup> Zakon o davčnem postopku (ZDavP-2), Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 32/12, 94/12, 101/13 – ZDavNepr, 111/13, 25/14 – ZFU, 40/14 – ZIN-B, 90/14, 91/15 in 63/16.

<sup>71</sup> Poleg davkov so s pojmom davčnih obveznosti zajeti tudi obvezni prispevki za socialno varnost.

<sup>72</sup> Povzeto po Republika Slovenija, Ministrstvo za finance, Finančna uprava RS, Seznam neplačnikov davkov FURS, URL: [http://www.fu.gov.si/javne\\_objave/seznam\\_neplacnikov\\_davkov\\_furs/](http://www.fu.gov.si/javne_objave/seznam_neplacnikov_davkov_furs/).



### **4.3.2. PREVERJANJE PODATKOV S STRANI DELAVCA**

Poleg seznama pa ZDavP-2 v 21. členu določa tudi možnost razkritja podatkov o plačanih prispevkih na zahtevo. Tako mora davčni organ vsaki fizični osebi na njeno zahtevo razkriti podatke o prispevkih, ki jih je zanj plačal oziroma jih je dolžan plačati njegov delodajalec ali druga oseba.

Kar se tiče zdravstvenega zavarovanja, pa je osebam omogočen še dodaten način preverjanja statusa zdravstvenega zavarovanja in to celo kar preko SMS aplikacije tako, da pošlje SMS sporočilo na telefonsko številko 031 771 009.<sup>73</sup>

### **4.3.3. GVIN**

Gvin.com je spletni servis, ki omogoča vpogled v številne podatke o podjetjih na slovenskem trgu. Portal nam na podlagi 20. člena ZDavP-2 omogoča tudi grafični prikaz davčnih neplačnikov ali nepredlagateljev REK, v okviru katerega si lahko ogledamo obdobja v katerih le-ti niso plačevali ali predlagali REK, ogledamo pa si lahko tudi druge podatke, kot je npr. višina neplačane davčne obveznosti.<sup>74</sup>

## **4.4. EVIDENCE PO ZINTPK**

Tudi ta zakon določa vodenje določenih evidenc in jih konkretizira v 76. členu. Na njej se lahko znajde delodajalec, ki krši pravice delavcem na tak način, da imajo te kršitve hkrati znake koruptivnih dejanj. Evidence niso javno objavljene, a spadajo pod informacije javnega značaja, ki jih Komisija za preprečevanje korupcije vodi v obliki kataloga. Na spletni strani Komisije so kontaktni podatki uradnih oseb, pristojnih za posredovanje informacij na katere lahko delavec naslovi zahtevo za dostop do informacij javnega značaja, le-to lahko poda tudi s pomočjo obrazca<sup>75</sup>, a uporaba navedenega obrazca ni obvezna.<sup>76</sup>

## **4.5. SEZNAM PODJETIJ, KI S PLAČILOM ŠTUDENTSKEGA DELA ZAMUJAJO VEČ KOT 60 DNI**

Čeprav študent, ki opravlja študentsko delo ne spada pod pojem delavca, kot ga v petem členu opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih, je vseeno potrebno omeniti, da jim pripadajo določene pravice po tem zakonu.

---

<sup>73</sup> Povzeto po Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Navodila za SMS preverjanje statusa zdravstvenega zavarovanja, URL: [https://zavarovanec.zzs.si/wps/portal/portali/azos/sms\\_navodila](https://zavarovanec.zzs.si/wps/portal/portali/azos/sms_navodila).

<sup>74</sup> URL: <http://www.bisnode.si/produkt/gvin/>.

<sup>75</sup> Obrazec Zahteve za dostop do informacij javnega značaja, URL: [https://www.kpk-rs.si/upload/datotek/e/Obrazec-Zahteva%20po%20DIJZ\\_obrazec-splet.pdf](https://www.kpk-rs.si/upload/datotek/e/Obrazec-Zahteva%20po%20DIJZ_obrazec-splet.pdf).

<sup>76</sup> Republika Slovenija, Komisija za preprečevanje korupcije, URL: <https://www.kpk-rs.si/si/komisija/informacije-javnega-znacaja>.

Neplačniki, ki nesporno za več kot 60 dni zamujajo s plačilom za opravljeno občasno ali začasno delo dijakom in študentom so objavljeni na spletni strani [www.neplacniki.info](http://www.neplacniki.info). Neplačnika lahko objavi agencija, ki ima v skladu s Pravilnikom o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje<sup>77</sup> z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve sklenjeno veljavne koncesijsko pogodbo za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom (v nadaljevanju študentski servis). Podatki se praviloma osvežujejo vsak torek dopoldne. Študentski servis, ki je objavil posameznega neplačnika pa je, ko mu je v celoti poravnani račun, ki je bil podlaga za objavo ali če ugotovi, da niso več izpolnjeni pogoji za objavo, zavezan izbrisati objavo o neplačniku ob prvi osvežitvi podatkov.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, Uradni list RS, št. 139/06 in 80/10 – ZUTD.

<sup>78</sup> Povzeto po Splošni pogoji uporabe, Neplačniki.info, URL: <http://www.neplacniki.info/pogoji-uporabe>.

## 5. SKLEP

Področje delovnega prava je zelo občutljivo, čeprav je podvrsta civilnopravnega razmerja se delavec pojavlja kot šibkejša stranka in zato težje uveljavlja svoje interese in pravice. Vsled navedenega obstaja težnja po čim bolj učinkoviti pravni ureditvi, ki bi delavcu nudila zadostno pravno varnost. Na vprašanje ali je delavec v Republiki Sloveniji zadostno varovan težko odgovorimo. Res je, da je analiza možnosti ščitenja pravic delavcev pokazala, da ima na razpolago kar nekaj sredstev, vprašanje ali so ta sredstva dovolj, pa ostaja odprto.

Čeprav iz letnega poročila o učinkovitosti in uspešnosti sodišč 2016 izhaja, da so v letu 2016 sodišča na področju delovnih sporov delovala uspešno, saj se je število zadev zmanjšalo za 21,8 odstotkov, skrajšal pa se je tudi pričakovani čas rešitve zadev za 2,4 meseca na 9,9 mesecev, smo še vedno priča dejstvu, da se v velikih primerih delavci zaradi strahu pred izgubo delovnega mesta ne želijo izpostavljati in se ne odločijo za uveljavljanje pravnih sredstev proti delodajalcu ter raje trpijo v kršitvah. Za delavca je veliko lažje, če kršitev zazna Inšpektorat RS za delo, ter sam sproži postopek, a se tudi na tem področju pojavljajo težave. Od leta 2008 se število inšpektorjev nenehno znižuje in tako inšpektorji ne morejo sproti obravnavati vseh prejetih prijav, poleg tega pa so inšpektorji dolžni nekatere zadeve obravnavati prednostno, torej številne zadeve ostajajo nerešene. Vsekakor pa je pozitivno dejstvo, da pregled postopkov za kazniva dejanja, pri katerih so hudo kršene pravice delavcev in ranljivih skupin ljudi izkazuje, da je mogoče zaznati upad prejetih kazenskih ovadb, ki je morebiti posledica eskalacije tovrstnih ovadb v preteklih letih, pa tudi večje ozaveščenosti ne le delavcev o svojih pravicah, ampak tudi delodajalcev o tem, da naklepne kršitve njihovih delovnopravnih obveznosti lahko pomenijo tudi kaznivo dejanje in da jih v povezavi s tem lahko doletijo hude posledice.

Delavcem je na razpolago tudi paleta indirektnih, posrednih sredstev, ki skušajo utrjevati spoštovanje delovnopravne zakonodaje s strani delodajalcev in torej služijo generalni prevenciji. Vsekakor je moč trditi, da je javno objavljanje slabih delodajalcev, torej takih, ki ne spoštujejo pravic delavcev, pozitivno in da prispeva k njihovi disciplini, a še zmeraj obstaja težnja po določenih spremembah, ki bi pripomogle k učinkovitejšemu varstvu delovnopravne zakonodaje. Spodbudno pa je tudi spoznanje, da so v Sloveniji s pomočjo evropskih sredstev začeli izvajati projekt Odpravimo konflikte na delovnem mestu, ki ne stremi k sankcioniranju delodajalcev, temveč si z njim prizadevajo dvigniti raven ozaveščenosti delodajalcev glede dostojnega dela zaposlenih, pomena urejenosti delovnih razmerij ter varnega in zdravega delovnega okolja.

## **6. BIBLIOGRAFIJA**

### **6.1. SEZNAM LITERATURE**

- Bečan Irena in drugi, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2016.
- Ferk Petra, Elektronsko javno naročanje - podarjena priložnost za korenite spremembe, Pravna praksa, 2016, št. 1.
- Horvat Bogomir, Odškodninska odgovornost delodajalca za kršitve pravic iz delovnega razmerja, Pravna praksa, 2006, št. 19-20.
- Koman Ana, Materialnopravna ureditev prava prekrškov in postopek o prekršku, Ministrstvo za javno upravo, Direktorat za organizacijo in kadre, Upravna akademija, str. 8.
- Končar Polonca, Sindikalna svoboda in pravica do stavke v Ustavi Republike Slovenije in njuna zakonska ureditev, Podjetje in delo, 1992, št. 7.
- Korpič-Horvat Etelka, Mediacija, oblika alternativnega reševanja individualnih delovnih sporov, Anali PAZU- Letnik 1, leto 2011, številka 1.
- Korpič-Horvat Etelka, Senčur Peček Darja: Mali komentar Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Dashöfer, Ljubljana 2013.
- Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Senčur Peček Darja: Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori, Ljubljana : Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, 2008.
- Mordej Alenka, Za ožjo opredelitev kaznivih dejanj zoper delovno razmerje, Pravna praksa, 2015, št. 28.
- Neznani avtor, Kršitev pravic delavcu in neplačilo prispevkov za socialno varnost, Pravna praksa, 2015, št. 49-50.
- Šinkovec Janez, Tratar Boštjan, Odškodninska, disciplinska, statusna in kazenska odgovornost fizičnih in pravnih oseb, Primath, Ljubljana 2004.

### **6.2. PRAVNI VIRI**

- Ustava Republike Slovenije (URS), Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a.
- Kazenski zakonik (KZ-1), Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16 in 27/17.
- Zakon o davčnem postopku (ZDavP-2), Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 32/12, 94/12, 101/13 – ZDavNepr, 111/13, 25/14 – ZFU, 40/14 – ZIN-B, 90/14, 91/15 in 63/16.
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US, 43/12 – odl. US in 10/17 – ZPP-E.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15 in 15/17.
- Zakon o inšpekciji dela (ZID-1), Uradni list RS, št. 19/14.
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN), Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14.

- Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZintPK), Uradni list RS, št. 69/11 – uradno prečiščeno besedilo.
- Zakon o javnem naročanju (ZJN-3), Uradni list RS, št. 91/15.
- Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ), Uradni list RS, št. 56/08.
- Zakon o minimalni plači (ZMinP), Uradni list RS, št. 13/10 in 92/15.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2), Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15 in 40/17.
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1), Uradni list RS, št. 32/14 in 47/15 – ZZSDT.
- Zakon o socialnem varstvu (ZSV), Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 23/07 – popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ in 29/17.
- Zakon o spremljanju državnih pomoči (ZSDrP), Uradni list RS, št. 37/04 z dne 6. 4. 2004.
- Zakon o stavki (ZStk), Uradni list SFRJ, št. 23/91.
- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Uradni list RS, št. 43/11.
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), Uradni list RS, št. 33/16.
- Zakon o varuhu človekovih pravic (ZVarCP), Uradni list RS, št. 71/93, 15/94 – popr., 56/02 – ZJU in 109/12.
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1), Uradni list RS, št. 26/11, 21/13 – ZUTD-A, 100/13 – ZUTD-C in 47/15 – ZZSDT.
- Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT), Uradni list RS, št. 47/15 in 10/17 – ZčmIS.
- Uredba o posredovanju podatkov in poročanju o dodeljenih državnih pomočeh in pomočeh po pravilu »de minimis«, Uradni list RS, št. 61/04, 22/07 in 50/14.
- Poslovnik varuha človekovih pravic, Uradni list RS, št. 63/95, 54/98, 101/01 in 58/05.
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, Uradni list RS, št. 139/06 in 80/10 – ZUTD.
- Pravilnik o prijavi in odjavi iz evidenc, zaposlitvenem načrtu, pravicah in obveznostih pri iskanju zaposlitve ter nadzoru nad osebami, prijavljenimi v evidencah, Uradni list RS, št. 106/10 z dne 27. 12. 2010.

### 6.3. SPLETNI VIRI

- 22. Letno poročilo Varuha človekovih pravic Republike Slovenije za leto 2016, URL: [http://www.varuhrs.si/fileadmin/user\\_upload/pdf/lp/Porocilo\\_VCP\\_2016\\_koncno\\_za\\_ww\\_w.pdf](http://www.varuhrs.si/fileadmin/user_upload/pdf/lp/Porocilo_VCP_2016_koncno_za_ww_w.pdf) (08.08.2017).
- Gvin, URL: <http://www.bisnode.si/produkt/gvin/> (10.08.2017).
- Odločba Informacijskega pooblaščenca, številka: 090-128/2011/ z dne 22. 7. 2011, URL: [http://www.delo.si/assets/media/other/20110725/Odlocba%20ZZRS\\_Delo%20d.d.pdf](http://www.delo.si/assets/media/other/20110725/Odlocba%20ZZRS_Delo%20d.d.pdf) (09.08.2017).
- Republika Slovenija, Komisija za preprečevanje korupcije, URL: <https://www.kpk-rs.si/sl/komisija/informacije-javnega-znacaja> (09.08.2017).

- Republika Slovenija, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Odpravimo konflikte na delovnem mestu z dne 23. 1. 2017, URL: [http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko\\_sredisce/novica/article//8088/](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article//8088/) (08.08.2017).
- Republika Slovenija, Ministrstvo za finance, Finančna uprava RS, Seznam neplačnikov davkov FURS, URL: [http://www.fu.gov.si/javne\\_objave/seznam\\_neplacnikov\\_davkov\\_furs/](http://www.fu.gov.si/javne_objave/seznam_neplacnikov_davkov_furs/) (10.08.2017).
- Republika Slovenija, Ministrstvo za finance, Finančna uprava RS, Prispevki za socialno varnost, Plačevanje prispevkov za zavarovance- delavce v delovnem razmerju, 2. izdaja, April 2016, URL: [http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki\\_in\\_druge\\_dajatve/Podrocja/Prispevki\\_za\\_socialno\\_varnost/Opis/Podrobnejši\\_opis\\_2\\_izdaja\\_Placevanje\\_prispevkov\\_za\\_socialno\\_varnost\\_iz\\_delovnega\\_razmerja.pdf](http://www.fu.gov.si/fileadmin/Internet/Davki_in_druge_dajatve/Podrocja/Prispevki_za_socialno_varnost/Opis/Podrobnejši_opis_2_izdaja_Placevanje_prispevkov_za_socialno_varnost_iz_delovnega_razmerja.pdf) (10.08.2017).
- Republika Slovenija, Ministrstvo za javno upravo, Direktorat za javno naročanje, Tolmačenje javno – naročniške zakonodaje (ZJN-3), Sestavine pogodbe o izvedbi javnega naročila in »socialna klavtula« z dne 30.03.2016, URL: [http://www.djn.mju.gov.si/resources/files/Stalisca/ZJN\\_3/ZJN-3\\_Sestavine\\_pogodbe\\_in\\_socialna\\_P.pdf](http://www.djn.mju.gov.si/resources/files/Stalisca/ZJN_3/ZJN-3_Sestavine_pogodbe_in_socialna_P.pdf) (10.08.2017).
- Republika Slovenija, Varuh človekovih pravic, URL:<http://www.varuh-rs.si/o-instituciji/oblike-dela-varuha/> (08.08.2017).
- Splošni pogoji uporabe, Neplačniki.info, URL: <http://www.neplacniki.info/pogoji-uporabe> (10.08.2017).
- Urad Vlade RS za enake možnosti, Zagovornik, URL: <http://www.zagovornik.gov.si/si/pobuda-zagovorniku/izid-postopka/index.html> (09.08.2017).
- Vlada Republike Slovenije, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat Republike Slovenije za delo, Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2016, URL: [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA\\_POROCILA/LP\\_2016\\_konc\\_skupno.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/LP_2016_konc_skupno.pdf) (08.08.2017).
- Vlada Republike Slovenije, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat Republike Slovenije za delo, [http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/pristojnosti\\_inspektorata\\_rs\\_za\\_delo/irsd\\_prekrski/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/pristojnosti_inspektorata_rs_za_delo/irsd_prekrski/) (08.08.2017).
- Vlada Republike Slovenije, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat Republike Slovenije za delo, URL:[http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/pristojnosti\\_inspektorata\\_rs\\_za\\_delo/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/pristojnosti_inspektorata_rs_za_delo/) (08.08.2017).
- Vlada Republike Slovenije, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorat Republike Slovenije za delo, URL:[http://www.id.gov.si/si/storitve/prijava\\_krsitev/](http://www.id.gov.si/si/storitve/prijava_krsitev/) (08.08.2017).
- Vrhovno državno tožilstvo Republike Slovenije, Skupno poročilo o delu državnih tožilstev za leto 2016, URL: <https://www.dt-rs.si/files/documents/POROCILO-2016-koncno-min.pdf> (11.08.2017).
- Vrhovno sodišče RS, Letno poročilo o učinkovitosti in uspešnosti sodišč 2016, Ljubljana, maj 2017, URL: [http://www.sodisce.si/mma\\_bin.php?static\\_id=2017051514342635](http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2017051514342635) (11.08.2017).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 37. javni poziv za vpis v register zunanjih izvajalcev aktivnosti programov APZ z dne 23.06.2017, URL: [https://www.ess.gov.si/files/9465/Regis\\_ter\\_javni\\_poziv.pdf](https://www.ess.gov.si/files/9465/Regis_ter_javni_poziv.pdf) (10.08.2017).

- Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Navodila za SMS preverjanje statusa zdravstvenega zavarovanja, URL: [https://zavarovanec.zzzs.si/wps/portal/portali/azos/sms\\_navodila](https://zavarovanec.zzzs.si/wps/portal/portali/azos/sms_navodila) (10.08.2017).