REPUBLIKA SLOVENIJA
VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE

Gregorčičeva 20–25, SI-1001 Ljubljana

T: +386 1 478 1000
F: +386 1 478 1607
E: gp.gs@gov.si
http://www.vlada.si/

Številka: 00104-317/2017/4
Datum: 6. 7. 2017

Odgovor na poslansko vprašanje Suzane Lep Šimenko v zvezi z delovanjem delovne inšpekcije

Vlada Republike Slovenije je prejela pisno poslansko vprašanje Suzane Lep Šimenko v zvezi z delovanjem delovne inšpekcije, na katerega podaja naslednji odgovor.

Inšpektorat Republike Slovenije za delo (v nadaljnjem besedilu: IRSD) opravlja nadzor nad veljavno zakonodajo s področja delovnih razmerij. V primeru ugotovljenih kršitev IRSD ukrepa v skladu s pooblastili, kakor je tudi v zadevi Courget d.o.o. in Aktiva čiščenje d.o.o. V obravnavo predmetne zadeve je bilo vključenih več inšpektorjev, ker jer bilo treba procesna dejanja opraviti na različnih lokacijah po Sloveniji. IRSD s primeri, kot jih navaja poslanka v 3. točki svojega vprašanja ni seznanjen.

Inšpektorji postopke vodijo po uradni dolžnosti, nadzor pri obeh družbah se nadaljuje v skladu s pristojnostmi in v okviru pooblastil. Ker postopi še niso zaključeni, končnega poročilo o zadevni še ni mogoče podati.

Nadalje pojasnjujemo, da IRSD Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: MDDSZ) vsako leto, do konca marca tekočega leta, pošlje poročilo o svojem delu za preteklo koledarsko leto (7. člen Zakona o inšpekciji dela; Uradni list RS, št. 19/14; v nadaljnjem besedilu: ZID-1). Poročilo IRSD vsebuje tudi podatke o vloženih prijavah, ugotovljenih kršitvah in vloženih ovadbah za kazniva dejanja, o izrečenih ukrepih ter o uresničevanju izrečenih ukrepov po dejavnostih in ukrepe za reševanje vprašanj s tega področja.

MDDSZ namenja posebno pozornost tistim področjem, ki se na podlagi ugotovitev IRSD oziroma poročila IRSD, opravljenih analiz, predlogov socialnih partnerjev, razmer v praksi in drugih informacij kažejo kot najbolj tvegana področja za večje kršitve pravic delavcev.

[1]Inšpektorji že od leta 2009 ugotavljajo največji delež kršitev na področju plačila za delo. V letu 2016 so ugotovili kar 5013 kršitev na tem področju, kar je največ doslej. Številne kršitve so se nanašale na (ne)izplačilo regresa za letni dopust, manj je bilo primerov neizplačila plač, ki bi se nanašale na daljše časovno obdobje, pogostejši so bili primeri izplačila plač v posameznih mesecih po zakonsko določenem roku. Na drugo mesto po številu kršitev na področju delovnih razmerjih se uvrščajo kršitve v zvezi z zaposlovanjem v širšem smislu, tem pa sledijo kršitve glede evidenc na področju dela in socialne varnosti in kršitve glede delovnega časa ter zagotavljanja odmorov in počitkov.

Vsa leta na IRSD posebno pozornost v inšpekcijskem nadzoru namenjajo tistim področjem, ki se skozi prijave, opravljanje nadzorov in dejansko ugotovljene kršitve kažejo kot najbolj tvegana področja za večje kršitve pravic delavcev, torej tudi področju plačila za delo. V usmerjenih oziroma poostrenih nadzorih se praktično vedno preverja izvrševanje določb v zvezi s plačilom

[1] Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2016.

za delo. V času poročanja pri izbranih subjektih nadzora, pri katerih so bile že v preteklosti večkrat ugotovljene kršitve v zvezi s plačilom za delo, izvajajo poostren nadzor spoštovanja določb, ki se nanašajo na plačilo za delo, kjer bodo v primeru ugotovljenih kršitev restriktivno ukrepali, z izrekom glob v razponu.

V duhu zmanjševanja kršitev delovnopravne zakonodaje in zagotavljanja dostojnega dela delavcem so bile sprejete naslednje spremembe zakonodaje s področja MDDSZ:

1. ZDR-1 (2013)

Zagotavljanje dela – agencijsko delo
Število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25% zaposlenih delavcev pri uporabniku (razen če ni z kolektivno pogodbo določeno drugače). V to kvoto ne štejejo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas, prav tako ta omejitev ne velja za manjšega delodajalca. Pomeni, velja samo za večjega delodajalca, ki se ukvarja z zagotavljanjem dela delavcev in za delavce, ki so pri tem delodajalcu zaposleni za določen čas.

V kolikor se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas, predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Delodajalec je dolžan delavcu do izteka pogodbe za določen čas plačevati nadomestilo plače (80% od osnove).

Za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu, o delovnem času, odmorih in počitkih odgovoren uporabnik.

Uporabnik je subsidiarno odgovoren za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja za obdobje, ko je delavec pri njem opravljal delo.

Olajšana vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ko gre za delodajalce nabiralnike ali se ti izogibajo vročitvi
Če delodajalec na naslovu sedeža delodajalca ni znan, se vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi šteje za opravljeno, ko delavec odpoved pogodbe o zaposlitvi vroči s priporočeno pošiljko s povratnico inšpektoratu za delo.

Novi razlogi za izredno odpoved s strani delavca in plačilo za delo
Plačilo za opravljeno delo je eden izmed temeljnih elementov delovnega razmerja, saj delavec opravlja delo v organiziranem delovnem procesu delodajalca za plačilo. Med temeljne obveznosti delodajalca pa zakon še dodatno v 44. členu ZDR-1 določa obveznost plačila, saj mora v skladu s citiranim členom delodajalec delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela v skladu z določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. člena ZDR-1.

Eden od ciljev novega ZDR-1 iz leta 2013 je bil tudi zagotavljanje večje finančne oziroma socialne varnosti delavcev z uveljavitvijo jasnejših pravnih podlag za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo lahko poda delavec delodajalcu v primerih neizplačila plače oziroma bistveno zmanjšanega izplačila plače, zamudi oziroma nerednem izplačevanju plače kot tudi zaradi neplačevanja prispevkov za socialno varnost s strani delodajalca. Velja poudariti, da je delavcu v primeru, če on izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, v splošnem zagotovljen enak pravni položaj, kot bi ga imel, če bi pogodbo odpovedal delodajalec iz razlogov na njegovi strani (npr. iz poslovnega razloga):

- delavec ima pravico do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka;
- delavec ima pravico do odpravnine;

- delavec ima, če izpolnjuje tudi druge predpisane pogoje, pravico do denarnega nadomestila za brezposelnost v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

V zvezi z izplačilom plače je pomembna tudi določba, po kateri je pisni obračun, ki ga mora delodajalec izdati delavcu ob vsakokratnem izplačilu, verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo. Iz pisnega obračuna morajo biti razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je upravičen delavec, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan. S tem delavci v primeru, ko delodajalci ne izpolnijo zakonske obveznosti zagotovitve plačila za delo, z izterjavo svoje terjatve (neizplačane plače ali drugih prejemkov) v izvršilnem postopku hitreje pridejo do poplačila.

Globe za kršitve glede plačila za delo so bile na novo redefinirane in spadajo med najostreje zagrožene sankcije. V kolikor delodajalec delavcu ne izplača plačila za delo v skladu s 134. in 135. členom ZDR-1, predstavlja to prekršek na podlagi 27. točke 1. odstavka 217. člena ZDR-1, za kar je z novim ZDR-1 od leta 2013 zagrožena globa od 3.000 do 20.000 eurov za delodajalca (prej 750 do 2.000 eurov), od 1.500 do 8.000 eurov za manjšega delodajalca (prej od 200 do 1000 eurov) in od 450 do 1.200 eurov za delodajalca posameznika in za odgovorno osebo delodajalca (prej od 100 do 800 eurov). Sankcija v enaki višini je zagrožena za neizplačilo regresa (131. člen ZDR-1), v primeru nezakonitega pobota terjatve s strani delodajalca (136. člen ZDR-1) in v primeru neizplačila nadomestila plače (137. člen ZDR-1).

V kolikor delodajalec pri določitvi plače ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oz. kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (126. člen ZDR-1) predstavlja to prekršek, za katerega je zagrožena globa od 3.000 do 20.000 eurov za delodajalca, od 1.500 do 8.000 eurov za manjšega delodajalca, od 450 do 1.200 eurov za delodajalca posameznika in od 450 do 2.000 eurov za odgovorno osebo delodajalca.
Nadzor nad institutom plačila za delo se v skladu z ZDR-1 izvaja s strani IRSD, sistem nadzora nad plačevanjem prispevkov pa je glede na veljavno zakonodajo (17. člen Zakona o prispevkih za socialno varnost, 159. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in 11. člen Zakona o finančni upravi) v pristojnosti Finančne uprave RS (v nadaljnjem besedilu: FURS). S tem je celostno uveljavljen nadzor nad plačilom za delo ter obveznimi dajatvami, ki izvirajo iz tega.

Globe za kršitve, ki se nanašajo na plačilo za delo (plača, regres, prispevki za socialno varnost itd.) in so opredeljene kot prekrški, predpisane v različnih predpisih iz pristojnosti FURS in IRSD ter se jih v skladu z zakonom tudi izreka.

Delavec se lahko v zvezi z neizplačanimi plačami na podlagi 4. odstavka 200. člena ZDR-1 s tožbo obrne neposredno na delovno sodišče, na podlagi pravnomočne sodbe pa lahko potem uveljavlja svojo terjatev v skladu s predpisi o zavarovanju in izvršbi. Terjatve iz delovnega razmerja v skladu z 206. členom ZDR-1 zastarajo v roku petih let.

<u>Delavci, napoteni na delo v tujino</u>
V skladu z dopolnjeno določbo člena, ki ureja opravljanje dela v tujini, mora delodajalec po prenehanju opravljanja dela v tujini zagotoviti delavcu vrnitev v Slovenijo. Prav tako mora pogodba o zaposlitvi za delavce, ki so začasno napoteni na delo v tujino, vsebovati določilo o pogojih vrnitve v Slovenijo. Zakon v tem delu dodaja tudi obveznost opredelitve določbe o načinu zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja ta zakon oziroma ugodneje.

<u>Novo opredeljeni prekrški</u>

Zakon na novo umešča določene prekrške pod najostreje sankcionirano določbo, to so zlasti kršene določbe instituta plačila za delo.

Nekatere kršitve pa so na novo opredeljene kot prekrški (nadlegovanje in trpinčenje, sprejetje splošnega akta, obveščanje o sprejetih ukrepih za zagotavljanje dostojanstva na delovnem mestu, posebnosti v disciplinskem postopku, zagotovitev odsotnosti delavca zaradi opravljanja funkciji ali druge obveznosti na podlagi zakona, obveznosti delodajalca do sindikata, vrnitve napotenega delavca v R Slovenijo, nezagotavljanje sredstev za delo itd.).

Pomembna je tudi novost, da lahko inšpektorat kot prekrškovni organ izreče globo v katerikoli višini predpisanega razpona.

2. ZID-1 (2014)

Globe v razponu
Zakon na novo uvaja možnost izrekanja glob v celotnem zakonsko opredeljenem razponu.

Obligatorna prepovedna odločba
Zakon uvaja nove možnosti izdaje prepovedne odločbe, ko gre za opravljanje dela, ko se to v skladu z zakonodajo ne sme opravljati. Gre za primere, ko inšpektor ugotovi nezakonito posredovanje dela delavcev uporabnikom v nasprotju s predpisi, ki urejajo delovna razmerja in trg dela, delo otrok, mlajših od 15 let in opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

Fakultativna prepovedna odločba
Pri fakultativni prepovedni odločbi se dodaja možnost izdaje le-te tudi v primerih, ko delodajalec delavcev ni usposobil za varno in zdravo delo.

Splošna obvestitev vseh delavcev pri delodajalcu o izrečenih ukrepih
V primerih, ko inšpektor presodi, da je to potrebno za varovanje pravic drugih oseb, delodajalcu s sklepom odredi, da o ugotovitvah inšpekcijskega nadzora in izrečenih ukrepih pisno seznani delavce na pri delodajalcu običajen način ter sindikat ali svet delavcev ali delavskega zaupnika pri delodajalcu. Za opustitev tega ravnanja je v kazenskih določbah predvidena sankcija.

3. ZUTD-C (2013)

Definicija zagotavljanja dela
ZUTD določi novo opredelitev zagotavljanja dela delavcev uporabnikom (agencijsko delo) z namenom preprečitve zlorab – zagotavljanje dela ni samo, če delavci delajo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika, ampak tudi če delavci pretežno uporabljajo sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika.

Prepoved opravljanja drugih del z agencijskimi delavci in prepoved posredovanja v povezane družbe
Delodajalec za zagotavljanje dela od napotenega delavca ne sme zahtevati, da opravlja delo v okviru drugih dejavnosti, za katere je delodajalec za zagotavljanje dela registriran, in z napotenimi delavci ne sme opravljati del, ki jih je pridobil na podlagi pogodb, sklenjenih po predpisih civilnega prava. Delodajalec za zagotavljanje dela delavca ne sme napotiti k uporabniku in uporabnik tega delavca ne sme sprejeti na delo, če sta delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik medsebojno povezani družbi v smislu zakona, ki ureja gospodarske družbe.

Obvezna določitev glavne dejavnosti posredovanja delovne sile, bančna garancija, podružnica
Določena je obveznost registracije dejavnosti posredovanja začasne delovne sile kot glavne dejavnosti, določena je kapitalska ustreznost z obveznostjo predložitve bančne garancije v višini najmanj 30.000 eurov, opredeljena je tudi obveznost ustanovitve podružnice za tuje agencije, ki želijo posredovati v RS.

Za prekrške po ZUTD, ki se nanašajo na kršitve glede zagotavljanja dela delavcev uporebnikom, so predpisane zelo visoke globe, to je v razponu med 10.000 in 30.000 EUR.

4. ZPDZC-1 (2014)

Prenos pristojnosti na FURS
Nadzor nad zaposlovanjem na črno se je zaradi večje učinkovitosti prenesel na razpoložljive resurse Carinske, sedaj Finančne uprave Republike Slovenije, prav tako nadzor nad delom na črno posameznikov (šušmarjev), Inšpektoratu Republike Slovenije za delo ostaja pristojnost izdaje prepovedne odločbe, s katero se prepove opravljanje dela posamezniku, ki je zaposlen na črno.

Postopek nadzora in pristojnosti nadzornih organov so natančneje urejeni.

Povišanje glob
Globe so višje (nadzorni organi so ugotavljali, da globe, kot so bile predpisane, niso ustrezne in nimajo želenega učinka).

Za prekršek, storjen iz koristoljubnosti, ali pa kadar je pridobljena protipravna premoženjska korist visoka, je zagrožena globa trikrat višja od najnižje predpisane.

Nadzorni organi lahko v hitrem postopku izrekajo globe, ki so višje od najnižje predpisanih, v okviru določenega razpona.

MDDSZ je dne 8.6.2017 na Vlado Republike Slovenije vložilo predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o inšpekciji dela. Predlog sprememb in dopolnitev uvaja tudi možnost inšpektorja, da prepove opravljanje dela delavcev ali dejavnosti ob ugotovitvi, da le-ta ni izplačal plač. Gre za nov razlog za možnost izdaje fakultativne prepovedne odločbe, saj so kršitve v zvezi s plačilom za delo najpogostejše ugotovljene kršitve s strani inšpektorata od leta 2009 dalje in ker inšpektor trenutno nima na voljo sredstev, s katerimi bi delodajalca neposredno prisilil k določenemu ravnanju, se kreira ta nova rešitev, kjer bo lahko inšpektor z upravno prepovedno odločbo neposredno vplival na ravnanje zavezanca do odprave nepravilnosti.

Ker dostojno delo ni nekaj samoumevnega, hkrati pa je zelo pomembno za življenje posameznikov in tudi edini način za napredek družbe, si bo Vlada Republike Slovenije zanj prizadevala tudi v prihodnje.