

**Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo**

Erina Bajrić

**Varovanje pravic delavcev skozi nadzor in sankcioniranje
kršitev**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

**Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo**

Erina Bajrić

**Varovanje pravic delavcev skozi nadzor in sankcioniranje
kršitev**

Diplomsko delo

Mentorica: Izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ljubljana, 2016

*Za mentorstvo samo in čas, ki mi ga je ob tem namenila,
se iskreno zahvaljujem mentorici,
izr. prof. dr. Barbari Kresal.*

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Erina Bajrić

Naslov naloge: Varovanje pravic delavcev skozi nadzor in sankcioniranje kršitev

Mentorica: Izr. prof. dr. Barbara Kresal

Kraj: Ljubljana

Leto: 2016

Št. strani: 44

Št. tabel: 3

Št. slik: 5

Deskriptorji: delovno pravo, pravice delavcev, inšpekcija dela, Varuh človekovih pravic, delovno sodišče

Povzetek: Diplomaska naloga je osredotočena na področje varovanja pravic delavcev znotraj individualnih delovnih razmerij. Podrobneje predstavim inšpekcijo dela, delovna sodišča in varuha človekovih pravic ter njihovo vlogo pri nadziranju spoštovanja pravic delavcev in sankcioniranju kršitev. Na podlagi trenutno veljavne zakonodaje, skozi mehanizme nadziranja in ukrepanja, poskušam ugotoviti, kako učinkoviteje varovati pravice delavcev. Pri iskanju odgovora na to vprašanje upoštevam letna poročila Inšpektorata Republike Slovenije za delo in sodno prakso. Na koncu predstavim pridobljena spoznanja in predloge.

Title: Protecting labour rights through monitoring and sanctioning violations

Descriptors: labour law, labour rights, labour inspection, Ombudsman, labour court

Abstract: The thesis is focused on the area of labour rights protection within individual employment relationships. In detail, I present the labor inspection, labor courts, Ombudsman and their role in monitoring of respecting labour rights and sanctioning violations. On the basis of current legislation on labour rights, through the mechanisms of monitoring and sanctioning i am trying to figure out how to provide more efficient labour rights protection. In seeking answer to that question I take note of the annual report of the Inspectorate of the Republic of Slovenia and court practice. At the end I present findings and suggestions.

PREDGOVOR

Pravice delavcev so v svoji zgodovini bile na različnih stopnjah urejenosti, veljavnosti in spoštovanosti. Na njihov razvoj so vplivali dejavniki, kot je politična ureditev, stanje v gospodarstvu, vojne, tehnološki razvoj, globalizacija itd. V namen njihovega zagotavljanja in ohranjanja je bilo storjenega veliko. Na mednarodni ravni je bila ustanovljena MOD, v okviru katere se sprejemajo konvencije, ustanovljen je bil Svet Evrope, ki je sprejel Evropsko socialno listino. Na nacionalni ravni se je ustanovila inšpekcija dela ter oblikovala delovna zakonodaja do stanja, kot ga poznamo danes.

Nasprotje skrbi za rast in razvoj pravic delavcev pa je njihovo kršenje. Od 80-ih let prejšnjega stoletja so se, z razvojem neoliberalizma, začele uveljavljati t.i. prekerne oblike zaposlovanja (Kresal 2014: 181), dodatno pa je pravice delavcev na udar postavila gospodarska kriza leta 2008. Po številnih stečajih se je povečala brezposelnost in s tem spremenili pogoji na trgu dela. Povečale so se kršitve pravic delavcev v različnih oblikah in na različnih področjih.

Če pogledamo stanje še iz širše perspektive, danes živimo po zaslugi procesa globalizacije v bolj kot kadarkoli povezanemu svetu. Žal pa ta povezanost ne pomeni tudi enakih pogojev življenja, enakosti moči, pravil ali dostopnosti do virov za vse. Nasprotno, skozi različne procese soustvarja vse večji razkorak med tistimi, ki imajo v lasti kapital, in tistimi, ki v zameno za plačilo opravljajo delo za lastnike kapitala. Finančno zaledje svetovnim korporacijam in multinacionalnim podjetjem daje moč za manipulacijo stanja v gospodarstvu in določanje pravil v lastno korist ter s tem manjšanje obsega pravic delavcem (Leskošek 2005).

Trenutno vodilna ideologija, neoliberalizem, pripomore k izpodrivanju socialne države in prepušča delavski razred v vse večji odvisnosti od trga. V želji po goli ohranitvi delovnega mesta in zaposlitve se pravice delavcev manjšajo, pojavljajo se atipične oblike zaposlitve, v imenu prožnosti gospodarstva se manjša kakovost zaposlitev (Leskošek 2012).

Pričujoča tema sicer ni najbolj pogosta tema v teoretični obravnavi socialnega dela, je pa vsekakor zelo pomembna. V središču delovanja socialnega dela so bile namreč vedno človekove pravice (Rommelspacher 2003: 205), kar pa pravice delavcev tudi so. Socialno delo je dalo svoj prispevek v zgodovini boja za pravice delavcev in socialno pravičnost in zdi se, da je prišel čas, ko bi se lahko ponovno, bolj aktivno, vključili na to področje.

V diplomski nalogi sem želela raziskati, kako poteka varovanje pravic delavcev skozi mehanizme nadzora in sankcioniranja kršitev, zato sem izpostavila Inšpektorat RS za delo, delovna sodišča ter varuha človekovih pravic. Na podlagi njihovega delovanja sem oblikovala sklepe in predloge glede varovanja pravic delavcev tako skozi nadzor in sankcioniranje kršitev kot na splošno.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	1
2 DELOVNOPRAVNO VARSTVO DELAVCEV	3
2.1 Viri delovnega prava	3
2.2. Področje dela delovnega prava	3
2.3 Vsebina delovnega prava.....	4
3 DELOVNO RAZMERJE, NJEGOVA PODLAGA IN OBVEZNOSTI IZ NASLOVA	5
3.1 Delovno razmerje	5
3.2 Pogodba o zaposlitvi.....	5
3.3. Obveznosti pogodbenih strank	7
4 KRŠITVE PRAVIC DELAVCEV	9
5 VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC.....	10
5.1 Pravni okvir in pristojnosti	10
5.2 Ukrepi Varuha	11
6 INŠPEKTORAT RS ZA DELO.....	12
6.1. Pravni okvir	13
6.2 Postopek	14
6.3 Pristojnost inšpektorata	14
6.4 Pooblastila inšpektorjev.....	15
6.4.1 Nadzorna funkcija.....	15
6.4.2 Ukrepi inšpektorjev	16
7 DELOVNA IN SOCIALNA SODIŠČA.....	18
7.1 Zakonska podlaga	18
7.2 Delovni spor	18
7.3 Predhodni postopek	19
7.4 Postopek pred sodiščem.....	20
7.5 Alternativno reševanje sporov	20
7.6 Sodba sodišča	21
8.1 Glavne ugotovitve Inšpektorata RS za delo glede kršitev delovnopравnih predpisov	22
8.1.1 Ukrepi	25
8.1.2 Plačilo za delo.....	25
8.1.3 Delovni čas, odmori in počitki ter evidence na področju dela	27
8.1.4 Pogodba o zaposlitvi.....	27
8.1.5 Pogodbe civilnega prava.....	30
8.1.6 Prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.....	32

8.1.7 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi	32
8.1.8 Letni dopust	33
8.1.9 Napoteni delavci	33
8.2 Sodna praksa.....	33
8.2.1 Krajši delovni čas in priznanje delovnega razmerja.....	33
8.2.2 Vsebina odpovedi pogodbe o zaposlitvi	34
8.2.3 Plačilo dodatka za delovno dobo	35
9 SKLEPI	37
10 PREDLOGI	39
11 UPORABLJENA LITERATURA	41
11.1 Literatura	41
11.2 Pravni viri	43
11.3 Internetni viri	43

KAZALO SLIK

Slika 6.1: Organizacijska shema inšpektorata RS za delo na dan 31. 12. 2015 (Inšpektorat RS za delo 2016: 14)	12
Slika 8.2: Porazdelitev kršitev instituta plačila za delo po deležih v letu 2015 (Inšpektorat RS za delo 2016: 59).	26
Slika 8.3: Število kršitev glede pogodbe o zaposlitvi v primerjavi z vsemi kršitvami s področja nadzora delovnih razmerij (Inšpektorat RS za delo 2016: 62).	28
Slika 8.4: Najpogostejše kršitve glede pogodbe o zaposlitvi v letu 2015 (Inšpektorat RS za delo 2016: 63).....	29
Slika 8.5: Druge kršitve glede pogodbe o zaposlitvi (Inšpektorat RS za delo 2016: 64).....	30

KAZALO TABEL

Tabela 8.1: Število inšpekcijskih nadzorov in število ugotovljenih kršitev (Inšpektorat RS za delo 2016: 55) 22

Tabela 8.2: Najpogostejše ugotovljene kršitve na področju delovnih razmerij v obdobju od 2008 do 2015 (Inšpektorat RS za delo 2016: 55). 24

Tabela 8.3: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju delovnih razmerij (Inšpektorat RS za delo 2016: 58). 25

1 UVOD

Človek si z delom zagotavlja materialne pogoje za življenje. Posameznik lahko delo opravlja neodvisno od drugih ali pa v organiziranem delovnem procesu v različnih vrstah organizacij, med fizičnim in umskim delom v sodobnih pravnih ureditvah ni razlike (Vodovnik 2013: 9). Delo kot ena izmed osrednjih dejavnosti v našem življenju ima zelo velik vpliv na ostala področja našega življenja, zato si prizadevamo za njegovo urejenost; ustrezen delovnik, redno in zadostno plačilo, trajnost, enakopravnost na delovnem mestu brez spolne, starostne, rasne, nacionalne ali kakršne koli druge diskriminacije, socialno varnost itd. Tako je skozi razvoj in napredek družbe napredovalo tudi delovnopravno varstvo.

Delavec je kot šibkejša stranka v delovnem razmerju, katerega predmet je odvisno delo, deležen delovnopravnega varstva. Njegove pravice so zagotovljene z različnimi mednarodnimi in državnimi viri delovnega prava.

Z vidika socialnega dela je visoka stopnja varstva pravic delavcev in socialne varnosti znak razvitosti družbe, v kateri živimo. K ohranjanju te stopnje prispevata tudi učinkovit nadzor nad izvajanjem zakonodaje in dosledno ter ustrezno ukrepanje v primeru kršitev. Pomembni akterji na tem področju so Inšpektorat Republike Slovenije za delo, delovna sodišča ter Varuh človekovih pravic, ki jih bom v nadaljevanju tudi boljše predstavila.

Za varovanje pravic delavcev se je možno zavzemati na različne načine, npr. s sprejemanjem zakonov, ratifikacijo konvencij, preko sindikalnih pogajanj, z organiziranjem posvetov, izobraževanjem itn. Sama sem se odločila, da na to področje pogledam skozi nadziranje in sankcioniranje kršitev, saj dejanski učinek lahko pričakujemo v največji meri od realizacije delovnopravne podlage same – ukrepanja.

Inšpektorat RS za delo ima pri tem zelo pomembno vlogo, saj neposredno nadzira ustrezno izvajanje delovnopravnih predpisov, lahko izreče ukrepe, ima pa možnost tudi svetovati in informirati delodajalce ter s tem mogoče preprečevati nadaljnje ali hujše kršitve.

Delovna sodišča so odgovorna za interpretacijo delovne zakonodaje in odločanje v delovnih sporih ter s tem dejansko veljavnost delovno varstvenih predpisov.

Medtem ima Varuh človekovih pravic bolj nadzorno funkcijo, brez pristojnosti za odločanje in neposredne sankcije. A kljub temu je njegova vloga pomembna z vidika osveščanja in pobudništva za ukrepe.

Diplomska naloga je sestavljena iz treh delov. V prvem delu se nahajajo delovnopravne osnove in osnove pojma delovnega odnosa kot temelj varovanja pravic delavcev. V nadaljevanju so predstavljeni trije mehanizmi nadzora in sankcioniranja v primeru kršitve pravic delavcev: Varuh človekovih pravic, Inšpektorat RS za delo ter Delovna sodišča. Le ti so predstavljeni okvirno, glede na pooblastila, zakonsko podlago, način delovanja in splošne ukrepe, saj so dejanski ukrepi predmet vsakega posameznega primera in bi bilo njihovo opisovanje preveč obširno. Zato pa v tretjem delu, iz prakse, predstavim glavna spoznanja Inšpektorata RS za delo ter nekaj sodnih primerov. Na koncu navedem pridobljena spoznanja in predloge glede glavnega vprašanja naloge:

Kako prispevati k večji učinkovitosti varovanja pravic delavcev?

2 DELOVNOPRAVNO VARSTVO DELAVCEV

Najprej bom nekaj besed namenila delovnemu pravu za lažjo predstavo o pravni podlagi varovanja pravic delavcev. Upravičenost delavca do delovnopravnega varstva izhaja iz njegove ekonomske in osebne podrejenosti v odnosu do delodajalca in smisel delovnopravnega varstva je omiliti podrejenost ter izenačiti položaj pogodbenih strank (Tičar 2012: 51). Skozi delovno zakonodajo se konkretizirajo in udejanjajo temeljne socialne pravice kot človekove pravice za ljudi, ki si sredstva za življenje pridobivajo z odvisnim delom v delovnem razmerju (Kresal 2011: 171).

2.1 Viri delovnega prava

Viri delovnega prava so mednarodni in notranji – državni.

Na mednarodni ravni velja omeniti Organizacijo združenih narodov (OZN) in Mednarodno organizacijo dela (MOD) kot univerzalna vira ter Svet Evrope in Evropsko unijo kot regionalna vira. Na državni ravni je na prvem mestu Ustava Republike Slovenije, sledijo zakoni in podzakonski akti, ki so heteronomni viri, splošni akti delodajalca, kolektivne pogodbe in socialni sporazumi pa so avtonomni notranji viri (Novak 2004: 30-36, gl. tudi Kresal 2009: 19).

2.2. Področje dela delovnega prava

Delovno pravo kot tako ne ureja zgolj opravljanja dela v ožjem smislu, temveč obravnava vsa pravna razmerja, ki se vzpostavljajo na področju odvisnega dela ali v zvezi z njim. To pomeni, da se nanaša na:

- kandidate za zaposlitev,
- bodoče delodajalce,
- razmerja pred sklenitvijo pogodbe,
- obdobje med samim sklepanjem pogodbe,
- vprašanja v času delavčeve odsotnosti z dela (dopust, bolniška odsotnost, preostanek zaporne kazni ...)
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi in času po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in

- združenja, organizacije in zastopstva delavcev in delodajalcev (Kresal 2009: 5).

2.3 Vsebina delovnega prava

Nekatere sestavine in elementi delovnopravnega varstva so:

- varnost in zdravje pri delu. Namen tega elementa je skrb, da delavec svoje aktivno obdobje zaključi zdrav, brez negativnih posledic, ki bi jih lahko na njem pustilo delo. Sem sodi tudi omejena dolžina delovnega časa, odmori, počitki, letni dopust, varstvo posameznih kategorij delavcev ipd.
- minimalna raven pravic iz delovnega razmerja. Na zakonski ravni (točneje Zakon o delovnih razmerjih, v nadaljevanju ZDR-1), ki je usklajena z ostalimi nadrejenimi pravnimi viri, je določena minimalna raven na področju plače, maksimalnega obsega delovnega časa, nadur, nočnega dela, počitka med delom, tedenskega počitka, letnega dopusta itn.
- varstvo zaposlitve. To načelo pomeni skrb za kontinuirano zaposlitev in trajnost zaposlitve. V delovnem razmerju se odraža v omejevanju možnosti samoodločanja delodajalca o odpuščanju delavcev z urejanjem pravil odpuščanja.
- prepoved diskriminacije pri zaposlovanju in delu. Središče prepovedi diskriminacije je koncept enakosti; enakopravnost, enake možnosti in enako obravnavanje (Tičar 2012: 61-74).

3 DELOVNO RAZMERJE, NJEGOVA PODLAGA IN OBVEZNOSTI IZ NASLOVA

Kršenje pravic delavcev pomeni kršenje obveznosti iz delovnega razmerja s strani delodajalca. V nadaljevanju so obrazloženi nekateri pojmi, pomembni za razlago pomena kršitve.

3.1 Delovno razmerje

V 4. členu ZDR-1 (Kresal, et al. 2013: 170) je navedena definicija delovnega razmerja, ki pravi:

- (1) Delovno razmerje je 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.
- (2) V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

ZDR-1 ureja samo tista pravna razmerja, ki jih je glede na zgornjo definicijo možno opredeliti kot delovna razmerja in ne vseh pravnih razmerij, kjer ena oseba za drugo opravlja delo (Kresal Šoltes et al. 2014: 7). Iz definicije je razvidno tudi, kateri opredelilni elementi oblikujejo delovno razmerje; osebno delo, odplačnost, nepretrganost ter delo pod nadzorom in po navodilih delodajalca (Tičar 2012: 126, glej tudi Kresal 2009: 43-44).

3.2 Pogodba o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi je pravna podlaga za nastanek delovnega razmerja. Sklenjena je, ko je doseženo soglasje volj obeh pogodbenih strank o bistvenih elementih pogodbe, dela in plačila (Kresal 2009: 43). Vendar, tudi če med strankama ni pisne pogodbe o zaposlitvi, to ne pomeni ovire za obstoj delovnega razmerja (Kresal 2014: 190-191), saj se za delovno

razmerje šteje tudi pravno razmerje, ki vsebuje elemente delovnega razmerja, določene z ZDR-1 (Kresal Šoltes et al. 2014: 7-8).

Glavne značilnosti pogodbe o zaposlitvi so:

- da je to dvostranska pogodba, katere stranki sta delavec in delodajalec,
- trajnost pogodbe, ki ne preneha z enkratno izpolnitvijo,
- odplačnost, ki pomeni, da delavec opravlja delo zaradi plačila in za plačilo,
- osebno opravljanje dela zavezuje delavca k temu da on, osebno, opravlja dogovorjeno delo, katerega ni mogoče prenesti ali prepustiti v izvrševanje drugemu in
- odvisnost oz. podrejenost delavca v razmerju do delodajalca, ki se odraža v tem, da gre za odvisno delo, po navodilih in pod nadzorom delodajalca (Kresal 2009: 44-45).

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati glavne, v 31. členu ZDR-1 določene vsebine, ki so:

- podatki o pogodbenih strankah in njuno prebivališče oziroma sedež,
- datum nastopa dela,
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela s kratkim opisom dela za katero so zahtevani enaka stopnja in smer izobrazbe ter drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom tega zakona,
- kraj opravljanja dela, v primeru, da ni naveden, velja zanj sedež delodajalca,
- čas, za katerega se sklene pogodba, razlog za sklenitev pogodbe za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba za določen čas,
- določilo, ali gre za pogodbo s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času ter njegovi razporeditvi,
- določilo o znesku osnovne plače v evrih in morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače, plačilnem obdobju, dnevu in načinu izplačevanja,
- določilo o letnem dopustu in načinu določanja le tega,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo za delodajalca zavezujočih kolektivnih pogodb oziroma delodajalčevih splošnih aktov, ki so zavezujoči za delavca in
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom (Kresal et al. 2013: 184-185, gl. tudi Kresal 2009: 52-53).

Naj omenim še, da poznamo več vrst pogodb o zaposlitvi. Klasična, standardna, oblika je pogodba za nedoločen čas in poln delovni čas, ki se opravlja neposredno za delodajalca v prostorih delodajalca oziroma njegovih deloviščih. Vse ostale so atipične oblike, za katere se uporablja tudi izraz fleksibilne zaposlitve. Njihova značilnost je negotovost in slabši položaj za delavca. Med njimi so delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, začasno delo preko zaposlitvenih agencij, delo na domu in na daljavo, samozaposlovanje itn. (Kresal 2009: 58-59). To je za to temo pomembno iz vidika povečanega obsega neupravičene rabe teh oblik zaposlitev zaradi nižjih stroškov v zvezi z delom za delodajalce in s tem kršenjem pravic delavcev.

3.3. Obveznosti pogodbenih strank

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi se pogodbeni stranki zavežeta, da bosta medsebojno izpolnjevali z zakonom določene temeljne obveznosti (Kresal et al. 2014: 29).

ZDR-1, v členih 43-47, navaja naslednje obveznosti za delodajalca:

- Zagotavljanje dela, ki je dodatna obveznost delodajalca, neposredno povezana s temeljno obveznostjo delavca, opravljanjem dela. Pri tem je pomembno, da delodajalec zagotavlja delo, dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi.
- Obveznost plačila je temeljna obveznost delodajalca. Skupaj s temeljno obveznostjo delavca, ki ga zavezuje k opravljanju dela, zaokrožita namen sklenitve delovnega razmerja.
- Obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer mora biti izpolnjena v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, ki jih ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu-1 (ZVZD-1). Po tem zakonu lahko delavec, v kolikor delodajalec ni poskrbel za varno delo in se čuti ogroženega, brez posledic zavrne delo.
- Obveznost varovanja delavčeve osebnosti zavezuje delodajalca tudi k varovanju spoštovanju in ščitenju njegove zasebnosti.
- Varovanje dostojanstva delavca pri delu zagotavlja delovno okolje brez spolnega nadlegovanja in trpinčenja s strani delodajalca ali sodelavcev.
- Varstvo delavčevih osebnih podatkov predvideva njihovo zbiranje, obdelavo, uporabo in posredovanje tretjim osebam samo v primerih, določenih s tem

zakonom ali po potrebi zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z njim (Tičar 2012: 37-43, gl. tudi Kresal et al. 2013: 191-193).

ZDR-1, v členih 33-42, navaja obveznosti delavca:

- Opravljanje dela, ki ga delavec opravlja osebno in neposredno. Ta člen ureja tudi opravljanje drugega dela na drugem delovnem mestu v določenih primerih.
- Upoštevanje delodajalčevih navodil zavezuje delavca k izpolnjevanju navodil delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih obveznosti ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja.
- Spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu zavezuje delavca k pazljivemu opravljanju dela in s tem varovanju svojega življenja in zdravja ter življenja in zdravja drugih ljudi.
- Obveznost obveščanja delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo, ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti in morebitnih grozečih nevarnostih za zdravje in življenje ali nastanek materialne škode, zaznan pri delu.
- Prepoved škodljivega ravnanja na materialnem in moralnem področju ter v primerih, ki bi lahko škodovali poslovnim interesom delodajalca.
- Obveznost varovanja poslovne skrivnosti, ki jo, kot tako, označi delodajalec sam.
- Prepoved konkurence določa, da delavec ne sme brez soglasja delodajalca za svoj ali tuji račun opravljati dela in sklepati posle, ki bi pomenili konkurenco za delodajalca (Kresal et al. 2013: 186-189, gl. tudi Tičar 2012: 43-48).

4 KRŠITVE PRAVIC DELAVCEV

Po kratki predstavitvi osnov delovnega prava kot podlage za pravice delavcev in delovnega razmerja kot razmerja, v okviru katerih se te pravice uveljavljajo, lahko preidem na neposredno temo diplomske naloge, kršitve pravic delavcev v individualnih delovnih razmerjih ter mehanizme njihovega nadzora in sankcioniranja.

Med najbolj pogoste kršitve v letu 2015 so se uvrstile kršitve v zvezi s plačilom za delo in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, kršitve v zvezi z evidencami na področju dela in socialne varnosti, nepravilnosti v zvezi z zaposlovanjem v širšem smislu in kršitve v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem odmorov in počitka (Inšpektorat RS za delo 2016: 55).

Rada bi opozorila, da je kršenje pravic delavcev kompleksno področje, kjer se odražajo interesi delodajalca, pravice delavcev, veljavna zakonodaja in njeno dejansko izvajanje. Sama kršitev ni nujno ozko usmerjena in očitna (npr. neizplačilo plače in prispevkov za socialno varstvo, prekomerno število delovnih ur na mesec ipd.). Kršitev je lahko tudi oblika ureditve dela ali predmet manipulacije in iskanja lukenj v zakonodaji.

Tukaj bi omenila študentsko delo, ki je le posredno urejeno z različnimi zakoni in se ZDR-1 nanj nanaša le v nekaterih delih. Njegova značilnost, relevantna za to temo, je največja fleksibilnost med oblikami zaposlitve in to, da ne zagotavlja vseh pravic, ki so prisotne v drugih oblikah zaposlovanja (Knez 2014: 167,169). Kot tako je zelo pogosto področje izvajanja kršitev.

Naprej se pod pojmom prekerne oblike zaposlitve odpira cela vrsta atipičnih oblik, kot so navidezne samozaposlitve in delo preko civilnopravnih pogodb (Kresal 2014: 179).

Za njihov razrast je soodgovoren tudi neučinkovit nadzor in nespoštovanje predpisov v praksi, prenizke kazni za kršitve in nizka splošna ozaveščenost nekaterih delodajalcev (Kresal 2014: 181).

5 VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC

Varuh človekovih pravic je ustavna kategorija, ki ni del mehanizma oblasti (sodne niti izvršilne), temveč deluje kot njen nadzornik. Je samostojen in neodvisen javni organ, ki nadzira državne organe, organe lokalnih skupnosti in nosilce javnih pooblastil. Preverja njihovo delovanje in preprečuje njihovo samovoljno poseganje v človekove pravice in svoboščine (Varuh človekovih pravic 2016: O inštituciji, gl. tudi Vodovnik 2013: 191). Pravzaprav Varuh človekovih pravic deluje, ko so kršene katerekoli pravice posameznika pred nosilci oblasti.

5.1 Pravni okvir in pristojnosti

Institucija Varuha človekovih pravic v Republiki Sloveniji je bila ustanovljena z ustavo RS, s 159. členom.

Zakon o Varuhu človekovih pravic (v nadaljevanju ZVarČP) ureja pooblastila in pristojnosti varuha. Narekuje tudi postopek izvolitve ter položaj varuha in njegovih namestnikov, postopek prejetja pobude, preiskave ter ukrepanja, pravice varuha, opredeljuje službo varuha in določa kazen v primeru neizpolnitve zahtev varuha.

Poslovnik Varuha človekovih pravic določa organizacijo in način dela ter postopek Varuha.

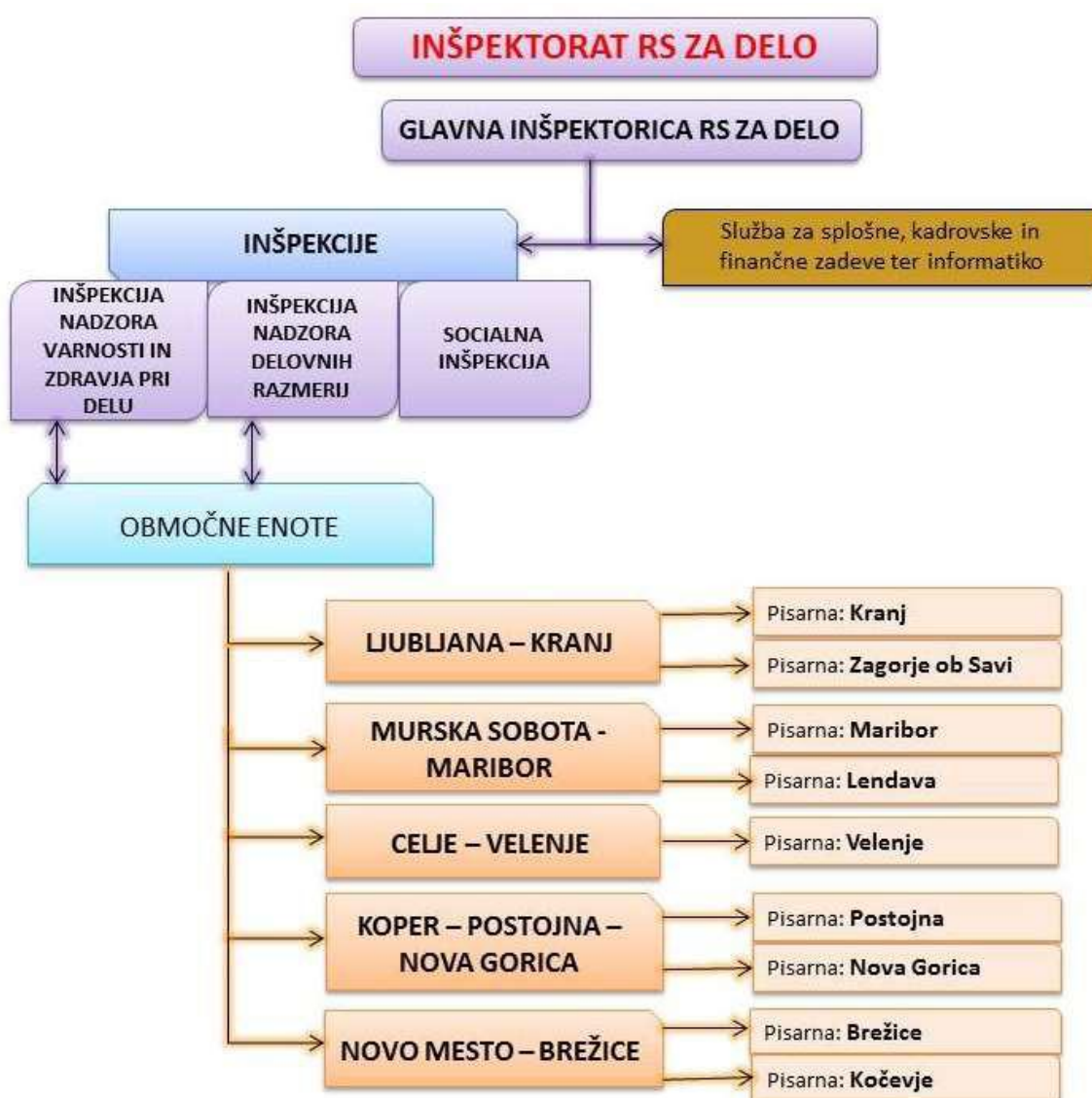
Varuh ima pooblastila, da od organov, ki jih nadzira, pridobi vse potrebne podatke za izvedbo preiskave, ne glede na stopnjo zaupnosti. Povabi lahko priče na zaslišanje, kadarkoli lahko opravi inšpekcijo vsakega državnega organa, objekta z omejeno osebno svobodo, psihiatrične institucije itd. Nadzor nad delom sodišč ima samo v primeru neupravičenega zavlačevanja sodnih postopkov ali očitne zlorabe oblasti (Varuh človekovih pravic 2016: Pravni okviri in pristojnosti).

5.2 Ukrepi Varuha

Kot je že bilo omenjeno na začetku poglavja, je funkcija Varuha nadzorne narave. Postopek preiskave se lahko začne na pobudo ogroženih ali oškodovanih oseb, lahko pa na lastno pobudo Varuha (Vodovnik 2013: 191). V primeru sprejetja pobude Varuh začne preiskavo in ob njenem zaključku poda poročilo z oceno dejstev in okoliščin. Predlaga lahko način za odpravo nepravilnosti, predlaga uvedbo disciplinskega postopka zoper odgovornih za nepravilnosti ter daje pobude Državnemu zboru in Vladi za spremembe (Varuh človekovih pravic 2016: Pravni okviri in pristojnosti).

6 INŠPEKTORAT RS ZA DELO

Inšpektorat Republike Slovenije (v nadaljevanju IRSD, inšpektorat) je upravni organ, ki spada pod Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Opravlja nadzor nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov v zvezi z delom, prejemki iz delovnega razmerja, zaposlovanjem delavcev doma in v tujini, sodelovanjem delavcev pri upravljanju, stankami ter varnostjo delavcev pri delu (Inšpektorat Republike Slovenije za delo 2015: Pristojnosti inšpektorata RS za delo, gl. tudi Kresal Šoltes et al. 2014: 119) in izreka ukrepe v primeru ugotovljenih kršitev.



Slika 6.1: Organizacijska shema inšpektorata RS za delo na dan 31. 12. 2015 (Inšpektorat RS za delo 2016: 14)

6.1. Pravni okvir

Postopkovni predpisi, po katerih se inšpektorji ravnaajo pri svojem delu, so:

- Zakon o inšpekciji dela (v nadaljevanju ZID-1), ki ureja pristojnost inšpektorata, pooblastila inšpektorjev in pogoje, ki jih morajo inšpektorji izpolnjevati za opravljanje tega dela. Kot novost v odnosu do ZID ureja tudi pogoje za bodoče strokovne pomočnike inšpektorjev (Brezovar 2014: 31).
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru (v nadaljevanju ZIN), ki dopolnjuje ZID-1 z urejanjem splošnih načel inšpekcijskega nadzora, organizacije in inšpekcije, položaja, pravic in dolžnosti inšpektorjev, pooblastil inšpektorjev, postopka nadzora, ukrepov in drugih, z inšpekcijskim nadzorom povezanih vprašanj (Trampuš 2004: 35).
- Zakon o splošnem upravnem postopku (v nadaljevanju ZUP), ki se uporablja subsidiarno pri vprašanjih, ki niso urejena s prejšnjima dvema zakonoma. Načela iz ZUP-a, ki jih inšpektorji pri svojem delu vedno upoštevajo, so načelo zaslišanja stranke, ustne izjave stranke, samostojnosti pri odločanju, pisnosti med inšpekcijskim pregledom, pravice do pritožbe, varstva strank, pomoči neuki stranki, dolžnost govoriti resnico in poštena uporaba pravic, načelo zakonitosti, iskrenost in poštenost stranke pred inšpektorjem v postopku ter rabo slovenskega jezika v postopku oziroma zagotovitev tolmača stranki, ki tega jezika ne razume (Trampuš 2005, 51-52).
- Zakon o prekrških (v nadaljevanju ZP-1), ki določa splošne pogoje za predpisovanje prekrškov in sankcij zanje, pogoje za odgovornost za prekrške, izrekanje in izvršitev sankcij za prekrške, postopek za prekrške ter organe in sodišča, pristojna za odločanje o njih (Trampuš 2005: 257). Na podlagi tega zakona je inšpektorat tudi prekrškovni organ.

Glede na področje dela pa inšpektorji upoštevajo pravne vire v zvezi z:

- delovnimi razmerji,
- varnostjo in zdravjem pri delu in

- socialnimi zadevami (Inšpektorat Republike Slovenije za delo 2015: Zakonodaja in dokumenti).

6.2 Postopek

Inšpekcijski postopek se vodi po uradni dolžnosti, začne pa se lahko na prijavo prizadetega delavca, sindikata ali celo poslovnega konkurenta. Inšpektor je dolžan obravnavati vsako, tudi anonimno, prijavo, za uvedbo postopka pa se lahko odloči tudi sam, v okviru njegovega letnega načrta ali akcije inšpektorata (Brezovar 2014: 48).

Edina stranka v inšpekcijskem postopku je zavezanec, ki je lahko pravna ali fizična oseba ali drugi subjekt in se nad njim izvaja inšpekcijski nadzor. Vlagatelj pobude nima statusa stranke v postopku in s tem podatkov o rezultatu (Brezovar 2014: 47). Razen v primeru, da inšpektor ugotovi, da je za razrešitev primera pristojno delovno sodišče, delavca opozori na to. Ravno tako o ugotovitvah seznanijo delavce ali njihove predstavnike, ko v postopku oceni, da je to potrebno zaradi varovanja njihovih pravic (Brezovar 2014: 53-54).

6.3 Pristojnost inšpektorata

Inšpekcija se izvaja na treh upravnih področjih:

- področju delovnih razmerij,
- področju varnosti in zdravja pri delu in
- področju socialnih zadev.

Vsa področja so pomembna za zagotavljanje celovitega varovanja pravic delavcev, vendar je za to diplomsko nalogo najbolj relevantna inšpekcija s področja delovnih razmerij.

Inšpektor ima pri opravljanju nadzora pravico uporabiti vrsto pooblastil. Na področju delovnih razmerij inšpektor največkrat pregleda interne akte in dokumente (pogodbe o zaposlitvi, listine o izplačilu plač, nadomestil, dodatkov ipd.) (Vodovnik 2013: 192).

Po opravljenem nadzoru, v primeru ugotovljene kršitve, odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti v določenem roku ali odredi druge ukrepe, za katere je pooblaščen z zakonom ali drugimi predpis (Inšpektorat Republike Slovenije za delo 2015: Pristojnosti inšpektorata RS za delo).

Pomembna dejavnost inšpektorja je tudi nudenje strokovne pomoči delavcem in delodajalcem glede zadev v okviru svoje pristojnosti in sodeluje z drugimi relevantnimi akterji – inšpekcijami, zavodom za zaposlovanje, zavodom za zdravstveno zavarovanje, zavodom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, sindikalnimi združenji, združenji delavcev in ostalimi (Inšpektorat Republike Slovenije za delo 2015: Pristojnosti inšpektorata RS za delo).

6.4 Pooblastila inšpektorjev

Pooblastila inšpektorjev so navedena v ZID-1 in ZIN. Inšpektor jih uporablja znotraj inšpekcijskega postopka, ki se vodi po uradni dolžnosti, začne pa se lahko na prijavo prizadetega delavca, sindikata ali celo poslovnega konkurenta. Inšpektor je dolžan obravnavati vsako, tudi anonimno prijavo, za uvedbo postopka pa se lahko odloči tudi sam (Brezovar 2014: 48).

6.4.1 Nadzorna funkcija

Na spletni strani inšpektorata (Inšpektorat Republike Slovenije za delo 2015: Pristojnosti inšpektorata RS za delo) so strnjeno navedena pooblastila, ki jih ima inšpektor pri nadzoru in so naslednja:

- pregledati prostore, objekte, postroje, naprave, delovna sredstva, napeljave, predmete, blago, snovi, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo državnih organov, gospodarskih družb, zavodov, drugih organizacij in skupnosti ter zasebnikov,
- pregledati poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo, kadar se vodijo in hranijo na elektronskem mediju ter zahtevati izdelavo njihove pisne oblike, ki mora verodostojno potrjevati elektronsko obliko,
- zaslišati stranke in priče v upravnem postopku,

- pregledati listine, s katerimi lahko ugotovi istovetnost oseb,
- brezplačno pridobiti in uporabljati osebne in druge podatke iz uradnih evidenc in drugih zbirk podatkov, ki se nanašajo na zavezanca in so potrebni za izvedbo inšpekcijskega nadzora,
- brezplačno vzeti vzorce blaga in opraviti preiskave vzetih vzorcev,
- brezplačno vzeti vzorce materialov in opreme za potrebe preiskav,
- fotografirati ali posneti na drug nosilec vizualnih podatkov osebe, prostore, objekte, postroje, napeljave in druge predmete,
- reproducirati listine, avdiovizualne zapise in druge dokumente,
- zaseči predmete, dokumente in vzorce v zavarovanje dokazov in
- opraviti druga dejanja, ki so v skladu z namenom inšpekcijskega nadzora.

Obširneje so pooblastila v zvezi z izvajanjem nadzora navedena v ZIN 19 – 23. člen in ZID-1 10. in 11. člen. Dovolj visoka pooblastila omogočajo inšpektorjem boljši vpogled v stanje in s tem bolj učinkovit nadzor nad kršitvami.

6.4.2 Ukrepi inšpektorjev

Ukrepi so v ZID-1 navedeni v 5. poglavju, v členih 16-23, v ZIN pa v 7. poglavju, v členih 32.-36. V ZID-1 so kazenske določbe navedene v 6. poglavju, v členih 24.-27, v ZIN pa v 9. poglavju, v členih od 38-40.

V primeru ugotovljenih kršitev, med inšpekcijskim nadzorom, ima inšpektor pravico in dolžnost:

- odrediti ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti, ki ga določi sam,
- izvesti postopke v skladu z zakonom o prekrških,
- podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti,
- predlagati ukrepe pristojnim organom in
- odrediti druge ukrepe in dejanja za katera je pristojen (Trampuš 2004: 27).

Ukrep inšpektorja je glede na kršitev lahko globa, zahteva za odpravo kršitve ali ureditvena odločba, s katero inšpektor delodajalcu odredi, da zagotovi izvajanje zakona (Kresal 2009: 138).

Posebni ukrep inšpektorja, ki ga lahko uveljavi v primeru, če zavezanec v določenem roku ne odpravi ugotovljene kršitve je, da prepove opravljanje dejavnosti, zaseže predmete ali dokumentacijo v zvezi s kršitvijo. Zapečati lahko poslovne ali proizvodne prostore in delovna sredstva ter preko distributerjev zavezancu ustavi dovod elektrike, plina, vode itd., vendar tako, da to ne povzroči škode na delovnih sredstvih ali izdelkih.

Inšpektor lahko prepove opravljanje dela delavcem, če jim zaradi kršitve grozi nevarnost za življenje, če gre za delo tujcev v nasprotju s predpisi, če delajo na črno, so mlajši od 15 let in opravljajo delo v nasprotju s predpisi, če delajo preko organizacije za posredovanje dela v nasprotju s predpisi ter opravljajo delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z zakonom (Brezovar 2014: 56-60).

Odločbo lahko izda inšpektor pisno, pa tudi ustno, z naknadno izdajo pisne odločbe v osem dnevnem roku.

Poleg zagotavljanja zadostnih pooblastil so učinkovite, sorazmerne in odvračilne sankcije ključ do spoštovanja zakonodaje. Spoštovanje zakonodaje mora zagotoviti država preko učinkovite inšpekcije dela in le to ne sme biti prepuščeno individualnemu uveljavljanju pravic s strani delavcev samih (Kresal 2011: 177).

7 DELOVNA IN SOCIALNA SODIŠČA

Delovna in socialna sodišča so sodišča, specializirana za odločanje v delovnih in socialnih sporih. Delovna sodišča so pristojna za:

- odločanje v individualnih sporih med delavcem in delodajalcem o individualni pravici, obveznosti ali pravnem razmerju in
- kolektivnih delovnih sporih med strankami kolektivnih delovnih razmerij o kolektivni pravici, obveznosti, pravnem razmerju ali interesu.

Socialna sodišča pa v socialnih sporih (Cvetko et al. 2005: 17-18).

Za njih velja načelo tristopenjskega odločanja. Na prvi stopnji imamo štiri delovna sodišča s sedežem v Celju, Kopru, Ljubljani in Mariboru in njihove zunanje oddelke ter eno socialno sodišče s sedežem v Ljubljani, ki je pristojno za odločanje v socialnih sporih za območje celotne države in organizacijsko deluje na področju Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani. Na drugi stopnji o pritožbah zoper sodbe in sklepov sodišč prve stopnje odloča Višje delovno in socialno sodišče s sedežem v Ljubljani. Na tretji stopnji pa o pritožbah in revizijah zoper odločbe sodišča druge stopnje odloča Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Cvetko et al. 2005: 20-21, 78-79, gl. tudi Novak 2004: 219).

7.1 Zakonska podlaga

Delovno sodišče primarno uporablja določbe Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (v nadaljevanju ZDSS-1), če le ta ne ureja predmeta delovnega ali socialnega spora, ki ga obravnava, se subsidiarno uporabijo določbe Zakon o pravdnem postopku (V nadaljevanju ZPP) (Cvetko et al. 2005: 96, gl. tudi Vodovnik 2013: 185).

7.2 Delovni spor

V jeziku delovnih sodišč ne govorimo takoj o kršenju pravic delavcev, temveč o delovnem sporu med delavcem in delodajalcem. Domnevna kršitev je predmet sodne obravnave, ki se zaključi s sodbo, v kateri sodišče poda odločitev o njenem obstoju.

V postopku v delovnih in socialnih sporih pa so uporabljeni tudi določeni pojmi. V individualnih delovnih sporih gre za tožbo, ki jo poda tožeča stranka zoper tožene stranke. V kolektivnih delovnih sporih pa govorimo o predlogu, ki ga vloži predlagatelj postopka proti nasprotnemu udeležencu. (Cvetko et al. 2005: 94-95).

Naj omenim še to, da ni nujno, da je tožeča stranka delavec. V primerih, ko je to delodajalec, gre po navadi za tožbe v zvezi s kršenjem konkurenčne klavzule ali zahtevo drugih odškodnin (Novak 2004: 134).

Glede na področje obravnave diplomske naloge se bomo osredotočili na individualni delovni spor, katerega značilnosti so:

- da je to pravni spor,
- da je njegov predmet individualna (posamična) pravica, obveznost ali pravno razmerje,
- da temelji na pogodbi o zaposlitvi ali drugem individualnem pravnem aktu in zakonu,
- da sta stranki spora delavec in delodajalec,
- da je rešen po posebnem postopku pred za to določenimi organi (Novak 2004: 124).

7.3 Predhodni postopek

Namenila bom nekaj besed predhodnemu postopku kot pogoju za začetek postopka pred sodiščem.

Postopek pri delodajalcu je obvezen postopek in je pogoj za uveljavljanje pravic pred sodiščem. V njem delavec neposredno od delodajalca zahteva odpravo okoliščin, za katere meni, da delodajalec z njimi krši njegove pravice. Brez izvedbe tega postopka se tožba na sodišču takoj zavrže (Novak 2004: 235-236).

Izjema so tožbe v zvezi z odpovedjo ali drugimi načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi, odločitve o disciplinski odgovornosti delavca in denarne terjatve iz delovnega razmerja. V teh primerih lahko delavec svoje pravice uveljavlja neposredno pred sodiščem (Kresal Šoltes et al. 2014: 119).

Druga vrsta predhodnega postopka je postopek posredovanja tretje stranke, ki je lahko vnaprej določen z zakonom ali kolektivno pogodbo (Vodovnik 2013: 180).

7.4 Postopek pred sodiščem

Zaželeno je, da je sodni postopek čim krajši in da posledično v zvezi z njim nastane čim manj stroškov. V 20. Členu ZDSS-1 je zapisano, da je v postopku v delovnih in socialnih sporih treba postopati hitro. Za doseg tega cilja so predvidene določbe, ki se nanašajo na vse udeležence sodnega procesa (Cvetko et al. 2005: 114-116).

Postopek pred delovnim in socialnim sodiščem se začne z vložitvijo tožbe tožeče stranke. V dokaznem postopku obe stranki postavljata svoje trditve, predloge, zahteve in jih utemeljujeta z dokazi. Po uspešno izvedenem postopku sodišče s sodbo odloči o sporu. Glavna vsebina sodbe je odločitev sodišča o zahtevah tožeče stranke. Vsebuje tudi rok za izvršitev obveznosti in obrazložitev sodbe – pravni pouk (Vodovnik 2013: 185).

7.5 Alternativno reševanje sporov

Še najbolj zaželeno je alternativno reševanje delovnopravnih sporov, kar je lahko v nekaterih primerih obvezno določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo (razen v sporih o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja). Takrat je tožba dopustna šele, če se izkaže, da postopek alternativnega reševanja spora ni bil uspešen (Cvetko et al. 2005: 120). V primeru, ko sodišče na podlagi odgovora na tožbo ali pripravljalnih vlog ugotovi, da stanje med strankama dejansko ni sporno in se stranki odpovesta glavni obravnavi, lahko sodišče izreče odločitev brez glavne obravnave (Cvetko et al. 2005: 127-129).

Delovno pravo za alternativno reševanje delovnih sporov ne uporablja izraza mediacija, temveč za posamezni način mirnega reševanja sporov uporablja lasten izraz (Novak 2008: 92).

Eden tovrstnih načinov reševanja sporov je arbitraža. Pri arbitraži stranki zadevo v odločanje prepustita arbitrom ter s tem izključita prisotnost sodišča (Kresal Šoltes et al. 2014: 120). Prednosti arbitraže pred sodno obravnavo so hitrejši in stroškovno ugodnejši

postopek. Stranke spora lahko vplivajo na izbiro arbitrov, kar poveča zaupanje, sodišča pa v omejenem obsegu nadzirajo zakonitost arbitražnih odločb (Vodovnik 2013: 184).

Drugi ukrep v tej smeri je sklepanje sodne poravnave, ko stranki s soglasjem prekineta sodni postopek in se usmerita na alternativno reševanje sporov, kjer stranki pred sodiščem odpravita spor in sporazumno na novo določita medsebojne pravice in obveznosti (Cvetko et al. 2005: 135). Sodna poravnava ima enake pravne posledice kot pravnomočna sodba in mora biti v skladu z ustavo. Ker je sklenjena pred sodiščem, vsebuje tudi sodno jamstvo za njeno zakonitost (Kogej Dmitrovič 2004: 411) in bi znala biti najboljši način reševanja delovnih sporov.

7.6 Sodba sodišča

Sodba je oblika odločbe, s katero se zaključi sodni postopek in odloči o tožbenem zahtevku. Pri njenem izreku se upošteva ZDR-1, ki tudi vsebuje pojme, pomembne za oblikovanje izreka (Novak 2004: 283).

Glede na vrsto izreka in predmet spora se razlikuje tudi vsebina oziroma oblika sodbe. Izrek je lahko dajatveni, ugotovitveni in oblikovalni.

Vsak od izrekov naj bi bil v sodbi obravnavan posebej zaradi preglednosti, jasnosti in razumljivosti ter iz vidika, da izvira iz različnih pravnih temeljev (Novak 2004: 288-289).

Sodišče lahko izreče tudi sklep, po navadi je to v primeru zavrženja tožbe (Novak 2004: 301).

8 DEJAVNOST NADZORA IN SANCIONIRANJA V PRAKSI

Lahko rečemo, da varstvo pravic delavcev predstavlja izziv za današnji čas. Kljub 150 letnemu razvoju so namreč delavske pravice krhka pridobitev, ki jo načenja neoliberalna ideologija. (Kresal 2014: 180). To se najbolj kaže v središču samega dogajanja, kjer se nahajajo, tudi v prejšnjih poglavjih, predstavljene institucije. V nadaljevanju sledi prikaz njihovega delovanja, ki bo pomagal pri odgovoru na vprašanje diplomske naloge.

8.1 Glavne ugotovitve Inšpektorata RS za delo glede kršitev delovnopравnih predpisov

Inšpektorat RS za delo je po zakonu dolžan vsako leto poročati pristojnemu ministrstvu (Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti) o svojem delu za preteklo leto s poročilom. Poročila inšpektorata so odličen vir predstave o delu inšpektorata in poleg statističnih podatkov vsebujejo tudi komentarje in mnenje inšpektorata o stanju na njihovem delovnem področju. Zato so v nadaljevanju, kot relevanten vir za to diplomsko nalogo, prikazani nekateri podatki o delu inšpektorata na področju delovnih razmerij (brez področja varovanja zdravja pri delu in socialne varnosti).

Leto	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Število kršitev	5.466	6.013	6.456	5.986	8.323	9.762	10.802	10.358
Število nadzorov	9.355	9.965	9.908	9.626	9.027	10.958	9.759	8.539

Tabela 8.1: Število inšpekcijskih nadzorov in število ugotovljenih kršitev (Inšpektorat RS za delo 2016: 55)

Inšpektorat RS za delo je, kot prikazuje zgornja tabela, v letu 2015 obravnaval 10.358 kršitev, kar je manj kot leto prej. Kljub temu pa stanje na področju spoštovanja delovne zakonodaje označujejo za (še vedno) zaskrbljujoče. Pri tem poudarjajo, da gre nižje število kršitev tudi na račun tega, da je pristojnost za nadzor nad delom na črno prešla pod Finančno upravo Republike Slovenije (v nadaljevanju FURS).

Največ kršitev so ugotovili v dejavnosti gradbeništva, sledijo gostinske nastanitvene dejavnosti s strežbo hrane in pijače, nato sledi dejavnost trgovine ter dejavnost kopenskega prometa in cevovodnega transporta (Inšpektorat RS za delo 2016: 54-55).

Leto	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Število vseh ugotovljenih kršitev	5.466	6.013	6.456	5.986	8.323	9.762	10.802	10.358
1	Pogodba o zaposlitvi	Plačilo za delo	Plačilo za delo	Plačilo za delo	Plačilo za delo	Plačilo za delo	Plačilo za delo	Plačilo za delo
	1.369	1.522	2.596	2.643	3.488	3.601	3.542	3.776
2	Plačilo za delo	Pogodba o zaposlitvi	Pogodba o zaposlitvi	Pogodba o zaposlitvi	Evidence	Evidence	Pogodba o zaposlitvi	Evidence
	843	1.212	942	938	1.250	1.688	2.213	1.797
3	Evidence	Evidence	Evidence	Zaposlovanje na črno	Pogodba o zaposlitvi	Pogodba o zaposlitvi	Evidence	Pogodba o zaposlitvi
	696	715	606	582	1.326	1.681	1.796	1.608
4	Zaposlovanje na črno	Delovni čas	Delovni čas	Evidence	Zaposlovanje na črno	Zaposlovanje na črno	Zaposlovanje na črno	Delovni čas
	511	589	517	513	670	780	795	722

Tabela 8.2: Najpogostejše ugotovljene kršitve na področju delovnih razmerij v obdobju od 2008 do 2015 (Inšpektorat RS za delo 2016: 55).

Tabela 8.2 (stran 24) prikazuje, da so glede na pogostost kršitve, tudi lani, kot že šest let prej, prednjačile kršitve s področja plačila za delo. Na drugem mestu so kršitve v zvezi z evidencami, sledijo kršitve v zvezi s pogodbo o zaposlitvi ter na zadnjem mestu kršitve v zvezi z delovnim časom.

Zaposlovanje na črno za IRSD ni več področje obravnave, saj je pretežna pristojnost nadzora na tem področju prešla na FURS, opozarjajo pa na pogosto prepletanje pristojnosti in posledično "podajanje" zadev med organi (Inšpektorat RS za delo 2016: 56).

8.1.1 Ukrepi

Glede ugotovljenih ukrepov v letu 2015 so v 1.903 primerih naložili ureditveno odločbo, v 123 primerih so izdali odločbo o prepovedi opravljanja delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti, v 1393 primerih izdali plačilni nalog, 1911 odločb o prekršku ter 1029 opozoril. V 58 primerih so prijavili kaznivo dejanje, v 356 primerih so izdali opozorilo v skladu z ZIN in 38 krat izdali soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Inšpektorat RS za delo 2016: 56).

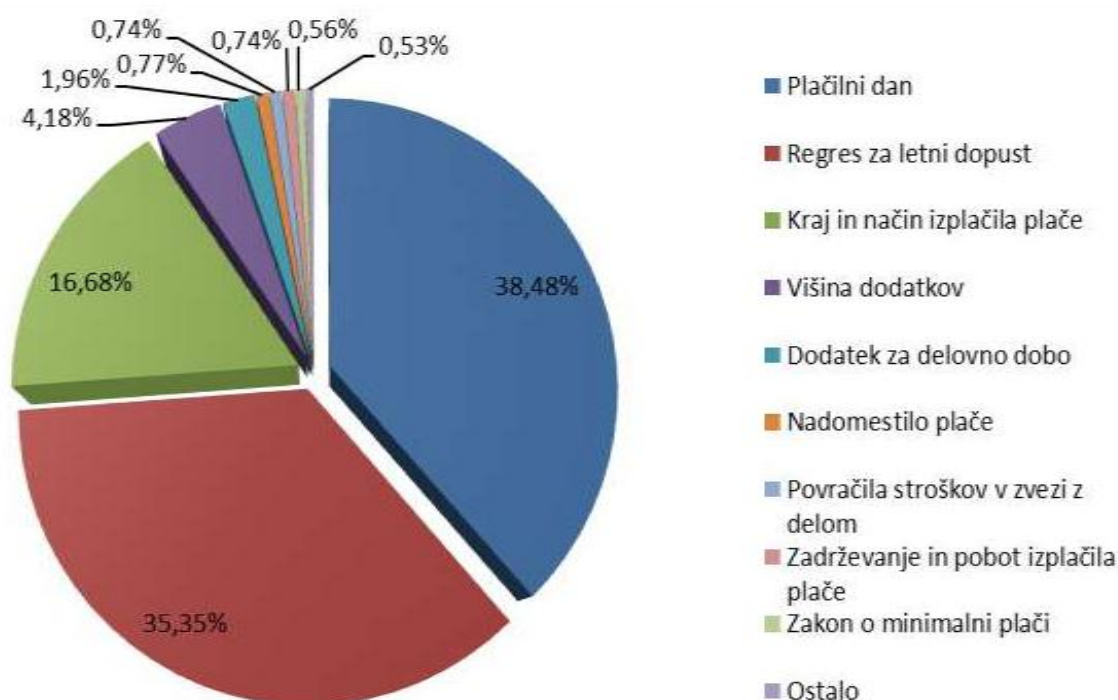
8.1.2 Plačilo za delo

Leto	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vse ugotovljene kršitve na področju delovnih razmerij	5.466	6.013	6.456	5.986	8.323	9.762	10.802	10.358
Število kršitev instituta plačila za delo	843	1.522	2.596	2.643	3.488	3.601	3.542	3.776
	(15,4%)	(25,3%)	(40,2%)	(44,1%)	(41,9%)	(36,9%)	(32,8%)	(36,4%)

Tabela 8.3: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju delovnih razmerij (Inšpektorat RS za delo 2016: 58).

Zgornja tabela prikazuje število kršitev plačila v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami. Kot že omenjeno, so kršitve v zvezi s plačilom za delo na prvem mestu že sedmo leto zapored, letos jih je bilo 3.776, kar znaša 36,4 % vseh kršitev. Natančneje je

najbolj izstopala kršitev glede plačilnega dne, ki ni ustrezal v 1453 primerih. Glede regresa za letni dopust je bila kršitev ugotovljena 1335 krat. 630 je bilo kršitev v zvezi s krajem in načinom izplačila plače. Sledijo še kršitve glede višine dodatkov – 158 kršitev, dodatka za delovno dobo – 74 kršitev, nadomestila plače – 29 kršitev, zadrževanje in pobota izplačila plače – 28 kršitev ter povračila stroškov v zvezi z delom prav tako 28 (Inšpektorat RS za delo 2016: 58). Ugotovljeno je bilo še manjše število drugih kršitev.



Slika 8.2: Porazdelitev kršitev instituta plačila za delo po deležih v letu 2015 (Inšpektorat RS za delo 2016: 59).

Zgornji graf prikazuje še zgradbo kršitev instituta plačila v slikovni obliki.

Na tem mestu inšpektorat pojasnjuje, da se v primer kršitev plačilnega dne plače ne izplačujejo, se ne izplačajo v zakonsko določenem roku ali z zamikom.

Glede regresa ugotavljajo izplačilo regresa v bonih ali pa je le ta pogojen z uspešnostjo poslovanja.

Glede kraja in načina je težava v pisnem obračunu plač¹ in gotovinsko izplačilo plač.

Kršitve se pojavljajo tudi pri izplačevanju plač delavcem, napotenim v tujino, in sicer jim delodajalec izplača minimalno plačo glede na slovensko zakonodajo in ne za delavca bolj ugodno zakonodajo države napotitve.

Pod tem področjem se IRSD srečuje tudi z neplačevanjem prispevkov, kar sicer sodi v pristojnost FURS-a, zato jih IRSD o takšnih primerih obvesti, da lahko izvedejo ustrezne postopke (Inšpektorat RS za delo 2016: 58-60).

8.1.3 Delovni čas, odmori in počitki ter evidence na področju dela

Največ kršitev v zvezi z delovnim časom je glede razporejanja le tega. Delodajalci so kršili tudi določilo, da delovni čas pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa ne sme presegati 56 ur na teden, pogosto pa so bile kršene tudi določbe o nadurnem delu.

Najslabše spoštujejo določbe o delovnem času in zagotavljanju odmorov ter počitkov v gostinstvu in trgovinah.

Tukaj je poudarjeno, da so kršitve delovnega časa ter zagotavljanja odmorov in počitkov težko dokazljive, ker ne obstajajo ali niso pravilno vodene evidence o izrabi delovnega časa (Inšpektorat RS za delo 2016: 60-61).

8.1.4 Pogodba o zaposlitvi

Kršenje pogodbe o zaposlitvi je tudi ena izmed pogostejših kršitev delovnega razmerja. Od leta 2009 se giblje med 10 in 20 % vseh kršitev in kot prikazuje graf na sliki 8.3 (stran 28), v tem času ni bilo drastičnega povečanja te kršitve.

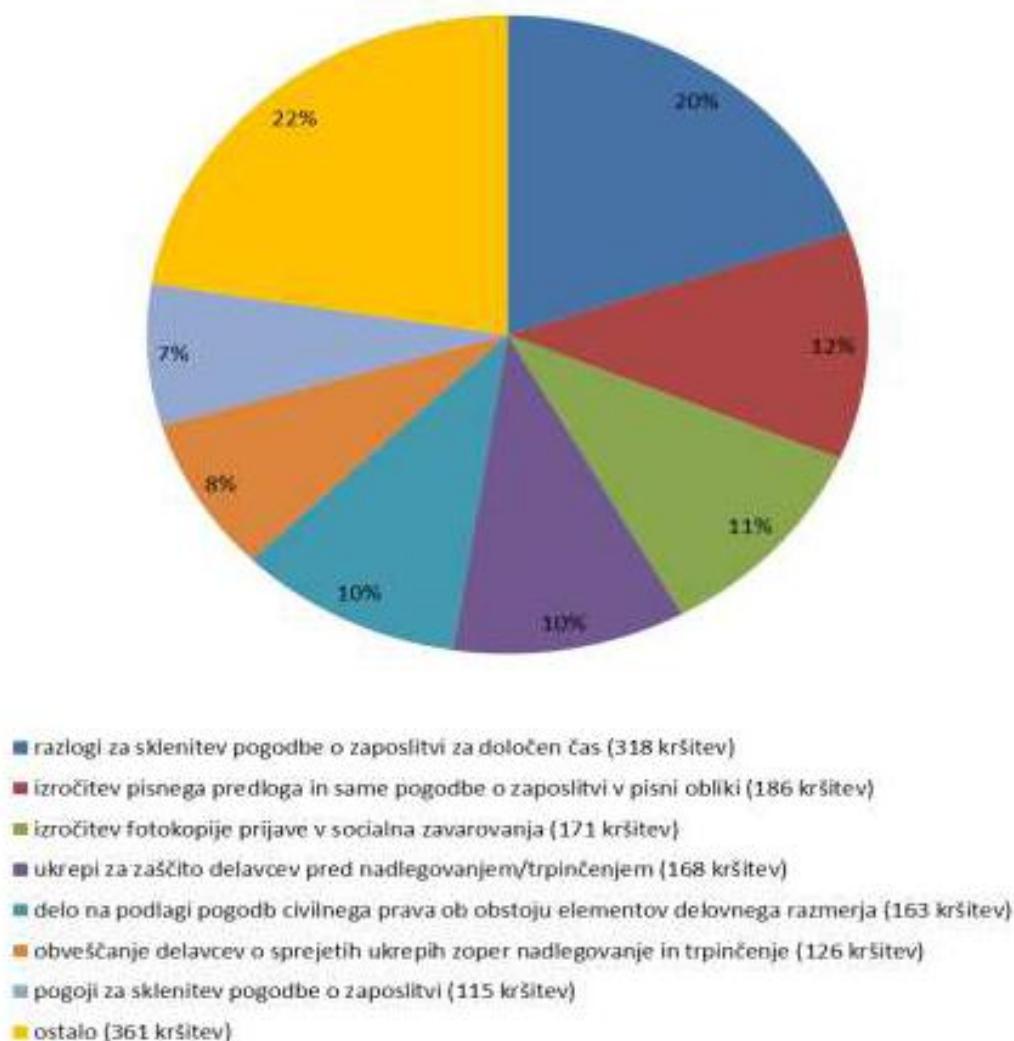
¹ Le ta je z ZDR-1 postal verodostojna listina, s katero delavec lahko terjala izplačilo neplačanih plač in skupaj z določbo o obveznosti nakazila plače na račun naj bi zagotavljal večjo plačilno disciplino.



Slika 8.3: Število kršitev glede pogodbe o zaposlitvi v primerjavi z vsemi kršitvami s področja nadzora delovnih razmerij (Inšpektorat RS za delo 2016: 62).

Na tem področju v kršenju prednjači dejavnost gradbeništva, sledijo gostinstvo, trgovina in kopenski promet ali izobraževanje.

Najpogostejše kršitve v zvezi z institutom pogodbe o zaposlitvi v letu 2015



Slika 8.4: Najpogostejše kršitve glede pogodbe o zaposlitvi v letu 2015 (Inšpektorat RS za delo 2016: 63).

Največ kršitev je bilo pri razlogih za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, sledi rok izročitve pisnega predloga zaposlitvi pred predvideno sklenitvijo in izročitvijo pogodbe o zaposlitvi delavcu, pravočasna prijava delavca v obvezna socialna zavarovanja in dejanja v zvezi s tem, sprejem ukrepov za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mesu, opravljanje dela na podlagi pogodbe civilnega prava, obveščanje delavcev o sprejetih ukrepih zoper nadlegovanja in trpinčenja, kot prikazuje zgornji graf (Inšpektorat RS za delo 2016: 61-62).

Ostale kršitve v zvezi z institutom pogodbe o zaposlitvi



Slika 8.5: Druge kršitve glede pogodbe o zaposlitvi (Inšpektorat RS za delo 2016: 64)

Kot prikazuje graf na sliki 8.5, je med drugimi kršitvami, glede pogodbe o zaposlitvi, največ kršitev glede obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi in glede predhodnih zdravstvenih pregledov.

Inšpektorat v zvezi z določbami, ki urejajo netipične oblike pogodb o zaposlitvi, ne beleži velikega števila kršitev. Vendar pa opozarjajo, da gre za naraščajočo problematiko zlorab instituta krajšega delovnega časa od polnega in delavci dejansko opravljajo delo dlje kot predvideva njihova pogodba. Dejansko stanje je težko ugotavljati brez dostopa do evidenc delodajalcev, ki so velikokrat prikriti (Inšpektorat RS za delo 2016: 64).

8.1.5 Pogodbe civilnega prava

Elementi delovnega razmerja, kot jih določa 4. člen ZDR-1 in kot je že navedeno v poglavju 3.1, so:

- prostovoljna vključitev v organizirani delovni proces,

- opravljanje dela za plačilo,
- opravljanje dela s strani točno določene osebe in
- opravljanje dela po navodilih delodajalca.

Inšpektorat navaja, da presojanje obstoja teh elementov v konkretnem primeru v praksi ni preprosto, zaradi vedno novih načinov, ki jih delodajalci najdejo za kršenje ali obhod zakonske prepovedi sklepanja pogodb civilnega prava v primeru obstoja elementov delovnega razmerja. Ravno tako je proces presojanja o tej zadevi otežen zaradi dolgotrajnosti in zamudnosti raziskovanja dokazov.

V letu 2015 je bilo ugotovljenih 163 kršitev s tega področja, v letu 2014 237 kršitev, leta 2013 pa 201 kršitev, pri čemer opozarjajo, da se tudi v primeru sklepanja tovrstnih pogodb z večjim številom delavcev pri enem delodajalcu šteje kot ena kršitev (v primeru enega delodajalca je bila ugotovljena nepravilnost za 78 delavcev hkrati)².

Tako je inšpektorat izvedel usmerjeno akcijo nadzora s tega področja, v sodelovanju s FURS-om, v medijskih hišah, nato pa še pri delodajalcih, pri katerih je bil FURS predhodno seznanjen s sumom kršitve. Tovrstne kršitve so bile ugotovljene tudi v dejavnosti odvetništva.

Prekerne oblike dela so za delodajalce ugodnejše in manj obdavčene, iz njih izhaja manj pravic za delavce, ki bi jih delodajalec moral financirati. V poročilu inšpektorat navaja, da prekerno delo delavcu včasih tudi ustreza, ker prejme višje izplačilo in lahko dela za več naročnikov hkrati. Prijava kršitve pa se zgodi šele po končanem delu in je s tem inšpekcijski nadzor obstoja kršitve še toliko bolj otežen. Inšpektorji pri svojem delu ne ugotavljajo obstoja delovnega razmerja, za potrebe prekrškovnega postopka ugotavljajo zgolj elemente delovnega razmerja.

V tem primeru inšpektorat predlaga spremembo davčnih predpisov – enako ali višje obdavčiti tovrstne oblike zaposlovanja. Na področju študentskega dela predlaga omejitvev

² Darja Senčur Peček v zvezi z netipičnimi oblikami zaposlitev, ki so neustrezno rabljena in so pravzaprav prikrita delovna razmerja, opozarja na problem, da delavci ne posežejo po ukrepih do katerih so upravičeni, da si ne bi s tem zmanjšali zaposlitvenih možnosti. Zato je vloga inšpekcije in drugi državni ukrepi za odkrivanje nepravilnosti v zvezi s tem še toliko večjega pomena, da izjeme ne postanejo pravilo (Senčur Peček 2015: 3)

opravljanja tovrstnega dela po vzoru omejitve začasnega ali občasnega dela upokojencev (Inšpektorat RS za delo 2016: 65-66).

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

Na tem področju inšpektorat zagovarja preventivno delovanje z opozarjanjem delavcev na njihove pravice in opozarjanjem delodajalcev na pomen sprejetja ustreznih ukrepov za zaščito delavcev. Ocenjujejo, da se žrtve tovrstnih kršitev na njih pogosteje obračajo z vprašanji in prošnjo po strokovni pomoči, pogosteje kot s prijavo. Prijave same so pogosto anonimne in pavšalne, kar dodatno otežuje njihovo dokazovanje.

Pogostejše kot kršitve prepovedi diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu s strani delodajalca (v letu 2015, 10 kršitev), so kršitve, ko delodajalec ni sprejel ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred temi kršitvami (v letu 2015, 168 kršitev). Na tem področju si inšpektorji želijo natančnejše določene kriterije za presojanje o ustreznosti tovrstnih ukrepov s strani delodajalca, npr. v podzakonskem aktu. Verjamejo, da bi to pripomoglo k lažjemu nadzoru in bi nudilo delodajalcem oporne točke pri sprejemanju ukrepov za zaščito delavcev (Inšpektorat RS za delo 2016: 67-68).

8.1.7 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

V letu 2015 je bilo ugotovljenih 379 kršitev s tega področja. 100 se jih je nanašalo na obliko in vsebino odpovedi, ko delodajalec ni spoštoval, da mora biti odpoved pogodbe izražena v pisni obliki, ravno tako mora delavec biti pisno obveščen o pravnem varstvu ter pravicah. 84 kršitev se je nanašalo na odpravnino ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ter iz razloga nesposobnosti, ko delodajalec le te ni izplačal ali je prekoračil predviden čas za izplačilo odpravnine. 48 kršitev pa se je nanašalo na izplačilo odpravnine v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas (Inšpektorat RS za delo 2016: 69-70).

8.1.8 Letni dopust

V letu 2015 je bilo ugotovljenih 281 kršitev glede odmere in izrabe letnega dopusta. Od tega je v 116 primerih delodajalec prekril dolžnost pisno obvestiti delavca o odmeri letnega dopusta za tekoče leto. 68 kršitev je bilo glede izrabe letnega dopusta ter kršenja pridobitve pravice do letnega dopusta. Nepravilnosti v zvezi z minimalnim trajanjem letnega dopusta pa so bile v 64 primerih (Inšpektorat RS za delo 2016: 70).

8.1.9 Napoteni delavci

V primerih napotitve slovenskih delavcev na delo v tujino je bilo v letu 2015 150 kršitev. Večinoma (v 143 primerih) glede obveznih sestavin pogodbe za opravljanje dela v tujini (niso vsebovale vseh obveznih sestavin), v 3 primerih pa delodajalec delavcem po prenehanju dela v tujini ni zagotovil vrnitve v Slovenijo, v skladu z zakonom.

Druge kršitve glede napotениh delavcev so, glede na vsebino kršitve, lahko razporejene in evidentirane v drugih razdelkih in jih je več (Inšpektorat RS za delo 2016: 70).

8.2 Sodna praksa

V pravnem sistemu sodna praksa ne predstavlja vira prava in s tem sodišča niso zavezana k upoštevanju predhodnih odločitev sodišč, ki so odločila v enakih ali podobnih zadevah. Kljub temu pa imajo v postopku odločanja o delovnih sporih svoje mesto. Spodaj navajam nekaj primerov iz sodne prakse za pogled na kršitve še iz vidika sodišč.

8.2.1 Krajši delovni čas in priznanje delovnega razmerja

Pri tem primeru je šlo za spor zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Sodišče druge stopnje je odločilo, da delovno razmerje tožnici ni prenehalo 19. 2. 2011, temveč je trajalo tudi od 20. 2. 2011 do 18. 1. 2012 in od 1. 8. 2012 do 10. 9. 2013. V vmesnem obdobju, med 19. 1. 2012 do 31. 7. 2012 pa ne, saj je bila ta čas tožnica zaposlena pri drugem delodajalcu, za krajši delovni čas, in sicer 20 ur tedensko.

Revizijsko sodišče je tožnici ugodilo in izpodbijalo sodbo sodišča druge stopnje ter ugotovilo trajanje delovnega razmerja tudi v obdobju od 19. 1. 2012 do 31. 7. 2012, in sicer za krajši delovni čas, 20 ur tedensko.

V obrazložitvi sodbe so navedli, da ni bilo utemeljenega razloga za nepriznanje delovnega razmerja pri dveh delodajalcih, ki jih delavec lahko sklene in s tem doseže polni delovni čas. Ker je bila tožnica pri toženi stranki zaposlena za nedoločen čas, s krajšim delovnim časom, ni razloga za nepriznanje delovnega razmerja v navedenem obdobju še za razliko do polnega delovnega časa (20 ur tedensko). S to odločitvijo je sodišče doseglo stanje kot bi bilo, če ne bi prišlo do nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kar bi za tožnico imelo negativne posledice tudi na pokojninskem področju.

V zvezi s tem avtor zapisa opozarja na 5. člen Zakona o preprečevanju dela na črno, iz katerega izhaja domneva sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas v primerih, ko delodajalec omogoči delo posamezniku, brez sklenitve pogodbe o zaposlitvi oziroma delavca ne prijavi v obvezna zavarovanja, razen če ima le ta že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi pri drugem delodajalcu ali ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, za razliko do polnega delovnega časa (Debelak 2015: 565-566).

8.2.2 Vsebina odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Sodišče prve stopnje je glede izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo tožena stranka, (delodajalec) podala tožniku (delavcu) 15. 10. 2013 razsodilo, da je le ta nezakonita in se razveljavi. Sodišče druge stopnje je pritožbo delodajalca zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Vrhovno sodišče je reviziji delodajalca ugodilo in razveljavilo predhodni sodbi obeh nižjih sodišč in zadevo vrnilo v ponovno sojenje sodišču prve stopnje.

V odpovedi pogodbe o zaposlitvi je delodajalec delavcu očital, da ga ni obvestil o razlogih za odsotnost ter da je od 1. 9. 2013 tudi neprekinjeno izostal z dela brez upravičenega razloga.

Razlogi za odločitev vrhovnega sodišča so vezani na spreminjanje zakonodaje glede navajanja razloga izredne odpovedi s strani delodajalca. Delodajalec je po ZDR-1 v

odpovedi dolžan dovolj konkretno (vsebinsko in časovno) navesti in obrazložiti le okoliščine iz katerih je razviden razlog odpovedi pogodbe. Ni mu treba navesti pravne kvalifikacije takega ravnanja.

Delavec je delodajalca dolžan obvestiti tudi o razlogu za odsotnost, ne odsotnosti sami. Neobveščanje delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, pomeni kršitev obveznosti delavca o obveščanju.

Sodišče prve stopnje bo moralo ponoviti postopek in ugotoviti, ali je v odpovedi dejansko naveden in obrazložen odpovedni razlog ter ponovno odločiti o zakonitosti pogodbe (Pešl Tacol 2015: 122-124).

8.2.3 Plačilo dodatka za delovno dobo

Vrhovno sodišče je v sporu, zaradi plačila dodatka za delovno dobo, 16. 9. 2013 ugodilo reviziji tožene stranke in razveljavilo sodbo Višjega delovnega sodišča ter sodbo Delovnega sodišča v Kopru in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v ponovno sojenje.

Pravica do dodatka za delovno dobo je zakonska pravica delavca in izplačilo le tega ne more biti predmet dogovora. Lahko pa je predmet dogovora način obračunavanja dodatka; se izkazuje na plačilnem listu, ali se v pogodbi o zaposlitvi določi višja plača, ki vsebuje osnovno plačo in dodatek.

V tem primeru je bil tožnik pri toženi stranki zaposlen kot vodilni delavec, v njegovi pogodbi o zaposlitvi je bila določena osnovna plača z določbo, da se mu dodatek za delovno dobo ne obračuna. Sodišče prve stopnje je odredilo, da tožena stranka tožniku za dobo štirih let (od aprila 2006 do aprila 2010) izplača 6.889,27 € neto ter plača vse prispevke in davke v skladu z zakonodajo na podlagi navedbe, da se mu dodatek ne obračuna in ne, da se ne obračuna posebej. Pri tem ni upoštevalo izjave priče, da je dodatek že zajet v osnovni plači. Po mnenju sodišča glede na pogodbo o zaposlitvi tudi ni bilo mogoče preveriti, koliko znaša dodatek.

Sodišče druge stopnje se je strinjalo s sodbo sodišča prve stopnje, da tožena stranka ni dokazala izplačevanja dodatka.

Vrhovo sodišče je ugodilo reviziji tožene stranke, ki se je sklicevala na napačno rabo materialnega prava in drugačno sodbo v podobni zadevi (Robnik 2014: 90-93).

9 SKLEPI

Na podlagi splošnega teoretskega pregleda področja, zakonskih določil, dejavnosti in pooblastil Varuha človekovih pravic, Inšpektorata RS za delo in Delovnih sodišč ter prikaza njihovega praktičnega delovanja, sem prišla do spodnjih sklepov. Le ti bodo pomagali oblikovati odgovor na začetno vprašanje in fokus diplomske naloge, kako prispevati k večji učinkovitosti varovanja pravic delavcev.

- Svoj prispevek, k povečanju kršitev pravic delavcev, je dala gospodarska kriza, ki je zaostрила stanje na trgu dela. Ustvarila je vzdušje, v katerem se zdi zmanjševanje pravic delavcem nujno in upravičljivo.
- Število kršitev bi bilo manjše, če bi obstajala tudi konkurenca na strani delodajalcev (Jaklič: Kdo je delu ukradel čast?) in bi bilo brezposelnih manj kot je potreb po delavcih.
- Pravice delavcev so preveč pogojene in odvisne od okoliščin. Posebej v kriznih obdobjih so prva tarča kritik in naslov za zmanjševanje stroškov dela.
- Atipične oblike zaposlovanja so postale velika težava današnjega časa. Z vidika delavca gre za prekerne oblike dela, saj je položaj delavca negotov. Tovrstne kršitve so premalo problematizirane in deležne tihega odobravanja. Pomembno je namreč, da se zmanjšuje brezposelnost, ni pa pomembno na račun česa, četudi je to na račun pravic delavcev in njihovega spoštovanja v praksi.
- Zakoni in predpisi so sicer dobro zastavljeni, čeprav zamujajo s prilagajanjem razmeram za razliko od delodajalcev, ki se hitro prilagajajo novim določbam z iskanjem lukenj. Težava je bolj v dejanskem uveljavljanju v praksi.
- Delavci se bojijo uveljavljati svoje pravice, zaradi ekonomske odvisnosti in podrejenosti, zato je delo inšpekcij in njihovega nadzora na lastno pobudo še toliko bolj pomembno.

- Inšpekcija RS ima premalo zaposlenih, kadrovske se niso prilagodili povečanju kršitev, za kar je odgovorna država.
- Sodišča delujejo prepočasi in neusklajeno, vprašljiva je interpretacija zakonodaje, ki se lahko preveč razlikuje.
- Kršitve pravic delavcev so postale del našega vsakdana, skoraj nekaj normalnega. Tudi zaradi tega prekrškovni in sodni organi ne ukrepajo z dovolj strogimi in odvračalnimi ukrepi.
- Prepogosto se pojavljajo vprašanja glede pristojnosti nad zadevami.
- Inšpektorji potrebujejo čim večja pooblastila za pridobivanje ustreznih dokazil pri svojem delu.

10 PREDLOGI

- Promocija zaposlovanja za nedoločen čas in pozitivnih vidikov tega za delodajalce (večja pripadnost delavcev, večje zadovoljstvo, boljši splošni vtis o podjetju, sloves).
- Zmanjšanje ugodnosti, ki jih prinašajo prekerne oblike zaposlovanja in jih s tem narediti manj ugodne in zanimive za delodajalce.
- Gospodarska kriza ne sme biti izgovor za dopustnost kršitev pravic delavcev. Na državni ravni naj se sprejemajo drugi ukrepi za soočanje z njenimi posledicami. Eno je prispevek k ukrepom za zmanjševanje posledic krize, drugo pa je prenesti njeno polno breme na delavce.
- Kot pravi Philip Alston (Alston 2005: 1), mogoče bi pravice delavcev pridobile na veljavi, če bi jih bolj približali dojemanju, da so to človekove pravice.
- Omejiti odpiranje podjetij osebam, ki so bile že spoznane za odgovorne za kršenje pravic delavcem in tistim, katerih prejšnja podjetja so zaključila v stečaju.
- Za ureditev razmer na področju varstva pravic delavcev je soodgovornih več akterjev. Varuh človekovih pravic ima status, s katerim lahko vpliva na večkratno združevanje različnih akterjev in jih spodbuja k skupnemu iskanju rešitev.
- Širiti zavest, da kršitve pravic delavcev niso sprejemljive, tudi preko strožjih ukrepov in sodb v primeru kršitev. Višje kazni in globe za kršitelje kot odvračilni ukrep.
- Večje medresorsko sodelovanje v primeru vprašljivosti pristojnosti in sprotno reševanje teh vprašanj tudi za naprej.
- Povečanje števila inšpektorjev in več nadzora na lastno pobudo.

- Pospešiti delovanje sodišč in poskrbeti za usklajeno interpretacijo zakonodaje, mogoče tudi podobnimi sodbami v primerljivih primerih.

11 UPORABLJENA LITERATURA

11.1 Literatura

- Alston, P. (2005), Labour Rights as Human Rights: The Not so Happy State of the Art. V: Alston, P. (ur.), Labour Rights as Human Rights. New York: Oxford University Press (1-24).
- Cvetko, A., Galič, A., Kralj, K., Novak, J. (2005), Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1) s komentarjem. Ljubljana: GV Založba.
- Debelak, M. (2015), Novejša sodna praksa Vrhovnega sodišča v zvezi z delovnim časom. *Delavci in delodajalci*, 14, 4: 565-586.
- Ferguson, I. (2006), Drugačen svet je mogoč. *Socialno delo*, 45, 3-5 (Radikalno socialno delo v 21. stoletju): 183-186.
- Inšpektorat RS za delo (2016), Poročilo o delu inšpektorata RS za delo za leto 2015. Ljubljana: Inšpektorat RS za delo (dostopno na http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/letna_porocila/).
- Knez, I. (2014), Nova ureditev študentskega dela. *Delavci in delodajalci*, 14, 2-3: 165-175.
- Kogej Dmitrovič, B. (2004), Sodna poravnava v individualnih delovnih sporih. *Delavci in delodajalci*, 4, 2-3: 401-418.
- Končar, P. (2012), Do večje učinkovitosti delovnega prava z večjo vlogo inšpekcije dela. *Pravna praksa*, 31, 48: 3.
- Korpič Horvat, E. (2006), Varstvo zaposlitve in dohodka. *Delo in varnost*, 51, 5: 42-45.
- Kresal, B. (2009), Delovno pravo. Druga, spremenjena in dopolnjena izdaja. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo (Učbenik).
- Kresal, B. (2011), Fleksibilne ali prekerne oblike zaposlitve. *Delavci in delodajalci*, 11, 2-3: 169-183.
- Kresal, B. (2014), Prikrita delovna razmerja – nevarno izigravanje zakonodaje. *Delavci in delodajalci*, 14, 2-3: 177-199.

- Kresal, B., Senčur Peček, D., Kresal Šoltes, K., Pogačar, P. (2013), *Zakon o delovnih razmerjih (ZID-1) in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Kresal, F. (2005), Socialna politika na slovenskem do druge svetovne vojne kot vir za zgodovino socialnega dela. *Socialno delo*, 44, 3: 161-170.
- Kresal Šoltes, K., Kresal, B., Senčur Peček, D. (2014), *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja. Najpogostejša vprašanja in odgovori*. Druga izdaja. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Leskošek, V. (2005), Globalne neenakosti. *Socialno delo*, 44, 4-5: 241-249.
- Leskošek, V. (2012), Vpliv socialne države na (ne)odvisnost delavcev od tržnih pogojev zaposlovanja. *Časopis za kritiko znanosti*, 39 [i.e. 40], 247: 103-112, 210, 215-216.
- Mašera, D. (2012), Kako do učinkovitejše inšpekcije dela. *Pravna praksa*, 31, 48: 6-7.
- Novak, J. (2004), *Delovni spori*. Ljubljana: GV Založba.
- Novak, J. (2008), *Mediacija v delovnem pravu*. V: Društvo mediatorjev Slovenije, Predlog bele knjige o mediaciji. Ljubljana: Društvo mediatorjev Slovenije (92-97). Dostopno na [http://www.pogajanja.si/upload/d170608121611bk_w\]doc.doc](http://www.pogajanja.si/upload/d170608121611bk_w]doc.doc) (12.7.2015).
- Novak, M. (2009), Delovno pravo v kriznem obdobju. *Delavci in delodajalci*, 9, 2-3: 161-181.
- Pecl Tašol, K. (2015) Pomembnejše odločbe Delovno-socialnega oddelka Vrhovnega sodišča RS v letu 2014. *Delavci in delodajalci*, 15, 1: 117-138.
- Robnik, I. (2014), Novejše odločbe Vrhovnega sodišča RS. *Delavci in delodajalci*, 14, 1: 81-106.
- Rommelspacher, B. (2003), Socialno delo in človekove pravice. *Socialno delo*, 42, 4-5: 205-209.
- Senčur Peček, D. (2015), Ali redna delovna razmerja izginjajo? *Pravna praksa*, 34, 42-43: 3.
- Trampuš, L. (2004), Inšpektor za delo prihaja v vaše podjetje. "Vsi odgovori" na "vsa vprašanja". Lesce: Legat.
- Vodovnik, Z. (2013), *Normativni temelji delovnih in socialnih razmerij*. 1. del. Normativni temelji delovnih razmerij. Ljubljana: GV Založba.

11.2 Pravni viri

- Poslovník Varuha človekovih pravic (2016), Ur. l. RS 63/1995. Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/akti-varuha/poslovník-varuha-clovekovih-pravic/#c50> (7.7.2016).
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (2004), Ur. l. RS 2/2004 (ZDSS-1). Dostopno na <https://www.uradni-list.si/1/content?id=46630> (7.7.2016).
- Zakon o delovnih razmerjih (2013), Ur. l. RS 21/2013 (ZDR-1). Dostopno na <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (30. 06. 2016).
- Zakon o inšpekciji dela (2014), Ur. l. RS 19/2014 (ZID-1). Dostopno na <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO671> (30.06.2016).
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru (2007), Ur. l. RS 43/2007 (ZIN-1-UPB-1). Dostopno na <https://www.uradni-list.si/1/content?id=80270> (30.06.2016).
- Zakon o pravnem postopku (2007), Ur. l. RS 73/2007 (ZPP-UPB3). Dostopno na <https://www.uradni-list.si/1/content?id=81917> (7.7.2016).
- Zakon o prekrških (2007), Ur. l. RS 3/2007 (ZP-1-UPB4). Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20073&stevilka=99> (1.7.2016).
- Zakon o splošnem upravnem postopku (2006), Ur. l. RS 24/2006 (ZUP-UPB2). Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200624&stevilka=970> (30.6.2016).
- Zakon o Varuhu človekovih pravic (2016), Ur. l. RS 71/93, popr. 15/94 (ZVarČP). Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/ustava-zakoni/zakon-o-varuhu-clovekovih-pravic/#c49> (7.7.2016).

11.3 Internetni viri

- O človekovih pravicah: <http://sola.amnesty.si/o-clovekovih-pravicah.html> (2. 7. 2016).
- Inšpektorat RS za delo <http://www.id.gov.si/si/> (13.11.2015).
- Varuh človekovih pravic <http://www.varuh-rs.si/> (5.7.2016).
- Sodstvo Republike Slovenije <http://www.sodisce.si/> (7.7.2016).
- Sodna praksa [Sodna praksa](http://www.sodna-praksa.si) [Sodna praksa](http://www.sodna-praksa.si).si (10.7.2016).

- Posvet Varuha človekovih pravic – Kdo je delu ukradel čast?: <http://www.varuh-rs.si/medijsko-sredisce/porocila-za-javnosti/novice/detajl/plodno-iskanje-odgovora-na-vprasanje-kdo-je-del-u-kradel-cast/?cHash=4295009afc5effe84d20568973ebe680> (12.1.2016).