

# Pregled delovnopravnih obveznosti delodajalca s kaznovalnega vidika (II. del)

Prejeto 11. 6. 2019 / Sprejeto 24. 9. 2019

Strokovni prispevek

UDK 349.2+343.7

KLJUČNE BESEDE: zakon o delovnih razmerjih, prekrški

*POVZETEK* – Pogodba o zaposlitvi je v Sloveniji temeljna pravna podlaga opravljanja dela in ustvarjanja zaslужka, saj je bilo po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije v prvem četrtletju leta 2019 v delovnem razmerju 805.000 oseb, delovno aktivnih prebivalcev pa je bilo 978.000. V članku so vsebinske določbe predstavljene z vidika prekrškovnih (kazenskih) določb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), tako da posamezni prikaz zajema naslov poglavja ZDR-1, znotraj katerega so določeni členi, katerih kršitev pomeni prekršek (vsebinski členi), tabelo s prikazom prekrškovnih (kazenskih) in z njimi povezanih vsebinskih členov, opis prekrška ter besedilo ustrezne določbe iz vsebinskega člena. Članek je II. del sklopa člankov o delovnopravnih kršitvah, določenih v ZDR-1, in hkrati nadaljevanje pregleda prekrškov, povezanih z vsebinskimi določbami členov (od 77. do 141.). I. del vsebuje pregled po členih do vključno 76. in je bil objavljen v Reviji za ekonomske in poslovne vede (let. 6, št. 1, 2019). V vmesnem času je Inšpektorat RS za delo objavil poročilo za leto 2018. V članku so tako predstavljeni njegovi predlogi, povezani z obravnavanimi določili, iz leta 2017 in 2018.

Received 11. 6. 2019 / Accepted 24. 9. 2019

Professional paper

UDC 349.2+343.7

KEY WORDS: Employment Relationship Act, offences

*ABSTRACT* – Employment contract in Slovenia is the basic legal basis for performing work and generating earnings, as according to the Statistical Office of the Republic of Slovenia data show that 805.000 of 978.000 work active people were employed in the first quarter of 2019. The paper contains the substantive provisions presented through the aspect of penal provisions of the Employment Relationships Act (ERA) in a way that the individual display covers the title of the ERA chapter and the articles of which violation constitutes an offense (substantive articles) are identified, and the table showing the offence articles and related substantive articles, the description of the offence and the text of the substantive article. The paper is part II of the set of papers on employment-related offences set forth in the ERA and includes a review of offences related to the substantive provisions of Articles 77 to 141. Previous articles are elaborated in part I, which was published in Journal of Economic and Business Sciences (Vol. 6, No. 1, 2019). In the meantime, the Labor Inspectorate has published a report for 2018, and the paper presents its 2017 and 2018 proposals related to the provisions under consideration.

## 1 Uvod

Delovno razmerje je razmerje med delodajalcem in delavcem, 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, kot je zapisano v 4. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Članek je pripravljen na podlagi analize vsebine členov z vidika kazenskih določb ZDR-1. Cilj članka je prikazati jasnejše povezave med zakonsko določenimi ravnanji ter kazenskimi določbami ZDR-1, zato je prikaz strukturiran na sledeči način:

- naslov poglavja,

- tabela s prikazom kazenskih členov in vsebinskih (kršenih) členov,
- opis posameznega prekrška,
- besedilo vsebinskega (kršenega) člena.

Članek je drugi del sklopa člankov o delovnopравnih kršitvah, določenih v Zakonu o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1). Posamezni del prikazuje zaokrožen vsebinski sklop prekrškovnih določb ZDR-1, navedenih pod poglavjem Kazenske določbe. Drugi del (pričujoči članek) nadaljuje s prikazom prekrškov s področja določb o pogodbi o zaposlitvi (II. poglavje ZDR-1) – prenehanje pogodbe o zaposlitvi in predela del s področja pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (III. poglavje ZDR-1) – plačilo za delo. V prvem delu so prikazani prekrški s področja splošnih določb (I. poglavje ZDR-1) in določb o pogodbi o zaposlitvi (II. poglavje ZDR-1) – splošnih določb, določb o obliki pogodbe, strankah pogodbe, o pravicah in obveznostih strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, o obveznostih pogodbenih strank – obveznostih delodajalca, posebnostih pogodb o zaposlitvi in določb v zvezi s spremembo delodajalca. Tretji del pa bo zajel prekrške s področja pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (III. poglavje ZDR-1) – delovni čas, nočno delo, odmori in počitki, letni dopust, disciplinska odgovornost; prekrške s področja varstva nekaterih kategorij delavcev (IV. poglavje) – varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstvo delavcev, ki še niso dopolnili starosti 18 let, varstvo starejših delavcev; prekrške s področja delovanja in varstva sindikalnih zaupnikov (VI. poglavje) ter prekrške s področja posebnih določb (VII. poglavje) – opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo, delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov.

Pogodba o zaposlitvi je v Sloveniji temeljna pravna podlaga opravljanja dela in ustvarjanja zasluzka, saj je bilo po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije v prvem četrtletju leta 2019 v delovnem razmerju 805.000 oseb, delovno aktivnih prebivalcev pa je bilo 978.000. Poročilo Inšpektorata RS za delo iz leta 2017 in 2018 prikazuje, da tudi delovnopравno področje potrebuje še veliko pozornosti, spremljanja in urejanja, zato so posameznim obravnavanim členom dodane tudi ugotovitve o stanju kršitev oziroma predlogi inšpektorata za spremembe. Članek služi kot pripomoček za pregled prekrškov s področja ZDR-1 in ne nadomešča zakonskega besedila.

## 2 Kazenske določbe Zakona o delovnih razmerjih

Kazenske določbe so določbe, ki so zapisane od 217. do 217.č člena ZDR-1. V členih od 217. do 217.b ZDR-1 določa ravnanja, ki predstavljajo prekršek in jih sme Inšpektorat RS za delo sankcionirati z globo. Globa je predpisana v razponu, njena višina je odvisna od vrste prekrška ter pravnega statusa kršitelja (v nadaljevanju delodajalec). V prvo skupino sodijo prekrški iz 217. člena in zanje zakon predpisuje najvišje globe, sledi druga skupina iz 217.a člena in tretja skupina iz 217.b člena. Zapisano je prikazano v spodnji tabeli. V členu 217.c so določeni prekrški in globe

za uporabnika in v členu 217.č pristojnost prekrškovnega organa za izrekanje globe v okviru razpona.

*Tabela 1: Razponi glob glede na vrsto kršitelja*

<i>Kršitelj</i>	<i>Globa v razponu po 217. členu</i>	<i>Globa v razponu po 217.a členu</i>	<i>Globa v razponu po 217.b členu</i>
Delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost	od 3.000 do 20.000 evrov	od 1.500 do 4.000 evrov	od 750 do 2.000 evrov
Manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost	od 1.500 do 8.000 evrov	od 300 do 2.000 evrov	od 200 do 1.000 evrov
Delodajalec posameznik	od 450 do 1.200 evrov	od 150 do 1.000 evrov	od 100 do 800 evrov
Odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti	od 450 do 2.000 evrov	od 150 do 1.000 evrov	od 100 do 800 evrov

*Vir: ZDR-1.*

### 3 Prekrški

#### 3.1 Prekrški določb o pogodbi o zaposlitvi

##### 3.1.1 Prekrški določb o prenehanju pogodbe o zaposlitvi

##### 3.1.1.1 Prekrški določb o prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas

*Tabela 2: Kršitev 79. člena ZDR-1*

<i>Kazenski člen</i>	<i>Kršeni člen</i>
217. čl., 1. odst., 14. točka	79. čl. (splošno (o prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas – op. a.))

*Vir: ZDR-1.*

Delodajalec stori prekršek, če delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ne izplača odpravnine v skladu z 79. členom. Kršitev 79. člena:

1. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.
2. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, lahko preneha, če se pred potekom časa po prejšnjem odstavku o tem sporazumeta pogodbeni stranki ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu s tem zakonom.
3. Delavec, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas po prvem odstavku tega člena, ima pravico do odpravnine. Pravice do odpravnine iz prejšnjega stavka nima delavec v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, če gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v

koledarskem letu, ter v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je bila sklenjena zaradi vključitve v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.

4. Osnova za odmero odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
5. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali manj, ima delavec pravico do odpravnine v višini 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za več kot eno leto, ima delavec ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pravico do odpravnine v višini iz prejšnjega stavka, povečane za sorazmerni del odpravnine iz prejšnjega stavka za vsak mesec dela.
6. Če delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nepretrgoma nadaljuje z delom na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas zaposlitve za določen čas ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri tem delodajalcu. V tem primeru ne velja omejitev iz petega odstavka 55. člena tega zakona.
7. Delavec nima pravice do odpravnine po tretjem oziroma petem odstavku tega člena v primeru, ko delavec in delodajalec v času trajanja ali po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas oziroma če delavec nadaljuje z delom na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ali če delavec ne sklene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za ustrezno delo, ki mu ga je ponudil delodajalec po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

### 3.1.1.2 Prekrški določb o prenehanju pogodbe o zaposlitvi s sporazumom

Tabela 3: Kršitev 81. člena ZDR-1

<i>Kazenski člen</i>	<i>Kršeni člen</i>
217.b čl., 1. odst., 9. točka	81. čl., 3. odst. (splošno (o prenehanju pogodbe o zaposlitvi s sporazumom – op. a.))

*Vir:* ZDR-1.

Delodajalec stori prekršek, če delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom. Kršitev 3. odst. 81. člena:

3. Ob prenehanju delovnega razmerja mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Opustitev tega obvestila nima vpliva na samo veljavnost sporazuma.

## 3.1.1.3 Prekrški določb o odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Tabela 4: Kršitev 85., 86., 87., 88., 89., 98., 99., 100., 101., 102., 103., 108., 109., 112., 113., 114., 115. in 116. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217. čl., 1. odst., 15. točka	85. čl. (obveznosti delodajalca pred odpovedjo) 89. čl., 3. odst. (razlogi za redno odpoved)
217. čl., 1. odst., 16. točka	86. čl., 1. odst. (vloga sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika)
217. čl., 1. odst., 17. točka	87. čl. (oblika in vsebina odpovedi) 88. čl. (vročitev odpovedi – poseg Ustavnega sodišča Republike Slovenije z odločbo o načinu izvrševanja tega člena)
217.b čl., 1. odst., 10. točka	87. čl., 3. odst. (oblika in vsebina odpovedi)
217. čl., 1. odst., 18. točka	98. čl. ((Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov – op. a.) večje število delavcev) 99. čl. (obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom) 100. čl. (obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje) 101. čl. (program razreševanja presežnih delavcev) 102. čl. (kriteriji za določitev presežnih delavcev) 103. čl. (sodelovanje in vloga zavoda za zaposlovanje)
217. čl., 1. odst., 19. točka	108. čl. (odpravnina)
217. čl., 1. odst., 20. točka	109. čl., 2. odst. (splošno (o izredni odpovedi – op. a.))
217. čl., 1. odst., 21. točka	112. čl. (predstavniki delavcev) 114. čl. (delavci pred upokojitvijo) 115. čl. (starši) 116. čl. (invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni)
217. čl., 1. odst., 22. točka	113. čl., 4. odst. (zadržanje učinkovanja odpovedi)

Vir: ZDR-1.

Preden delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi, mora izpolniti obveznosti, določene v 85. členu in tretjem odstavku 89. člena, sicer delodajalec stori prekršek. Kršitev 85. člena:

1. Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga mora delodajalec najkasneje v 60 dneh od ugotovitve kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi, če bo delavec ponovno kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja v enem letu od prejema pisnega opozorila, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti drugače določeno, vendar ne dalj kot v dveh letih. Pisno opozorilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in v uporabo nalaga delodajalec.
2. Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti

na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in v uporabo nalaga delodajalec.

3. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

Stori tudi kršitev 3. odst. 89. člena:

3. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec podati odpoved najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. V primeru krivdnega razloga mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 60 dneh od ugotovitve utemeljenega razloga in najkasneje v šestih mesecih od nastanka utemeljenega razloga. Če ima krivdni razlog na strani delavca vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 60 dneh od takrat, ko je delodajalec ugotovil utemeljen krivdni razlog za redno odpoved, in za storilca ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

V povezavi z 89. členom, ki določa razloge za redno odpoved, je Inšpektorat RS za delo v Poročilu o delu inšpektorata za delo za leto 2017 (str. 7) predlagal, da se pri odpovedi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela postavi dodatna varovala. Po mnenju inšpektorata delodajalci poskusno delo zlorabljajo zaradi možnosti neplačila odpravnine. Avtorica meni, da bi celotni institut morali podrobneje urediti, tudi npr. z vidika načina spremljanja dela delavca na poskusnem delu in posebnosti glede odpovedovanja pogodbe. Predloga inšpektorat v poročilu za leto 2018 ne ponovi.

Delodajalec stori prekršek, če o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika – gre za kršitev 1. odst. 86. člena:

1. Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika.

Delodajalec stori prekršek, če ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (87. člen) ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z 88. členom tega zakona. Kršitev 87. člena:

1. Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi morata biti izraženi v pisni obliki.
2. Delodajalec mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obrazložiti dejanski razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.
3. Ob odpovedi mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Napačno obvestilo o pravnem varstvu ne more biti v škodo delavca.

In kršitev 88. člena:

1. Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji pogodba odpoveduje.
2. Redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi se vroča:
  - praviloma osebno v prostorih delodajalca,
  - s priporočeno pošiljko s povratnico,
  - z objavo na oglasnem mestu pri delodajalcu, ki je dostopno delavcu.

3. Pogodbena stranka, ki se ji odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča v prostorih delodajalca, je dolžna prevzeti odpoved pogodbe o zaposlitvi. Šteje se, da je bila vročitev opravljena, če pogodbena stranka odkloni vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Dokazno breme za vročitev oziroma odklonitev vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi je na pogodbeni stranki, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.
4. Razveljavljen z odločbo Ustavnega sodišča Republike Slovenije (št. U-I-200/15-21, z dne 16. 3. 2017), ki določa tudi način izvršitve s tem, da se do nove zakonske ureditve uporabljajo pravila pravnega postopka o osebnem vročanju – op. a.
5. Če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji oziroma delavec na naslovu iz prejšnjega odstavka ni znan, se odpoved pogodbe o zaposlitvi v zaprti ovojnici nabije na oglasno mesto, ki je dostopno delavcu, na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni se šteje vročitev za opravljeno. Če delodajalec na naslovu iz prejšnjega odstavka 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.
6. Za vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo pravila pravnega postopka, kolikor ni drugače določeno s tem členom.

Delodajalec stori prekršek, če delavca ne obvesti o pravnem varstvu ali pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 87. člena. Kršitev 3. odst. 87. člena:

3. Ob odpovedi mora delodajalec delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve. Napačno obvestilo o pravnem varstvu ne more biti v škodo delavca.

Delodajalec stori prekršek, če izvede postopek odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z 98., 99., 100., 101., 102. in 103. členom tega zakona. Kršitev 98. člena:

Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev, je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

Kršitev 99. člena:

1. Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej obvestiti sindikate pri delodajalcu.
2. Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje s sindikati pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripra-

vi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

3. Kopijo pisnega obvestila iz prvega odstavka tega člena mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje.

Kršitev 100. člena:

1. O postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, o opravljenem posvetovanju po prejšnjem členu, o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu, mora delodajalec pisno obvestiti zavod za zaposlovanje.
2. Kopijo pisnega obvestila iz prejšnjega odstavka mora delodajalec poslati sindikatom iz prvega odstavka prejšnjega člena.
3. Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, upošteva sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom 30-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka tega člena.

Kršitev 101. člena:

1. Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:
  - razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,
  - ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji,
  - seznam presežnih delavcev,
  - ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.
2. Program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten.

Kršitev 102. člena:

1. Delodajalec oblikuje predlog kriterijev za določitev presežnih delavcev. V soglasju s sindikatom pri delodajalcu lahko delodajalec namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev.
2. Pri določanju kriterijev za določitev presežnih delavcev se upoštevajo zlasti:
  - strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
  - delovne izkušnje,
  - delovna uspešnost,
  - delovna doba,
  - zdravstveno stanje,
  - socialno stanje delavca in
  - da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.
3. Pri določitvi delavcev, katerih delo postane nepotrebno, imajo ob enakih kriterijih

prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim položajem.

4. Začasna odsotnost delavca z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti ne sme biti kriterij za določanje presežnih delavcev.

In kršitev 103. člena:

1. Delodajalec je dolžan obravnavati in upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev in ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.
2. Na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom 60-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti iz prvega odstavka 100. člena tega zakona.

Delodajalec stori prekršek, če delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine v skladu s 108. členom. Kršitev 108. člena:

1. Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.
2. Delavcu pripada odpravnina v višini:
  - 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,
  - 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,
  - 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.
3. Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.
4. Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.
5. V postopku prisilne poravnave se delavec in delodajalec lahko pisno sporazumeta o načinu, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine po prvem odstavku tega člena, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.
6. Če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače, mora delodajalec izplačati delavcu odpravnino ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec stori prekršek, če v nasprotju z drugim odstavkom 109. člena tega zakona izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Kršitev 2. odst. 109. člena:

2. Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranki podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivnega dejanja, pogodbeni stranki lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

Delodajalec stori prekršek, če delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 112., 114., 115. in 116. členom. Kršitev 112. člena:

1. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:
  - članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter
  - imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku
  - brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca.
2. Varstvo pred odpovedjo za osebe iz prejšnjega odstavka traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

Kršitev 114. člena:

1. Delodajalec ne sme delavcu, ki je dopolnil starost 58 let, ali delavcu, ki mu do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka do pet let pokojninske dobe, brez njegovega pisnega soglasja odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.
2. Varstvo po prejšnjem odstavku ne velja:
  - če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino,
  - če je delavcu ponujena nova ustrezna zaposlitev pri delodajalcu v skladu s prvim odstavkom 91. člena ali v skladu z 92. členom tega zakona,
  - v primeru, da delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi že izpolnjuje pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po tem členu, razen v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi v skladu s prejšnjo alinejo,
  - v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.
3. Delodajalec lahko z namenom ugotavljanja izpolnjevanja pogojev iz prvega odstavka tega člena pridobi podatke iz zbirk Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Kršitev 115. člena:

1. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.
2. V času in v primerih iz prejšnjega odstavka delodajalec ne sme opraviti nobenega ravnanja, ki je sicer potrebno za odpoved pogodbe o zaposlitvi oziroma za zaposlitev novega delavca.
3. Delavcem v času iz prvega odstavka tega člena ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca.
4. Če delodajalec ob izreku odpovedi oziroma v času odpovednega roka ne ve za nosečnost delavke, velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma v primeru ovir, ki niso nastale po njeni krivdi, takoj po njihovem prene-

hanju, vendar ne po izteku odpovednega roka, obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.

5. Ne glede na določbe prvega in tretjega odstavka tega člena delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi in delavcu lahko preneha delovno razmerje, po predhodnem soglasju inšpektorja za delo, če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

In kršitev 116. člena:

1. Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi invalidu zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primeru poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.
2. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu po prejšnjem odstavku se glede pravic delavcev, ki niso drugače urejene s posebnimi predpisi, in glede posebnega varstva pred odpovedjo uporabljajo določbe tega zakona, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.
3. Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradičasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.
4. Varstvo po tem členu ne velja v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca.

Delodajalec stori prekršek, če predstavniku delavcev, ki mu je prepovedano opravljanje dela, ne izplača nadomestila plače v skladu s četrnim odstavkom 113. člena. Kršitev 4. odst. 113. člena:

4. Delodajalec lahko v času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločitve oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe prepove predstavniku delavcev opravljati delo, ki ni povezano z opravljanjem funkcije predstavnika delavcev, vendar mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne plače predstavnika delavcev v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

### 3.2 Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

#### 3.2.1 Plačilo za delo

Tabela 5: Kršitev 126., 128., 131., 132., 134., 135., 136., 137., 138., 141. člena ZDR-1

<i>Kazenski člen</i>	<i>Kršeni člen</i>
217. čl., 1. odst., 23. točka	126. čl., 1. odst. (vrsta plačil)
217. čl., 1. odst., 24. točka	128. čl. (višina dodatkov)
217. čl., 1. odst., 25. točka	131. čl. (regres)
217. čl., 1. odst., 26. točka	132. čl. (odpravnina ob upokojitvi)
217. čl., 1. odst., 27. točka	134. čl. (plačilni dan) 135. čl. (kraj in način izplačila plače)
217. čl., 1. odst., 28. točka	136. čl., 2. odst. (zadrževanje in pobot izplačila plače)
217. čl., 1. odst., 29. točka	137. čl. (nadomestilo plače) 138. čl. (začasna nezmožnost zagotavljanja dela iz poslovnega razloga)
217. čl., 1. odst., 30. točka	141. čl. (plačilo pripravnika in delavca na usposabljanju)

*Vir:* ZDR-1.

Delodajalec stori prekršek, če pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca (prvi odstavek 126. člena). Kršitev 1. odst. 126. člena:

1. Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

Delodajalec stori prekršek, če delavcu ne zagotavlja dodatkov v skladu s 128. členom. Kršitev 128. člena:

1. Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:
  - za nočno delo,
  - za nadurno delo,
  - za delo v nedeljo,
  - za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.
2. Višina dodatkov iz prejšnjega odstavka se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.
3. Dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu se med seboj izključujeta.
4. Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Delodajalec stori prekršek, če delavcu ne izplača regresa v skladu s 131. členom. Kršitev 131. člena:

1. Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače.
2. Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta.
3. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta.
4. Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa.
5. Če ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.

Inšpektorat RS za delo v Poročilu o delu inšpektorata za delo za leto 2018 (str. 7) predlaga zakonodajno dopolnitev ZDR-1 z določitvijo roka za izplačilo sorazmernega dela regresa v primeru, ko delavec vstopi v delovno razmerje po 1. 7., kar je potrebno zaradi določitve časa storitve kršitve 131. člena ZDR-1. Avtorica meni, da je skrajni rok konec tekočega koledarskega leta oziroma v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi pred zaključkom koledarskega leta do prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Namen regresa je omogočiti letni dopust, letni dopust pa je namenjen počitku delavca. Tako stališče je zavzelo tudi Sodišče EU v zadevi C-194/12 ter v 18. točki zapisalo: Poleg tega ni sporno, da je namen pravice do plačanega letnega dopusta delavcu omogočiti, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo. Smiselno bi torej tudi bilo, da se za tak primer stranki v pogodbi o zaposlitvi dogovorita za rok znotraj tekočega leta.

Delodajalec stori prekršek, če delavcu ne izplača odpravnine ob upokojitvi v skladu s 132. členom. Kršitev 132. člena:

1. Če s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ni določeno drugače, je delodajalec delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let in se upokoji, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan izplačati odpravnino v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodnejše. Delodajalec lahko izplača odpravnino v breme posebnega zavarovanja.
2. Če se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine po prejšnjem odstavku.
3. Če se delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu.
4. Delodajalec je dolžan delavcu, ki dela krajši delovni čas in je bil pri delodajalcu zaposlen najmanj pet let, v primeru upokojitve izplačati odpravnino sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, razen v prime-

rih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 67. členom tega zakona.

5. Delavec ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku tega člena, če ima pravico do odpravnine po 108. členu tega zakona in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 108. členu tega zakona oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku tega člena.

Delodajalec stori prekršek, če delavcu ne izplača plače ali mu ne izda pisnega obračuna v skladu s 134. in 135. členom. Kršitev 134. člena:

1. Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca.
2. Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja.
3. Če je plačilni dan dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan.
4. Delodajalec je dolžan predhodno pisno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).
5. Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način glede na vrsto dela in obstoječe običaje.

In kršitev 135. člena:

1. Plača, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca se izplačujejo v skladu z zakonom preko bančnega računa delavca. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi drugačen način izplačevanja povračil stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca. Plača mora biti delavcu na razpolago na določen plačilni dan.
2. Delodajalec je dolžan delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun, iz katerega so razvidni podatki o plači, nadomestilu plače, povračila stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki, do katerih je delavec upravičen na podlagi zakona, kolektivne pogodbe, splošnega akta delodajalca ali pogodbe o zaposlitvi, obračun in plačilo davkov in prispevkov ter plačilni dan. Iz pisnega obračuna morajo biti razvidni tudi podatki o delavcu in delodajalcu.
3. Pisni obračun iz prejšnjega odstavka je verodostojna listina, na podlagi katere lahko delavec predlaga sodno izvršbo.
4. Delodajalec je dolžan najkasneje do 31. januarja delavcu izdati pisni obračun plač in nadomestil plač za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov.
5. Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca.

Inšpektorat RS za delo v Poročilu o delu inšpektorata za delo za leto 2017 (str. 7) predlaga, da se v kazenskih določbah loči prekršek za kršitev 134. (plačilni dan) in 135. člena (kraj in način izplačila plače), saj v praksi ni nujno, da sta hkrati kršena oba. V Poročilu o delu inšpektorata za delo za leto 2018 (str. 85) tega predloga sicer ni več, Inšpektorat RS za delo pa izpostavlja vprašanja, na katera so naleteli inšpektorji ob opravljanju nadzorov in se nanašajo na dokazovanje pravočasnosti izdaje plačilnih list, hrambe pisnih dokazil, pravočasne izdaje plačilne liste delavcem na terenu, v

tujini ter glede pošiljanja pisnih obračunov delavcem na naslove elektronske pošte. Vprašanja nakazujejo, da v praksi obstajajo različni načini uporabe zakonodaje, ki jih bo zakonodajalec moral poenotiti, saj kršitve v zvezi s plačilnim dnevom po Poročilu o delu inšpektorata za delo za leto 2018 (str. 66) predstavljajo 42,1 % kršitev v okviru plačila za delo, kar vodi v pravno nevarnost.

Delodajalec stori prekršek, če pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena). Kršitev 2. odst. 136. člena:

2. Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila.

Delodajalec stori prekršek, če delavcu ne zagotovi nadomestila plače v skladu s 137. in 138. členom. Kršitev 137. člena:

1. Delavec ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, v primerih in v trajanju, določenem z zakonom, ter v primerih odsotnosti z dela, ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.
2. Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače v primerih odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni in ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca.
3. Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev v primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu izplačuje delodajalec nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.
4. Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja.
5. Delodajalec izplača v breme drugega zavezanca nadomestilo plače tudi v drugih primerih, če je tako določeno z zakonom ali drugim predpisom.
6. Če delavec ne more opravljati dela zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače.
7. Če s tem ali drugim zakonom oziroma na njegovi podlagi izdanim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Če delavec v obdobju zaposlitve v zadnjih treh mesecih ni delal in je za ves čas prejemal nadomestilo plače, je osnova za nadomestilo enaka osnovi za nadomestilo plače v zadnjih treh mesecih

pred začetkom odsotnosti. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel niti ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

8. V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.
9. Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.
10. Če delodajalec delavcem ne izplača plač in nadomestil plač v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS) izplača neposredno delavcu zapadlo neizplačano nadomestilo plače iz tretjega oziroma četrtega odstavka tega člena, ki se izplača v breme zdravstvenega zavarovanja. ZZZS izvede izplačilo na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo oziroma na podlagi zahteve delavca, ki jo ta lahko vloži, če v osemdnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi. Zahtevi delodajalca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače in izjava delodajalca, da delavcu ni izplačal nadomestila plače v zakonsko določenem oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Zahtevi delavca mora biti priložen pisni obračun delodajalca, iz katerega so razvidni podatki o zapadlem neizplačanem nadomestilu plače. Delavec izgubi pravico do neposrednega izplačila celotnega oziroma ustreznega dela nadomestila plače, če mu je bila terjatev iz tega naslova v celoti oziroma v delu poravnana pred izplačilom s strani ZZZS.
11. Natančnejši postopek uveljavljanja izplačila nadomestila plače in izplačila nadomestila plače na podlagi prejšnjega odstavka določi ZZZS v splošnih aktih.

In kršitev 138. člena:

1. Če delodajalec začasno, vendar najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem, lahko z namenom ohranitve zaposlitve pisno napoti delavca na čakanje na delo doma. Pisna napotitev se lahko pošlje delavcu tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in v uporabo nalaga delodajalec.
2. V primeru čakanja na delo ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80 odstotkov osnove iz sedmega odstavka prejšnjega člena in dolžnost, da se odzove na poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz pisne napotitve.
3. V času čakanja na delo v skladu s prvim odstavkom tega člena se je delavec dolžan izobraževati v skladu s 170. členom tega zakona. V primeru iz prejšnjega stavka ima delavec pravico do povračila stroškov v zvezi z delom v skladu s 130. členom tega zakona.

Delodajalec stori prekršek, če pripravniku oziroma delavcu na usposabljanju ne izplača plače v skladu s 141. členom. Kršitev 141. člena:

1. Pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ima pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma pri vrsti dela, za katero se usposablja.
2. Plača pripravnika oziroma delavca, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

Velja poudariti ugotovitev Inšpektorata RS za delo, zapisano v Poročilu o delu inšpektorata za delo za leto 2018 (str. 4), da največji delež ugotovljenih kršitev s področja delovnih razmerij še vedno predstavljajo kršitve določil plačila za delo (npr. neizplačane oziroma prepozno izplačane plače, neizplačilo regresa, neizplačilo dodatkov, kršitve v zvezi z minimalno plačo). Inšpektorat bo zaradi problematičnosti tega področja nadaljeval z usmerjenimi nadzori na tem področju tudi v letu 2019.

Inšpektorat RS za delo v Poročilu o delu inšpektorata za delo za leto 2017 (str. 7) podaja splošen predlog, da se kršitev glede izplačila regresa oziroma plače loči na kršitev zaradi zamude z izplačilom in kršitev zaradi neizplačila. Tega predloga v Poročilu o delu inšpektorata za delo za leto 2018 ne navaja, avtorica pa meni, da je na splošno na področju delovnih razmerij potrebna doslednost in vprašanje zamude ali neizpolnitve ne bi smelo vplivati na odnos države do delodajalca, ki z obema načinoma posega v gmotni položaj delavca, in bi moral zakonodajalec delavca v teh primerih zavarovati s posebno pravno možnostjo, npr. takojšnjega prenehanja dela.

V zvezi s plačilom za delo je Inšpektorat RS za delo v Poročilu o delu inšpektorata za delo za leto 2017 (str. 7) predlagal, da se:

- razlogi za izredno odpoved delavca, urejeni v 111. členu, dopolnijo z možnostjo izredne odpovedi tudi zaradi neizplačila drugih nadomestil (na primer nadomestila v časučasne nezmožnosti delavca za delo) in
- že z zakonom določi minimalna višina dodatkov po 128. členu (dodatki za delo v posebnih pogojih dela), saj se ZDR-1 trenutno sklicuje na kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, vendar dejansko kolektivne pogodbe niso sklenjene v vseh dejavnostih.

Oba predloga je ponovil tudi v Poročilu o delu inšpektorata za delo za leto 2018 (str. 6).

## 4 Zaključek

Pregled vsebin razkrije, da zakonodajalec določenih področij prekrškovno ne sankcionira, npr. področje odpovednih rokov, pripravništva in poskusnega dela, stroškov v zvezi z delom. Z vidika pravnega razmerja med delavcem in delodajalcem to pomeni, da delodajalca doleti le pogodbenopravna sankcija v primeru, da se delavec odzove na kršitev in zahteva od delodajalca, da s kršitvijo preneha, ter vloži tožbo pred delovnopravnim sodiščem, če delodajalec s kršitvijo nadaljuje oziroma posledic kršitve ne odpravi.

Ajda Gobec Jerele

## Overview of Employers' Obligations through the Penal Aspect (Part II)

Employment contract in Slovenia is the basic legal basis for performing work and generating earnings, as according to the Statistical Office of the Republic of Slovenia data show that 805.000 of 978.000 work active people were employed in the first quarter of 2019. This paper is the second part in the series of papers about employers' obligations through the penal aspect and is entirely based on the Employment Relationship Act (ERA). The first part was published in *Journal of Economic and Business Sciences* (Vol. 6, No. 1, 2019) and this part continues the articles presentation and also includes propositions made by Inspectorate of Labor in its work report for year 2017 and 2018.

The Penal provisions of the ERA embrace Article 217 to Article 217.č. Offences are numerated under three articles. The highest fines are for offences listed in Article 217, followed by Article 217.a and Article 217.b. The author systemized offences, offenders and fines into a table, presented below.

Table 1: Offenders and fines under penal provisions of the Employment Relationship Act

Offender	Fine in range under Article 217	Fine in range under Article 217.a	Fine in range under Article 217.b
Employer – a legal person, a sole proprietor or a self-employed person	Between 3,000 and 20,000 EUR	Between 1,500 and 4,000 EUR	Between 750 and 2,000 EUR
Smaller employer – a legal person, sole trader or self-employed person	Between 1,500 and 8,000 EUR	Between 300 and 2,000 EUR	Between 200 and 1,000 EUR
Individual employer	Between 450 and 1,200 EUR	Between 150 and 1,000 EUR	Between 100 and 800 EUR
Responsible person of the employer – a legal person – and on the responsible person in a state body or a local community	Between 450 and 2,000 EUR	Between 150 and 1,000 EUR	Between 100 and 800 EUR

Source: Employment Relationship Act.

Article 217.c addresses violation of user undertaking and Article 217.č introduces competence of offence authority for the imposition of a fine. The author classifies offences into groups in line with the ERA chapters where the relevant substantial provisions are located. Subchapters of this second part are structured as follows:

- chapter title of the ERA,
- table including offence provisions and relevant substantial provisions of the ERA,
- offence description,
- text of the article or part of the article of the ERA that must be considered, otherwise it stipulates offence.

The core of this paper as the second in the series are offences of provisions in the Contract of employment (chapter II of the ERA) – specifically Termination of the contract of employment and provisions of Rights and Obligations arising from an employment relationship (chapter III of the ERA) – especially Remuneration for work. Basic contents are presented in table below.

Table 2: List of offences and violated provisions of the ERA

<i>ERA chapter</i>	<i>Offence</i>	<i>Violated provision</i>
<i>Contract of employment</i>		
<i>Termination of the contract of employment</i>		
	<i>Art. 217, para. 1, indent 14</i>	<i>Art. 79 (General (about Termination of a fixed-term employment contract - a. r.))</i>
	<i>Art. 217.b, para. 1, indent 9</i>	<i>Art. 81, para. 3 (General (about Cancellation of the employment contract by agreement - a. r.))</i>
	<i>Art. 217., para. 1, indent 15</i>	<i>Art. 85 (Obligations of an employer prior to cancellation) Art. 89, para. 3 (Reasons for ordinary cancellation)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 16</i>	<i>Art. 86, para. 1 (Role of trade union and works council and/or worker representative)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 17</i>	<i>Art. 87 (Form and content of cancellation) Art. 88 (Serving notice of cancellation) (Intervention of the Constitutional Court decision regarding the manner of implementation of this article)</i>
	<i>Art. 217.b, para. 1, indent 10</i>	<i>Art. 87, para. 3 (Form and content of cancellation)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 18</i>	<i>Art. 98 ((Cancellation for a large number of workers for business reasons - a. r.) Large number of workers) Art. 99 (Obligation to notify and consult trade unions) Art. 100 (Obligation to notify the Employment Service) Art. 101 (Dismissal programme for redundant workers) Art. 102 (Redundancy selection criteria) Art. 103 (Cooperation and role of the Employment Service)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 19</i>	<i>Art. 108 (Severance pay)</i>
	<i>Article 217, para. 1, indent 20</i>	<i>Art. 109, para. 2 (General (about Notice of extraordinary cancellation - a. r.))</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 21</i>	<i>Art. 112 (Workers' delegates) Art. 114 (Employees before retirement), Art. 115 (Parents) Art. 116 (Disabled persons and persons absent from work due to illness)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 22</i>	<i>Art. 113, para. 4 (Suspension of effect of cancellation)</i>

<i>Rights and Obligations arising from an employment relationship</i>		
<i>Remuneration for work</i>	<i>Art. 217, para. 1, indent 23</i>	<i>Art. 126, para. 1 (Types of remuneration)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 24</i>	<i>Art. 128 (Amount of additional payments)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 25</i>	<i>Art. 131 (Pay for annual leave)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 26</i>	<i>Art. 132 (Severance pay on retirement)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 27</i>	<i>Art. 134 (Day of payment), Art. 135 (Place and manner of payment of salaries)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 28</i>	<i>Art. 136, para. 2 (Withholding and offset of salary payment)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 29</i>	<i>Art. 137 (Wage compensation) Art. 138 (Temporary inability to provide work for business reasons)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 30</i>	<i>Art. 141 (Salary of trainees and workers undergoing training)</i>

Source: ERA.

Part one of the series presents the first group of offences against General provisions (chapter I of the ERA), provisions on Contract of employment (chapter II of the ERA) – specifically General provisions, provisions on Form of contract, Contracting parties, Rights and obligations of contracting parties in concluding employment contracts, Obligations of Contracting Parties - Obligations of employer, Specific features of employment contracts and Change of employer

Part three of the series will present the last group of offences against provisions of Rights and Obligations arising from an employment relationship (chapter III of the ERA) – especially Working time, Night work, Breaks and rest periods, Annual leave, Disciplinary responsibility, offences of provisions on Protection of certain categories of workers (chapter IV. of the ERA) – especially Protection of workers during pregnancy and parenthood, Protection of workers under the age of 18, Protection of older workers, offences of provisions on Activities and Protection of Trade Union Representative (chapter VI of the ERA) and offences of Special Provisions (chapter VII of the ERA) – especially Performance of work abroad and position of workers posted to perform work in the Republic of Slovenia and Work of children under the age of 15, and secondary school and university students.

The Inspectorate of Labour has published a report on its work in 2018 and part two includes highlights and propositions related to content of this paper, comparing it to report 2017 where comparison can be made. The author again emphasizes that an important view of legal regulation is parallel to working legal system of control and efficient punishment for legal violation. Legal education and raising public awareness about employment relationships are surely one way to achieve better implementation

*of the legal order. Series of papers aim at this goal, however, papers can be only used as a tool for better understanding and do not replace legal regulation.*

## LITERATURA

1. Inšpektorat za delo Republike Slovenije, Poročilo o delu inšpektorata za delo za leto 2017. Pridobljeno dne 1. 4. 2019 s svetovnega spleta [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/POROCILO\\_O\\_DELU\\_IRSD\\_2017.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/POROCILO_O_DELU_IRSD_2017.pdf).
2. Inšpektorat za delo Republike Slovenije, Poročilo o delu inšpektorata za delo za leto 2018. Pridobljeno dne 6. 5. 2019 s svetovnega spleta [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA\\_POROCILA/lp\\_irsd\\_2018\\_www.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_irsd_2018_www.pdf).
3. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pridobljeno s svetovnega spleta [http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/veljavni\\_predpisi/#c7576](http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/#c7576).
4. Sodišče EU (2012). Zadeva C-194/12: Sklep Sodišča (šesti senat) z dne 21. februarja 2013 (predlog za sprejetje predhodne odločbe Juzgado de lo Social de Benidorm – Španija) – Concepción Maestre García proti Centros Comerciales Carrefour SA (Člen 99 Poslovnika — Direktiva 2003/88/ES — Organizacija delovnega časa — Pravica do plačanega letnega dopusta — Letni dopust, ki ga je določilo podjetje in ki sovпада z odsotnostjo z dela zaradi bolezni — Pravica do izrabe dopusta v drugem obdobju — Finančno nadomestilo za letni dopust, ki ni bil izrabljen). OJ C 108, 13.4.2013, p. 11–11. Pridobljeno dne 16. 9. 2019 s svetovnega spleta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:62012CB0194&qid=1568633490986>.
5. Statistični urad Republike Slovenije. Pridobljeno dne 16. 9. 2019 s svetovnega spleta: [https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10\\_Dem\\_soc/10\\_Dem\\_soc\\_07\\_trg\\_dela\\_02\\_07008\\_akt\\_preb\\_po\\_anketi\\_01\\_07620\\_akt\\_preb\\_ADS\\_cetr/0762001S.px/table/tableViewLayout2/](https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc_07_trg_dela_02_07008_akt_preb_po_anketi_01_07620_akt_preb_ADS_cetr/0762001S.px/table/tableViewLayout2/).
6. Ustavno sodišče Republike Slovenije (2017). Odločba št. U-I-200/15-21 z dne 16. 3. 2017 o razveljavitvi četrtega odstavka 88. člena Zakona o delovnih razmerjih in delni razveljavitvi sklepa Vrhovnega sodišča, sklepa Višjega delovnega in socialnega sodišča in sklepa Delovnega sodišča v Mariboru. Uradni list Republike Slovenije, št. 15.
7. Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list Republike Slovenije, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.
8. Zakon o prekrških. Uradni list Republike Slovenije, št. 29/11 – uradno prečiščeno besedilo, 21/13, 111/13, 74/14 – odl. US, 92/14 – odl. US, 32/16 in 15/17 – odl. US.