

Najpogostejše kršitve delovne zakonodaje – pregled novejše prakse Inšpektorata Republike Slovenije za delo

Jasmina Rakita Cencelj*

UDK: 349.2:328.34:343
331:35.075.6

Povzetek: Prispevek se osredotoča na najpogostejše ugotovljene kršitve delovnopravne zakonodaje v letu 2016 in izrečene ukrepe, s poudarkom na evidentiranih zlorabah na področju prepovedi sklepanja pogodb civilnega prava v nasprotju s predpisi. Poleg ugotovitev, ki so rezultat nadzorne funkcije Inšpektorata RS za delo, so iz prispevka razvidne tudi druge aktivnosti organa na področju delovnih razmerij.

Ključne besede: delavec, delodajalec, inšpektor za delo, inšpekcijski nadzor, kršitve, elementi delovnega razmerja, ukrepi

The Most Common Violations of Labour Legislation - Overview of Recent Practice of the Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia

Abstract: The purpose of this presentation is to outline the most frequent detected violations within labour relation legislation in 2016 and to present imposed measures by underlining the recorded abuses within the area of prohibition on the conclusions of civil law contracts that are contravention to the current legal regulations. The result of the surveillance role of the Labour Inspectorate is presented as well as some other activities in the field of labour relations.

Key words: employee, employer, labour inspector, inspection supervision, violation, elements of employment relationship, measures

* Jasmina Rakita Cencelj, univ. dipl. pravnica, Inšpektorat Republike Slovenije za delo
jasmina.rakita-cencelj@gov.si
Jasmina Rakita Cencelj, BA, Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia

1. UVOD

Na podlagi novejših praks Inšpektorata Republike Slovenije za delo (IRSD) na splošno lahko ugotovimo, da je stanje na področju izvajanja delovnopravne zakonodaje v obdobju okrevanja gospodarstva, kar velja za leto 2016, še vedno precej nestabilno.

Na Inšpektoratu RS za delo smo se soočili s številnimi kršitvami ter zlorabami delovnopravne zakonodaje, predvsem na področju zagotavljanja temeljnih pravic iz dela, kar še vedno kaže na nizko stopnjo odgovornosti in empatije obravnavanih delodajalcev. Tako smo posebno pozornost v inšpekcijskem nadzoru namenjali tistim področjem, ki se skozi prijave, opravljanje nadzorov in ugotovljene kršitve kažejo kot najbolj tvegana področja za večje kršitve pravic delavcev.

Inšpektorji za delo so kljub nekoliko nižjemu številu izvedenih inšpekcijskih nadzorov na področju delovnih razmerij ugotovili znatno več kršitev kot leta 2015. Največ evidentiranih kršitev sicer izvira iz dela, a so finančne narave, kot je razvidno v nadaljevanju. Največji delež ugotovljenih kršitev se nanaša na plačilo za delo, ki ga v skladu z normativno ureditvijo seveda obravnavamo v širšem smislu (poleg neizplačila plač, se v to poglavje uvršča tudi prepozno izplačilo plač, neizplačilo regresa, dodatkov, kršitve v zvezi z minimalno plačo, itd.). Številne kršitve so se nanašale na izplačilo regresa za letni dopust. V letu 2016 smo zaznali manj primerov neizplačila plač, ki bi se nanašale na daljše časovno obdobje, pogostejši so mesečni primeri izplačila plač po zakonsko določenem roku.

2. PREPOVED OPRAVLJANJA DELA NA DRUGIH PRAVNIH PODLAGAH

V letu 2016 smo v številnih primerih beležili tudi zlorabe na področju **prepovedi sklepanja pogodb civilnega prava v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16, v nadaljevanju ZDR-1), na katere že nekaj let opozarjamo v letnih poročilih o delu. Razreševanje teh primerov je nekoliko dolgotrajnejše, saj se kršitve običajno nanašajo na večje število delavcev, pri čemer je treba ugotavljati in dokazovati elemente delovnega razmerja za vsakega posebej. Inšpektorji pri tem ugotavljajo:

- kakšno pogodbo ima delavec z naročnikom,

- ali ima delavec status fizične osebe, samostojnega podjetnika, posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, ali študenta,
- ali ima delodajalec za opravljanje del in nalog, ki se opravljajo po pogodbi civilnega prava z delavcem, sistemizirano delovno mesto,
- ali je bilo prosto delo objavljeno,
- ali se delo delavca, ki ga opravlja po pogodbi civilnega prava, opravlja na enak način, kot ga opravljajo zaposleni delavci tega delodajalca, kje se opravlja delo,
- v čigavih prostorih se opravlja delo,
- čigava so sredstva za opravljanje dela,
- ali si delavec prosto oblikuje način dela, ali se mora držati navodil naročnika oziroma delodajalca,
- kako je z izostanki, kakšno število ur opravi delavec v primerjavi z ostalimi delavci, kako se vodi evidenca opravljenih ur,
- kako se obračunava opravljeno delo, kdaj se izplača,
- ali plačilo za delavca predstavlja njegov edini ali glavni vir zaslužka,
- ali ima mogoče delavec plačan prevoz na delo ali prehrano med delom,
- ali delavec delo opravlja osebno, nepretrgoma ali gre za določeno kontinuiteto,
- ali delavec dobi strokovna navodila glede vsebine in izvedbe dela,
- se izvaja nadzor nad njegovim delom,
- kam se delavec obrača za nasvet oziroma navodila v primeru kakršnihkoli težav ipd.

Klub uspešno opravljenemu delu pa lahko delodajalcu v upravnem postopku le začasno prepovemo opravljanje dela delavcev do oprave nepravilnosti, pri čemer pa lahko delodajalec nepravilnost odpravi tudi tako, da prekine sodelovanje z delavci, s katerimi ima sklenjeno civilno pogodbo v nasprotju s predpisi. Zato smo že v letu 2016 podali predlog za spremembo Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14, v nadaljevanju ZID-1), s katerim smo želeli obstoječo določbo, ki se nanaša na ukrepanje inšpektorata za delo v primeru kršene prepovedi sklepanja pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, še nadgraditi in sicer v smeri določitve nove obveznosti delodajalcu, v skladu s katero bi moral delavcu ponuditi ustrezno pogodbo o zaposlitvi.

a) Primer izvajanja dejavnosti organiziranega prevoza oseb in prtljage na podlagi pogodb civilnega prava – UPRS sodba I U 923/15

Sodba Upravnega sodišča **UPRS sodba I U 923/2015** potrjuje pravilno odločitev inšpektorata na tem področju. Inšpekcijski nadzor se je v konkretnem primeru opravil pri delodajalcu z dejavnostjo organizacije prevoza oseb in prtljage in sicer v zvezi s spoštovanjem določb ZDR-1, ki se nanašajo na delovni čas ter delo prek pogodb civilnega prava. Pri tem se je ugotovilo, da so poleg zaposlenih delavcev delo voznika opravljale tudi osebe, ki imajo status samostojnega podjetnika na podlagi pogodb o naročilu storitev. Le-ti so opravljali delo na sistemiziranem delovnem mestu, delo sodi v redno dejavnost delodajalca, delavci so se v delovni proces vključili prostovoljno, delo so opravljali v delovnem procesu, ki ga je organiziral delodajalec, za opravljeno delo so mesečno prejeli plačilo, ki je temeljilo na urni postavki in ne na opravljenem poslu, svoje delo so opravljali osebno in nepretrgoma (nekateri več kot eno leto), opravljali so ga po navodilih delodajalca in z vozili v lasti ali najemu s strani delodajalca.

Inšpektor je delodajalcu izdal prepovedno odločbo na podlagi 6. točke prvega odstavka 19. člena ZID-1,¹ s katero je prepovedal delo omenjenih delavcev oziroma izvajanje dela z njimi, dokler bodo delo opravljali na podlagi pogodb civilnega prava in na način, ki bo vseboval elemente delovnega razmerja ter skladno z določbami ZID-1 tožečo stranko opozoril še na možnost izrekanja nadaljnjih ukrepov, če bi delodajalec še ponavljal ugotovljene kršitve.²

¹ Na podlagi 19. člena ZID-1 inšpektor z odločbo prepove opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi:

- neposredno nevarnost za življenje delavcev;
- da je delodajalec omogočil delo tujcu ali osebi brez državljanstva v nasprotju s predpisi, ki urejajo zaposlovanje tujcev;
- da je delodajalec ali uporabnik, h kateremu so v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja in trg dela, posredovani delavci s strani delodajalca, ki opravlja dejavnost posredovanja dela delavcev uporabniku, omogočil delo delavcu v nasprotju s predpisi, ki urejajo trg dela;
- zaposlitev na črno, če posebni predpisi določajo pristojnost inšpekciji za delo;
- delo otrok, mlajših od 15 let starosti, v nasprotju s predpisi, ki urejajo delo otrok;
- opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

² V obrazložitvi odločbe je inšpektor dolžan opozoriti zavezanca na možnost izreka nadaljnjih ukrepov v primeru ponavljanja kršitev (pečatenje, prepoved dobave električne energije, vode, plina, telekomunikacijskih zvez).

Drugostopenjski organ je pritožbo delodajalca zavrnil kot neutemeljeno. V svojih razlogih ugotavlja, da je odločitev prve stopnje pravilna in zakonita. Pri tem še poudarja, da je ne glede na poimenovanje sklenjene pogodbe pri ugotavljanju razmerja med naročnikom in izvajalci pomembna tudi njena vsebina predvsem pa njeno dejansko izvajanje. Volja oziroma pripravljenost samostojnega podjetnika za sklenitev delovnega razmerja v tem primeru ni niti pomembna, ker se v tem postopku ne ugotavlja obstoj delovnega razmerja oziroma vzpostavlja delovno razmerje, temveč se preverja spoštovanje delovnopravne zakonodaje s strani delodajalca. Pogodbena svoboda, na katero se je skliceval delodajalec, ni absolutna in ne more biti v nasprotju z zakonom, ki določa, da je potrebno v primeru obstoja vseh elementov delovnega razmera za takšna dela skleniti pogodbo o zaposlitvi.

Tudi Upravno sodišče je potrdilo, da so pri osebah, ki so bile navedene v izreku izpodbijane določbe, obstajali vsi elementi delovnega razmerja, ki jih določa 4. člen ZDR-1,³ zato je izpodbijana odločba pravilna in zakonita, tožbene navedbe delodajalca pa je kot neutemeljene zavrnilo.

b) Primer študentskega dela – UPRS I U 1279/2015-9

Tudi iz sobe **I U 1279/2015-9** izhaja pravilnost odločitve Inšpektorata RS za delo, ki je delodajalcu prepovedal opravljanje dela delavcev oziroma opravljanje delovnega procesa s 76 študenti, ki so pri delodajalcu opravljali delo na podlagi študentskih napotnic do odprave nepravilnosti, ki je bila storjena s tem, da je delodajalec študentom omogočil opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava (študentske napotnice), tako da je njihovo delo vsebovalo vse elemente delovnega razmerja, kar je v nasprotju z drugim odstavkom 13. člena ZDR-1.

Inšpekcijski organ je v inšpekcijskem pregledu ugotovil, da vsi študentje evidentirajo delovni čas kot redno zaposleni delavci, vsi so se prostovoljno vključili v organizirani delovni proces delodajalca in tam opravljali delo nepretrgoma od vključitve v delo, delali so praviloma sedem ur dnevno, v tem času so koristili tudi odmor za malico, ki je bil plačan, v primerih odsotnosti z dela so le to beležili, študentje niso imeli možnosti samostojnega razporejanja svojega dela in delovnega časa, delo pa so opravljali po navodilih delodajalca ter za

³ ZDR-1 v prvem odstavku 4. člena opredeljuje delovno razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

plačilo. Študenti so bili od delodajalca odvisni tako v organizacijskem smislu, pri organizaciji delovnega časa, kraju opravljanja dela, ravnanju na delovnem mestu, strokovnih navodilih, vsebini dela itd.

Določba 6. b člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip, 51/10 – odl. US, 80/10 – ZUTD in 95/14 – ZUJF-C v nadaljevanju ZZZPB) predstavlja pravno podlago za opravljanje študentskega dela,⁴ kar pa ne pomeni, da določa izjemo od prepovedi iz drugega odstavka 13. člena ZDR-1.

Tudi iz odločitve drugostopenjskega organa izhaja, da je začasnost oziroma občasnost dela dijakov in študentov bistven razlikovalni znak v razmerju do dela, ki ga pri delodajalcu na podlagi pogodb o zaposlitvi opravljajo delavci v delovnem razmerju. Odločilen kriterij za razmejitev študentskega dela od dela v delovnem razmerju sta čas in narava opravljanja dela. Začasna in občasna dela predstavljajo časovno omejena dela, ki se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno in nepretrgano delo, temveč trajajo le določen krajši čas, ali so potrebna le od časa do časa. Utemeljenost opravljanja dela na podlagi napotnic izdanih s strani organizacij oziroma delodajalcev, ki posredujejo začasna in občasna dela dijakom in študentom je treba presojati iz vidika dejavnosti in delodajalčevega delovnega procesa ter s primerjavo obsega dela, ki ga dijak ali študent opravi, v primerjavi z obsegom dela, ki ga pri delodajalcu opravljajo delavci v delovnem razmerju. Zagovarjanje delodajalca, da možnost redne zaposlitve ponudi preverjenim delavcem in se na ta način nagradi preko opravljanja študentskega dela dokazane sposobnosti samo potrjuje ugotovitve, da ima delodajalec na delovnih mestih, na katerih zaposluje študente preko študentskih napotnic, dejansko stalno potrebo po delu delavcev. Način kadrovanja oziroma izbire kadrov s preizkusom opravljanja dela preko študentskih napotnic za delovna mesta, za katera delodajalec kasneje sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi, pa ni skladen s predpisi glede sklepanja delovnih razmerij.

⁴ V skladu z ZZZPB lahko dijaki in študenti ter udeleženci izobraževanja odraslih v času izobraževanja in pod pogoji, ki jih navaja zakon, pri delodajalcu opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov. ZZZPB se uporablja na podlagi določbe 192. člena Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1 in 47/15 – ZZSDT), ki določa da se za posredovanje del dijakom in študentom določbe 5., 6., 6.a, 6.b, 6.c, 6.č, 6.d, 6.e, 7. in 8. člena poglavja II «Posredovanje zaposlitev in posredovanje dela ZZZPB» uporabljajo do začetka uporabe zakona, ki bo urejal posedovanje začasnih in obasnih del dijakom in študentom.

Upravno sodišče tudi ni sledilo delodajalcu, ko je navajal, da študentska napotnica ne vsebuje elementov pogodbe o zaposlitvi, temveč z vidika materialnopравnih predpisov predstavlja le asignacijo, ki je urejena v 1035. členu Obligacijskega zakonika (Uradni list RS, št. 97/07, UPB1) in nima narave pogodbe civilnega prava. Po mnenju sodišča namreč za ugotovitev, da vzpostavljeno razmerje med delodajalcem in delavcem izpolnjuje znake delovnega razmerja, samo poimenovanje pogodbe ni odločilen dejavnik pri presoji, niti ni odločilna pisna oblika sklenjene pogodbe in potrdilo, da konkretno delo študentov, ki so ga opravljali na podlagi civilnopравnega pogodbenega razmerja, vsebuje vse elemente delovnega razmerja, opredeljenega v 4. členu ZDR-1, postopek pred izdajo odločbe je bil pravilen, odločba pa pravilna in na zakonu utemeljena.

Delodajalcu je bila na podlagi zahteve v skladu z 22. členom ZID-1 odložena izvršba do določenega roka.⁵ Izdana je bila tudi prekrškovna odločba z izrekom globe zaradi storjenega prekrška po 3. točki prvega v povezavi s četrtem odstavkom 217. člena ZDR-1.

Navedeni tematiki bo v skladu s Programskimi usmeritvami Inšpektorata RS za delo za leto 2017 posvečena posebna pozornost v izvajanju inšpekcijskega nadzora.⁶

3. DRUGE KRŠITVE

Kljub nekajletnemu opozarjanju v naših letnih poročilih, smo se v letu 2016 še vedno soočali s primeri, objave iz socialnega zavarovanja »za dalj časa za nazaj« in to žal le na podlagi predloga delodajalca.

Pri izvajanju inšpekcijskih nadzorov ter v nekaterih primerih tudi pri ukrepanju smo bili priča »prezaposlovanju« delavcev na gospodarske subjekte, ki so bili prehodno ustanovljeni »na zalogo« pred uveljavitvijo sprememb Zakona

⁵ 22. člen ZID-1 določa, da zavezanec lahko od inšpektorja zahteva odložitev izvršitve odločbe, če verjetno izkaže, da bi mu z izvršitvijo nastala težko popravljiva škoda, odložitev pa ne nasprotuje javni koristi in tudi ni nevarnosti, da bi zaradi odložitve izvršitve nastala nepopravljiva škoda. Zahtevi se priložijo ustrezna dokazila.

O zahtevi inšpektor izda odločbo najpozneje v petih dneh od prejema zahteve. Zoper odločbo je dovoljena pritožba v 15 dneh od njene vročitve.

⁶ Programske usmeritve IRSD so objavljene in dostopne na spletni strani organa.

o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13 in 55/15). Tako so se kršitelji izogibali izpolnjevanju obveznosti do delavcev ter do nadzornih organov.

Leto 2016 je zaznamovala tudi sprememba Pomorskega zakonika (Uradni list RS, št. 62/16 – uradno prečiščeno besedilo), s katero so bile razveljavljene nekatere določbe ZDR-1 in sicer od 218. do 223. člena ZDR-1 (med njimi tudi nekatere kazenske določbe, ki opredeljujejo prekrške ter določba ZDR-1 o izrekanju glob v razponu), kar je nedvomno vplivalo na ukrepanje v postopku o prekršku. Vendar pa smo v teh primerih ukrepali z ureditvenimi odločbami v upravnem postopku.

Še vedno opažamo precejšnje razlike glede spoštovanja posameznih institutov delovnopravne zakonodaje v zasebnem in javnem sektorju, saj se razlikujejo glede na vrste ugotovljenih kršitev. Le redko prejmemo prijavo s področja javnega sektorja, v kateri ni, poleg široke palete drugih kršitev, ki po vsebini večinoma ne sodijo v delovno področje inšpektorata za delo, na koncu omenjen še »mobbing«. Zato tudi te prijave obravnavamo z vidika varstva dostojanstva delavca na delovnem mestu.

4. PRIKAZ OPRAVLJENEGA DELA NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ

V letu 2016 smo na področju delovnih razmerij opravili skupno 7.754 inšpekcijskih pregledov⁷, kar je manj v primerjavi z letom 2015. Nižje število inšpekcijskih nadzorov na tem področju je nedvomno posledica vse bolj zahtevnih inšpekcijskih nadzorov, saj opažamo, da se z enostavnejšimi nadzori na področju delovnih razmerij vse redkeje srečujemo. V vsakem nadzoru se praktično nadzorujejo specifične zahteve, ki od inšpektorja poleg poglobljenega znanja zahtevajo tudi konkretne izkušnje s posameznega področja.

Število gospodarskih subjektov še vedno iz leta v leto narašča⁸ pri čemer pa število zaposlenih inšpektorjev na področju delovnih razmerij ostaja nespremenjeno,

⁷ Vsi v prispevku navedeni statistični podatki so do objave poročila o delu IRSD začasne narave.

⁸ Iz Ajpesa izhaja podatek, da je bilo v RS na dan 31. 12. 2016 zabeleženih 206.101 poslovnih subjektov.

v letu 2016 je na tem področju delalo 42 inšpektorjev. Na Inšpektoratu RS za delo pozdravljamo v preteklosti sprejeto odločitev, da se število delovnih mest inšpektorjev ne sme zmanjševati, kljub temu pa je potrebno izpostaviti, da trenutne razmere na trgu dela zahtevajo večje število inšpektorjev za delo kot ga imamo dovoljenega s kadrovskim načrtom.

V letu 2016 smo prejeli 5.342 novih prijav s področja delovnih razmerij, kar je le malenkost manj kot v letu 2015. Zato največji delež inšpekcijskih nadzorov predstavljajo izredni nadzori, pri katerih se praviloma preveri navedbe iz prijave. Med pobudniki se pogosto pojavljajo tudi Finančna uprava RS, Policija, Komisija za preprečevanje korupcije, sindikati, Inšpektorat RS za šolstvo in šport, Tržni inšpektorat RS, Zavod RS za zaposlovanje, Varuh človekovih pravic, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve itd. Največ prijav še vedno vlagajo delavci, pretežno po elektronski pošti, med drugim tudi anonimne prijave z nerazumljivo ali nepopolno vsebino, zaradi česar jih ni mogoče obravnavati. Inšpekcijske nadzore pa smo v določenem obsegu, glede na svoje zmožnosti, opravljali tudi v okviru usmerjenih akcij s področja nadzora delovnih razmerij ter koordiniranih akcij, ki jih izvajamo skupaj z drugimi nadzornimi organi.

Pri izvedenih nadzorih smo, kljub manjšemu številu inšpekcijskih nadzorov, ugotovili znatno višje število kršitev delovnopravne zakonodaje, kot v letu 2015 in sicer skupno 11.788 kršitev.

Največ kršitev smo ugotovili v dejavnosti gradbeništva (2.128), gostinskih nastanitvenih dejavnostih s strežbo jedi in pijač (1.669) ter v dejavnosti trgovine (1.010). K temu velja dodati, da smo v teh dejavnostih tudi največ prisotni.

Kot že omenjeno najpogosteje ugotavljamo kršitve na področju plačila za delo in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (5.004). Po številu kršitev se na drugo mesto uvrščajo kršitve v zvezi z zaposlovanjem v širšem smislu (1.914), temu pa sledijo nepravilnosti v zvezi z evidencami na področju dela in socialne varnosti (1.738). V letu 2016 pa smo ugotovili tudi 1.079 kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem odmorov in počitkov.

Tabela 1: Najpogostejše ugotovljene kršitve na področju delovnih razmerju v obdobju od leta 2009 do leta 2016, Vir: IRSD, podatki so do objave v Poročilu o delu IRSD začasne narave

Leto	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Št. vseh ugotovljenih kršitev	6.013	6.456	5.986	8.323	9.762	10.802	10.358	11.788
1.	Plačilo za delo (1.522)	Plačilo za delo (2.596)	Plačilo za delo (2.643)	Plačilo za delo (3.488)	Plačilo za delo (3.601)	Plačilo za delo (3.542)	Plačilo za delo (3.776)	Plačilo za delo (5.004)
2.	Pogodba o zaposlitvi (1.212)	Pogodba o zaposlitvi (942)	Pogodba o zaposlitvi (938)	Evidence (1.250)	Evidence (1.688)	Pogodba o zaposlitvi (2.213)	Evidence (1.797)	Pogodba o zaposlitvi (1.914)
3.	Evidence (715)	Evidence (606)	Zaposlovanje na črno (582)	Pogodba o zaposlitvi (1.326)	Pogodba o zaposlitvi (1.681)	Evidence (1.796)	Pogodba o zaposlitvi (1.572)	Evidence (1.738)
4.	Delovni čas (589)	Delovni čas (517)	Evidence (513)	Zaposlovanje na črno (670)	Zaposlovanje na črno (780)	Zaposlovanje na črno (795)	Delovni čas (722)	Delovni čas (633)

Iz tabelaričnega prikaza izhaja, da ugotovljene kršitve v zvezi s plačilom za delo, še vedno trdno zasedajo prvo mesto na lestvici najpogostejše ugotovljenih kršitev z obravnavanega področja. Opažamo tudi, da se struktura kršitev na področju delovnih razmerij od leta 2009 do 2016 bistveno ne spreminja.

Zaradi ugotovljenih nepravilnosti smo v letu 2016 v 1.810 primerih odpravo nepravilnosti delodajalcem naložili z ureditveno odločbo. V poročevalskem obdobju smo v 103 primerih ukrepali z izdajo odločbe o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti. Inšpektorji so v postopku o prekršku ukrepali z 1.249 plačilnimi nalogi, 1.924 odločbami o prekršku ter 669 opozorili. Kaznivo dejanje smo prijavili v 53 primerih. V 185 primerih smo v skladu z načelom sorazmernosti ukrepali z opozorili po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru. V letu 2016 smo na področju delovnih razmerij in varnosti in zdravja pri delu skupno izdali tudi 669 odločb v zvezi z dovoljenji za delo otrok ter podali 39 soglasij k odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavkam oz. delavcem, ki so varovani zaradi nosečnosti in starševstva. Evidentirani sta bili 2 vlogi za posredovanje v sporu.

5. DRUGE AKTIVNOSTI INŠPEKTORATA ZA DELO

V poročevalskem obdobju smo namenjali precejšnjo pozornost tudi preventivni vlogi, ki se odraža predvsem v obliki nudenja strokovne pomoči, najpogosteje delavcem. Pisnih zaprosil za strokovno pomoč smo prejeli skupno 1.376. Strokovno pomoč so inšpektorji nudili v pisni obliki, kot tudi ustno preko telefona na uradnih urah, odvisno od tega, na kakšnem način so se prosilci obrnili na Inšpektorat RS za delo.

V letu 2016 smo bili zelo aktivni tako pri predlogih za spremembe obstoječe zakonodaje tako z našega delovnega področja, kot tudi z nekaterih drugih delovnih področij in sicer podali smo pobude za spremembe Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o urejanju trga dela ter Zakona o inšpekciji dela. Sodelovali smo tudi pri predlogu sprememb Zakona o inšpekcijskem nadzoru, predlogu sprememb Zakona o kmetijstvu, predlogu Zakona o vajištvu in predlogu Zakona o čezmejnem izvajanju storitev, itd.

Inšpektorat RS za delo pri svojem delu že nekaj let opaža, da se njegovo delovno področje pogosto prepleta s področji dela drugih organov, zaradi česar zaradi nejasnosti razmejitve delovnega področja prihaja do opravljanja parcialnega nadzora in delnega odstopanja zadev drugim organom ter ne nazadnje do »podajanja« zadev in izrekanja nepristojnosti organov. Jasne določbe, ki se nanašajo na izvajanje zakonodaje so bistvenega pomena in ne bi smele omogočati sivih con oziroma sporov o pristojnosti, na kar velja biti pozoren ob velikem številu sprememb zakonodaje.

Z namenom bolj učinkovitega odkrivanja in preprečevanja kršitev, kot tudi ukrepanja, smo na Inšpektoratu RS za delo pri svojem delu še okrepili sodelovanje s socialnimi partnerji ter nekaterimi nadzornimi institucijami v Republiki Sloveniji. Sodelovali smo tudi z različnimi mednarodnimi organi oz. organizacijami, državnimi organi RS, kot tudi nevladnimi organizacijami. V Poročilu o delu IRSD za leto 2016 pa podajamo tudi druge predloge v smislu reševanja vprašanj s področja dela.

The Most Common Violations of Labour Legislation - Overview of Recent Practice of the Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia

Jasmina Rakita Cencelj*

Summary

Na podlagi novejših praks Inšpektorata Republike Slovenije za delo (IRSD) na splošno lahko ugotovimo, da je stanje na področju izvajanja delovnopravne zakonodaje v obdobju okrevanja gospodarstva, kar velja za leto 2016, še vedno precej nestabilno.

Inšpektorji za delo so kljub nekoliko nižjemu številu izvedenih inšpekcijskih nadzorov na področju delovnih razmerij ugotovili znatno več kršitev kot leta 2015. Največ evidentiranih kršitev sicer izvira iz dela, a so finančne narave, kot je razvidno v nadaljevanju. Največji delež ugotovljenih kršitev se nanaša na plačilo za delo, ki ga v skladu z normativno ureditvijo seveda obravnavamo v širšem smislu (poleg neizplačila plač, se v to poglavje uvršča tudi prepozno izplačilo plač, neizplačilo regresa, dodatkov, kršitve v zvezi z minimalno plačo, itd.).

V letu 2016 je IRSD v številnih primerih beležil tudi zlorabe na področju prepovedi sklepanja pogodb civilnega prava v nasprotju z Zakonom o delovnih razmerjih, na katere že nekaj let opozarja v letnih poročilih o delu.

Navedeni tematiki bo v skladu s Programskimi usmeritvami Inšpektorata RS za delo za leto 2017 posvečena posebna pozornost v izvajanju inšpekcijskega nadzora.

Z namenom bolj učinkovitega odkrivanja in preprečevanja kršitev, kot tudi ukrepanja, smo na Inšpektoratu RS za delo pri svojem delu še okrepili sodelovanje s socialnimi partnerji ter nekaterimi nadzornimi institucijami v Republiki Sloveniji. Sodelovali smo tudi z različnimi mednarodnimi organi oz. organizacijami, državnimi organi RS, kot tudi nevladnimi organizacijami. V Poročilu o delu IRSD za leto 2016 pa podajamo tudi druge predloge v smislu reševanja vprašanj s področja dela.

* Jasmina Rakita Cencelj, BA, Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia
jasmina.rakita-cencelj@gov.si