

Pregled delovnopравnih obveznosti delodajalca s kaznovalnega vidika (III. del)

Prejeto 27. 11. 2019 / Sprejeto 6. 12. 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 zasluzka, saj je bilo po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije v drugem četrtletju leta 2019 v delovnem razmerju 813.000 ljudi, aktivnega prebivalstva pa je bilo 991.000. V članku so vsebinske določbe predstavljene z vidika prekrškovnih (kazenskih) določb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), tako da posamezen 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 III. del sklopa člankov o delovnopравnih kršitvah, določenih v ZDR-1, in v njem je zadnji del pregleda prekrškov, povezanih z vsebinskimi določbami členov od 143. do 212. I. del vsebuje pregled po členih do vključno 76. in je bil objavljen v Reviji za ekonomske in poslovne vede (Vol. 6, n. 2, 2019), II. del vsebuje pregled po členih do vključno 141. člena ter je bil objavljen v Reviji za ekonomske in poslovne vede (Vol. 6, n. 2, 2019). Članek vsebuje pregled predlogov Inšpektorata za delo ter sodno prakso s področij, zajetih v članku.

Received 27. 11. 2019 / Accepted 6. 12. 2019

Professional paper

UDC 349.2:343.7

KEY WORDS: Employment Relationships Act, offences

ABSTRACT - In Slovenia, employment relationship is number one on the list of ways in which people work and earn money according to statistical data showing that 813,000 out of 991,000 people were employed in the second quarter of 2019. The article presents the substantive provisions relative to the penal provisions of the Employment Relationships Act (ERA), with each section including the title of the ERA chapter, offence articles and substantive articles, the description of the offence and the text of the substantive article whose non-compliance represents an offence. The article is part III of the set of articles on employment-related offences set forth in the ERA, and includes a review of offences related to the substantive provisions of Articles 143 to 212, with previous articles elaborated in part I, which was published in the Journal of Economic and Business Sciences (Vol. 6, No. 2, 2019), and in part II, which was published in the Journal of Economic and Business Sciences (Vol. 6, No. 2, 2019). In its annual report for 2018, the Labour Inspectorate proposed several amendments to the Employment Relationships Act, and the proposals connected with the content of this article are presented here.

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 (v nadaljevanju ZDR-1). Članek je pripravljen na podlagi analize vsebine členov z vidika kazenskih določb ZDR-1. Cilj

članka je prikaz 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 tretji del sklopa člankov o delovnopravnih kršitvah, določenih v Zakonu o delovnih razmerjih. Posamezni del prikazuje zaokrožen vsebinski sklop prekrškovnih določb ZDR-1, navedenih pod poglavjem Kazenske določbe. Tretji del (pričujoči članek) zaključuje prikaz prekrškov s področja pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (III. poglavje ZDR-1) – delovni čas, nočno delo, odmori in počitki, letni dopust, disciplinska odgovornost; vsebuje še prikaz prekrškov s področja varstva nekaterih kategorij delavcev (IV. poglavje) – varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, 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.

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, posebnosti pogodb o zaposlitvi in določb v zvezi s spremembo delodajalca. Drugi del pa nadaljuje s prikazom prekrškov s področja določb o pogodbi o zaposlitvi (II. poglavje ZDR-1) – prenehanje pogodbe o zaposlitvi in predela s področja pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (III. poglavje ZDR-1) – plačilo za delo.

Pogodba o zaposlitvi je v Sloveniji temeljna pravna podlaga opravljanja dela in ustvarjanja zaslužka. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bilo v drugem četrtletju leta 2019 v delovnem razmerju 813.000 ljudi, aktivnega prebivalstva pa je bilo 991.000. Poročilo Inšpektorata za delo iz leta 2018 prikazuje, da tudi delovnopravno področje potrebuje še veliko pozornosti, spremljanja in urejanja, zato so posamezni obravnavani členi opremljeni tudi z ugotovitvami 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, 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 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 Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

3.1.1 Delovni čas

Tabela 2: Kršitev 143., 144., 146., 148. člena ZDR-1

<i>Kazenski člen</i>	<i>Kršeni člen</i>
217.a čl., 1. odst., 8. točka	143. čl., 1. odst. (polni delovni čas)
217.a čl., 1. odst., 9. točka	144. čl. (nadurno delo)
217.a čl., 1. odst., 10. točka	146. čl. (prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa)
217.a čl., 1. odst., 11. točka	148. čl. (razporejanje delovnega časa)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec stori prekršek, če določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 143. člena – kršitev 1. odst. 143. člena:

»(1) Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden.«

Delodajalec stori prekršek, če uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 144. členom – kršitev 144. člena:

»(1) Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:

□ v primerih izjemoma povečanega obsega dela,

- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

(2) Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.

(3) Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitve se lahko upoštevata kot povprečna omejitve v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljša od šestih mesecev.

(4) Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.

(5) V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.«

Delodajalec stori prekršek, če delavcu odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 146. členom – kršitev 146. člena:

»(1) Nadurno delo po 144. členu tega zakona se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

(2) Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa po 144. in 145. členu tega zakona:

- delavki ali delavcu v skladu z določbami tega zakona zaradi varstva nosečnosti in starševstva (185. člen),
- starejšemu delavcu (199. člen),
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
- delavcu, ki bi se mu po pisnem mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare v skladu s tretjim odstavkom 143. člena tega zakona,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.«

Delodajalec stori prekršek, če delovni čas razporedi v nasprotju s 148. členom – kršitev 148. člena:

»(1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni razpored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.

(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.

(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.

(6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.

(7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev.

(8) Določbe 146. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

(9) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upoštevaje letni razpored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.«

3.1.2 Nočno delo

Tabela 3: Kršitev 150., 151. in 152., 153. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.a čl., 1. odst., 12. točka	150. čl., 2. odst. (nočno delo)
217.a čl., 1. odst., 13. točka	151. čl. (pravice delavcev, ki delajo ponoči) 152. čl. (omejitve dela ponoči)
217.a čl., 1. odst., 14. točka	153. čl. (posvetovanje s sindikatom)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec stori prekršek, če ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 150. člena – kršitev 2. odst. 150. člena:

»(2) Delodajalec mora na zahtevo inšpektorata za delo posredovati podatke o nočnem delu delavcev, zlasti o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega

časa, o številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, o številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu, ter o časovni opredelitvi nočne izmene.«

Delodajalec stori prekršek, če ne zagotavlja posebnega varstva delavcem pri delu ponoči v skladu s 151. členom – kršitev 151. člena:

»(1) Delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa, oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, ima pravico do posebnega varstva (v nadaljnjem besedilu: nočni delavec).

(2) Če bi se nočnemu delavcu po mnenju izvajalca medicine dela, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje, ga mora delodajalec zaposliti na ustrezno delo podnevi.

(3) Delodajalec mora nočnim delavcem zagotoviti:

- daljši dopust,
- ustrezno prehrano med delom,
- strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa.

(4) Če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če s takim delom izrecno pisno soglaša.

(5) Delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in z dela.«

Delodajalec stori prekršek, če ne upošteva časovne omejitve dela ponoči po 152. členu – kršitev 152. člena:

»(1) Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan.

(2) Delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne sme trajati več kot osem ur na dan.«

Delodajalec stori prekršek, če se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 153. členom – kršitev 153. člena:

»Delodajalec se mora pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter o socialnih ukrepih.«

3.1.3 Odmori in počitki

Tabela 4: Kršitev 154., 155. in 156. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.a čl., 1. odst., 15. točka	154. čl. (odmor med delovnim časom) 155. čl. (počitek med zaporednima delovnim dnevnoma) 156. čl. (tedenski počitek)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec, ki ne zagotavlja odmora med delovnim časom v skladu s 154. členom, stori prekršek – kršitev 154. člena:

»(1) Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut.

(2) Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s 65. ali 67. členom tega zakona, vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

(3) Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa.

(4) Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa.

(5) Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas.«

Delodajalec, ki ne zagotavlja počitka med zaporednima delovnima dnevnoma v skladu s 155. členom, stori prekršek – kršitev 155. člena:

»(1) Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur.

(2) Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur.«

Delodajalec, ki ne zagotavlja tedenskega počitka v skladu s 156. členom, stori prekršek – kršitev 156. člena:

»(1) Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 ur neprekinjeno.

(2) Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu.

(3) Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem odstavku tega člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni.«

Z upravljanjem delovnega časa so povezana tudi določila Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV). 6. člen, 1. odst., točka c, delodajalcem nalaga, da morajo voditi evidenco o izrabi delovnega časa. Inšpektorat za delo je tudi v letu 2018 ugotovil kršitve ZEPDSV. Inšpektorat sklepa, da do »prekomernega dela v praksi prihaja pogosteje, kot ga ugotovi inšpektorat. Zaradi opustitve vodenja evidenc, neustreznega vodenja evidenc (tudi prirejenih evidenc), predvsem pa nekoliko pomanjkljive normativne ureditve [...]« se nepravilnosti v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem počitkov težko ugotovijo (Poročilo 2018, str. 60). V letu 2018 je inšpektorat ugotovil 935 nepravilnosti v zvezi z evidencami na področju dela in socialne varnosti in 674 kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem odmorov in počitkov. Inšpektorat je v letu 2018 sicer ugotovil 10.103 kršitve delovnopravne zakonodaje (Poročilo 2018, str. 61). »Največ ugotovljenih kršitev glede delovnega časa, to je 289, predstavljajo kršitve v zvezi z razporejanjem delovnega časa. Delodajalci v ugotovljenih primerih niso upoštevali določil ZDR-1, da se razporeditev in pogoji za začasno razporeditev delovnega časa določijo s pogodbo o zaposlitvi in v skladu z

zakonom in kolektivno pogodbo ter da morajo pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvestiti delavce in sindikate na pri delodajalcu običajen način. Pogoste so tudi kršitve določb šestega odstavka 148. člena ZDR-1, ki določa, da pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Med številčnejše sodijo tudi kršitve določb, ki urejajo nadurno delo in prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa, skupno je bilo teh kršitev kar 145. Na področju zagotavljanja odmorov in počitkov je bilo v letu 2018 največ kršitev ugotovljenih v zvezi z zagotavljanjem počitka med zaporednima delovnima dnevoma, in sicer 94, medtem ko je bilo kršitev v zvezi s tedenskim počitkom 108. Najmanj kršitev, in sicer 20, je bilo ugotovljenih v zvezi z zagotavljanjem ustreznega odmora delavcem med delovnim časom. [...] Ugotovitve inšpektorjev glede spoštovanja določb o delovnem času ter vodenja evidenc so enake kot v preteklih letih. Nujne so spremembe določb ZEPDSV, ki predstavljajo osnovo za preverjanje spoštovanja zakonodaje v zvezi z delovnim časom. Inšpektorji težko ugotovijo, ali delodajalec spoštuje določbe zakonodaje v zvezi z delovnim časom, če zakon predvideva le obveznost delodajalca, da vodi evidenco o številu ur opravljenega dela, ne pa tudi časa prihoda in odhoda z dela. Zaradi slednjega ni mogoče ugotoviti, v katerem delu dneva je delavec opravljal delo, ter posledično, ali je delodajalec delavcu zagotovil tudi vse pravice. Inšpektorji tudi v tem letu opažajo, da je vse več delavcev zaposlenih za krajši delovni čas, s tem da dejansko delajo po osem ali več ur na dan. Prav tako pogosto ugotavljajo, da so kršitve delovnega časa posledica pomanjkanja delavcev, odsotnosti z dela iz zdravstvenih razlogov in podobno [...].« (Poročilo 2018, str. 67).

3.1.3 Letni dopust

Tabela 4: Kršitev 159., 160., 161., 162. in 163. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.a čl., 1. odst., 16. točka	159. čl. (pridobitev pravice in minimalno trajanje letnega dopusta)
217.b čl., 1. odst., 11. točka	160. čl., 2. odst. (določanje daljšega trajanja letnega dopusta)
217.a čl., 1. odst., 16. točka	160. čl., 3., 4. in 5. odst. (določanje daljšega trajanja letnega dopusta) 161. čl. (sorazmerni del letnega dopusta) 162. čl. (izraba letnega dopusta) 163. čl. (način izrabe letnega dopusta)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec, ki ne upošteva določil 159. člena glede pridobitve pravice in minimalnega trajanja letnega dopusta, stori prekršek – kršitev 159. člena:

»(1) Delavec pridobi pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja.

(2) Letni dopust v posameznem koledarskem letu ne sme biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca.

(3) Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta.

(4) Delavec ima pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.«

Delodajalec, ki ne upošteva pravil za določanje daljšega trajanja letnega dopusta po 160. členu, stori prekršek – kršitev 2., 3., 4. in 5. odst. 160. člena:

»(2) Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Delodajalec lahko delavca obvesti tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta.

(4) Letni dopust se določa in izrablja v delovnih dneh.

(5) Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan.«

Delodajalec, ki ne upošteva pravil o sorazmernem delu letnega dopusta po 161. členu, stori prekršek – kršitev 161. člena:

»(1) Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: sorazmerni del letnega dopusta).

(2) Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela letnega dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače.

(3) Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta.«

Delodajalec, ki ne upošteva pravil o izrabi letnega dopusta po 162. členu, stori prekršek – kršitev 162. člena:

»(1) Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem da mora en del trajati najmanj dva tedna.

(2) Delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto.

(3) Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta v tekočem koledarskem letu, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

(4) Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta.

(5) Delavec, ki dela v tujini, lahko v celoti izrabi letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

(6) Delavec, ki ima v prvem letu zaposlitve pravico do izrabe sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta.«

Delodajalec, ki ne upošteva pravil o načinu izrabe letnega dopusta po 163. členu, stori prekršek – kršitev 163. člena:

»(1) Letni dopust se izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti.

(2) Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic.

(3) Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo.

(4) Delodajalec lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem odstavku tega člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces.«

Na tem mestu je potrebno opozoriti tudi na določilo 3. odst. 66. člena (sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci): »Delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, so dolžni delavcu zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo.« Njegova kršitev prav tako sodi v prekršek iz 16. točke, 1. odst., 217.a člena.

V letu 2018 so inšpektorji ugotovili 230 kršitev glede odmere in izrabe letnega dopusta, in sicer tako kršitve glede dolžnosti delodajalca, da do 31. marca delavce pisno obvesti o odmeri letnega dopusta za tekoče leto, kot tudi glede same izrabe (Poročilo 2018, str. 77).

Avtorica opozarja na sodbo Sodišča Evropske unije C-619/16, v kateri je opredelilo pravico do nadomestila zaradi nekoriščenega letnega dopusta ob prenehanju delovnega razmerja. »V zvezi s tem mora delodajalec [...] konkretno in pregledno poskrbeti, da ima delavec dejansko možnost izrabiti plačani letni dopust, tako da ga spodbudi, po potrebi uradno, naj to stori, ter ga hkrati – podrobno in pravočasno, da si lahko zadevna oseba s tem dopustom še vedno zagotovi počitek in sprostitve, ki naj bi ji bil namenjen – pouči, da bo dopust, če ga ne izrabi, na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos ali pa ob koncu delovnega razmerja, če do tega pride med navedenim obdobjem, izgubljen (para. 52).

Delavec pridobljene pravice do plačanega letnega dopusta ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi torej ne more izgubiti samo zato, ker ni podal prošnje za koriščenje dopusta. Delavec izgubi pravico do plačanega letnega dopusta in denarnega nadomestila le, če je letni dopust dejansko imel možnost uveljaviti.

Dosedanje odločitve slovenskih sodišč pa so poudarjale, da je delavec upravičen do denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust le v primeru, če do izteka pogodbe o zaposlitvi letnega dopusta ni mogel izkoristiti iz objektivnih razlogov (tako Vrhovno sodišče s sodbo VIII Ips 218/2010 in Višje delovno in socialno sodišče s sodbo Pdp 395/2017).

3.1.4 Druge odsotnosti z dela

Tabela 5: Kršitev 168. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.a čl., 1. odst., 17. točka	168. čl. (odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec stori prekršek, če delavcu ne zagotovi pravice do odsotnosti z dela v skladu s 168. členom – kršitev 168. člena:

»Pravico do odsotnosti z dela ima delavec zaradi opravljanja neprofesionalne funkcije, v katero je izvoljen na neposrednih državnih ali lokalnih volitvah, volitvah v Državni svet Republike Slovenije, funkcije oziroma dolžnosti, na katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, ter delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite, reševanja in pomoči v skladu z zakonom, razen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite, ali mu je odrejeno ali predlagano, naj sodeluje ali nudi pomoč upravnemu ali sodnemu organu, ali je iz drugih razlogov brez krivde poklican k sodelovanju z upravnim ali sodnim organom.«

3.1.5 Disciplinska odgovornost

Tabela 6: Kršitev 172., 173. in 175. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.a čl., 1. odst., 18. točka	172. čl. (disciplinska odgovornost, sankcije)
217.a čl., 1. odst., 19. točka	173. čl. (izjava o očitanih kršitvah)
217.a čl., 1. odst., 20. točka	175. čl. (odločitev o disciplinski odgovornosti)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec stori prekršek, če izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 172. členom – kršitev 172. člena:

»(1) Delavcu, ki krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, lahko delodajalec v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

(2) Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca.

(3) Sklep delodajalca o izrečenih denarnih kaznih, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov, ki se izvrši po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.«

Delodajalec stori prekršek, če v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 173. členom – kršitev 173. člena:

»Pred izrekom disciplinske sankcije mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami in mu omogočiti, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, o njih izjavi, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči.«

Delodajalec stori prekršek, če delavcu ne vroči odločitve o disciplinski odgovornosti v skladu s 175. členom – kršitev 175. člena:

»(1) Odločitev o disciplinski odgovornosti mora biti izražena v pisni obliki in vročena osebi, na katero se nanaša.

(2) Delodajalec mora odločitev o disciplinski odgovornosti obrazložiti.«

3.2 Varstvo nekaterih kategorij delavcev

3.2.1 Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

Tabela 7: Kršitev 184., 185. in 188. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.b čl., 1. odst., 12. točka	184. čl. (prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja)
217.b čl., 1. odst., 13. točka	185. čl. (varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom)
217.b čl., 1. odst., 14. točka	188. čl., 1. odst. (pravica doječe matere)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec stori prekršek, če delavki naloži opravljanje dela v nasprotju s prepovedjo opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja, po 184. členu – kršitev 184. člena:

»(1) V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo s podzakonskim aktom.

(2) Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki se podrobneje določijo s podzakonskim aktom, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka.

(3) Če delavka opravlja delo po prvem ali drugem odstavku tega člena, pa se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela. Delavka je dolžna opravljati drugo ustrezno delo in ima pravico do plače, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše.

(4) Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela po prejšnjem odstavku, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače v skladu s prvim, drugim, sedmim in devetim odstavkom 137. člena tega zakona.

(5) Podzakonski akt, v katerem se podrobneje določijo dejavniki tveganja in delovni pogoji iz prvega odstavka tega člena ter dejavniki tveganja, postopki in delovni pogoji

iz drugega odstavka tega člena, izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.«

Delodajalec, ki delavcu naloži opravljanje dela v nasprotju z varstvom v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom (185. člen), stori prekršek – kršitev 185. člena:

»(1) Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

(2) Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka.

(3) Enemu od delavcev – staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedmih let, ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.«

Delodajalec, ki ne zagotovi delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 188. člena, stori prekršek – kršitev 1. odst. 188. člena:

»(1) Delavka, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno.«

3.2.2 Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti

Tabela 8: Kršitev 191., 192., 193. in 194. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.b čl., 1. odst., 15. točka	191. čl. (prepoved opravljanja del)
217.a čl., 1. odst., 21. točka	192. čl. (delovni čas, odmor, počitek)
	193. čl. (prepoved opravljanja nočnega dela)
	194. čl. (povečan letni dopust)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec stori prekršek, če delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona po 191. členu – kršitev 191. člena:

»(1) Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se ne sme naložiti:

- dela, ki se opravlja pod zemljo ali pod vodo,
- dela, ki objektivno presega njegove telesne in psihološke sposobnosti,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje dejavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genske poškodbe ali škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje sevanju,
- dela, ki vključuje tveganje glede nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati ali se mu izogniti zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti ali zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposobljenosti,

- dela, ki vključuje tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij,
- in del, ki se podrobneje določijo s podzakonskim aktom.

(2) Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se tudi ne sme naložiti dela, pri katerem je izpostavljen dejavnikom tveganja in postopkom, ter del, ki se podrobneje določijo s podzakonskim aktom, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za varnost, zdravje in razvoj delavca.

(3) V podzakonskem aktu se določijo tudi pogoji, pod katerimi lahko delavec, ki še ni dopolnil 18 let, izjemoma opravlja dela, ki so po prejšnjih dveh odstavkih prepovedana, in sicer v primerih izvajanja praktičnega izobraževanja v okviru izobraževalnih programov, če se delo opravlja pod nadzorom pristojnega delavca.

(4) Podzakonski akt iz prvega, drugega in tretjega odstavka tega člena izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.«

Delodajalec, ki ne upošteva določil glede delovnega časa, odmorov in počitkov delavcev, ki še niso dopolnili 18. leta starosti, po 192. členu, stori prekršek – kršitev 192. člena:

»(1) Delovni čas delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme biti daljši od osem ur na dan in 40 ur na teden.

(2) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti in dela najmanj štiri ure in pol na dan, ima pravico do odmora med delovnim časom v trajanju najmanj 30 minut.

(3) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do počitka med dvema dnevooma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur.

(4) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do tedenskega počitka v trajanju 48 ur neprekinjeno.«

Delodajalec, ki krši prepoved opravljanja nočnega dela delavcev, ki še niso dopolnili 18. leta starosti, iz 193. člena, stori prekršek – kršitev 193. člena:

»(1) Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme delati ponoči med 22. uro in 6. uro naslednjega dne, v primerih opravljanja dela s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti pa med 24. in 4. uro naslednjega dne.

(2) Izjemoma se lahko odredi, da delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, dela ponoči v primeru višje sile, ko tako delo traja določen čas in mora biti izvršeno takoj, polnoletni delavci pa niso na razpolago v ustreznem številu.

(3) V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec zagotoviti nadzor s strani polnoletnega delavca.

(4) V primeru opravljanja nočnega dela delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, mora delodajalec delavcu zagotoviti ustrezen počitek v naslednjih treh tednih.«

Delodajalec, ki ne upošteva določila o povečanem letnem dopustu za delavce, ki še niso dopolnili 18 let, v skladu s 194. členom, stori prekršek – kršitev 194. člena:

»Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima pravico do letnega dopusta, povečanega za sedem delovnih dni.«

3.2.3 Varstvo starejših delavcev

Tabela 9: Kršitev 199. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.b čl., 1. odst., 16. točka	199. čl. (omejitev nadurnega in nočnega dela)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec, ki starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo v nasprotju s 199. členom, stori prekršek – kršitev 199. člena:

»Starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela.«

V letu 2018 so inšpektorji na področju varstva nekaterih kategorij delavcev ugotovili 18 kršitev, ki so se nanašale na varstvo starejših delavcev z vidika omejitev nadurnega in nočnega dela oziroma na pisno soglasje starejših delavcev za nadurno ali nočno delo, na pravice delovnih invalidov, na varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva ter na varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti (Poročilo 2018, str. 77).

3.3 Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov

Tabela 10: Kršitev 203. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.a čl., 1. odst., 22. točka	203. čl. (obveznosti delodajalca do sindikata)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec, ki ne izvršuje obveznosti do sindikata glede zagotavljanja pogojev za dejavnost in omogočanja dostopa do podatkov v skladu z 203. členom, stori prekršek – kršitev 203. člena:

»Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Delodajalec je dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.«

3.4 Posebne določbe

3.4.1 Opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo

Tabela 11: Kršitev 208. in 210. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.a čl., 1. odst., 23. točka	208. čl., 4. odst. (splošno (o opravljanju dela v tujini – op. a.))
217. čl., 1. odst., 31. točka	210. čl., 2. odst. (položaj napotenih delavcev)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec, ki po prenehanju opravljanja dela v tujini delavcu ne zagotovi vrnitve v Slovenijo v skladu s 4. odst. 208. člena, stori prekršek – kršitev 4. odst. 208. člena:

»(4) Po prenehanju opravljanja dela v tujini mora delodajalec zagotoviti delavcu vrnitev v Slovenijo.«

Delodajalec, ki ne zagotavlja pravic napotenim delavcem, ki začasno opravljajo delo v Republiki Sloveniji po 2. odst. 210. člena, stori prekršek – kršitev 2. odst. 210. člena:

»(2) Delavcu iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotoviti pravice po predpisih Republike Slovenije in po določbah kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, plačo, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za delavca ugodneje.«

3.4.2 Delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov

Tabela 12: Kršitev 211. in 212. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217. čl., 1. odst., 32. točka	211. čl. (delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov) 212. čl. (posebne varstvene določbe)

Vir: ZDR-1.

Delodajalec, ki ne upošteva določil 211. in 212. člena o delu otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov, stori prekršek – kršitev 211. člena:

»(1) Prepovedano je delo otrok, mlajših od 15 let starosti.

(2) Otrok, ki je mlajši od 15 let starosti, lahko izjemoma, proti plačilu, sodeluje pri snemanju filmov, pripravi in izvajanju umetnostnih, scenskih in drugih del s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne aktivnosti.

(3) Otrok, ki je dopolnil starost 13 let, lahko opravlja lažje delo najdlje 30 dni v posameznem koledarskem letu v času šolskih počitnic tudi v drugih dejavnostih, na način, v obsegu in pod pogojem, da dela, ki jih bo opravljal, ne ogrožajo njegovo varnost, zdravje, moralo, izobraževanje in razvoj. Vrste lažjih del se določijo s podzakonskim aktom.

(4) Otrok lahko opravlja delo po drugem in tretjem odstavku tega člena po predhodnem dovoljenju inšpektorja za delo, ki ga le-ta izda na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika. Postopek in pogoji za izdajo dovoljenja inšpektorja za delo se podrobneje določijo s podzakonskim aktom.

(5) Podzakonski akt iz prejšnjih dveh odstavkov izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje.

(6) Pri delodajalcu lahko dijaki in študenti, ki so dopolnili starost 14 let, opravljajo praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov.

(7) V primerih iz drugega, tretjega in šestega odstavka tega člena, v primerih občasne ali začasne opravljanja dela dijakov in študentov ter volonterskega opravljanja pripravništva se uporabljajo določbe tega zakona o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti.«

In kršitev 212. člena:

»(1) Ne glede na določbo sedmega odstavka prejšnjega člena delovni čas otrok, mlajših od 15 let starosti, ki opravljajo lažje delo v času šolskih počitnic, ne sme trajati

več kot sedem ur na dan in 35 ur na teden. Delo otroka, ki ga opravlja v šolskem letu izven časa, določenega za pouk, ne sme trajati več kot dve uri na dan in ne več kot 12 ur na teden.

(2) Otrokom je v vsakem primeru prepovedano opravljati nočno delo med osmo uro zvečer in šesto uro zjutraj.

(3) Otrokom je potrebno zagotoviti v vsakem 24-urnem obdobju dnevni počitek najmanj 14 zaporednih ur.«

4 Zaključek

Delovno razmerje je razmerje, ki ga vsebinsko oblikujejo heteronomni in avtonomni pravni viri. Inšpektorat za delo v svojem poročilu izpostavlja težave, ki jih povzročata normativna neurejenost in neskladnost ter primere preračunljivosti delodajalcev, ki raje plačajo (nizko) globlo kot ustrezno uredijo področje. Cilj delovnega razmerja je strokovno, kakovostno in pravočasno opravljeno delo, dosežeta pa ga organiziran in vesten delodajalec ter vključen in upoštevan delavec, ki ju družijo skupne vrednote. V delovnem razmerju velja »in favorem laboratoris« in delavec je šibkejša stranka v delovnem razmerju, »zato je treba nujno preprečiti, da bi imel delodajalec možnost, da mu njegove pravice omeji (SEU, sodba C-684/16, para. 41)«. Odnos med delavcem in delodajalcem mora postati sodelovalen, s tem pa bosta obe stranki delovnega razmerja dejansko postali njegova subjekta.

Ajda Gobec Jerele

Employers' Obligations from the Penal Law Perspective (Part III)

In Slovenia, employment relationship is number one on the list of ways in which people work and earn money according to statistical data showing that 813,000 out of 991,000 people were employed in the second quarter of 2019. This article is the third part in the series of articles about employers' obligations from the penal law perspective and is entirely based on the Employment Relationships Act (ERA).

The first and second part was published in the Journal of Economic and Business Sciences (Vol. 6, No. 2, 2019), and this third part concludes the article, including, also, the proposals made by the Labour Inspectorate in its 2018 annual report. The penal provisions of the ERA are defined under Article 217 to 217č, with offences classified under three articles.

The highest fines are given for offences listed in Article 217, followed by Articles 217a and 217b. The author presents the offences, offenders and fines in the table below.

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

<i>Offender</i>	<i>Fines under Article 217</i>	<i>Fines under Article 217a</i>	<i>Fines under Article 217b</i>
Employer – egal person, sole proprietor or self-employed person	Between 3000 and 20,000 EUR	Between 1500 and 4000 EUR	Between 750 and 2000 EUR
Smaller employer – legal person, sole trader or self-employed person	Between 1500 and 8000 EUR	Between 300 and 2000 EUR	Between 200 and 1000 EUR
Individual employer	Between 450 and 1200 EUR	Between 150 and 1000 EUR	Between 100 and 800 EUR
Responsible person of the employer – legal person – and responsible person in a state body or a local community	Between 450 and 2000 EUR	Between 150 and 1000 EUR	Between 100 and 800 EUR

Source: Employment Relationships Act.

Article 217c addresses the violation of user undertaking and Article 217č introduces the 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 complied with otherwise it stipulates offence.*

The core of this article as the third and last in the series are offences of the provisions of the 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 the provisions on the 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 the provisions on the 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 main contents are presented in the table below.

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

<i>ERA chapter</i>	<i>Offence</i>	<i>Violated provision</i>
Rights and Obligations arising from an employment relationship		
Working time	Art. 217a, para. 1, indent 8	Art. 143, para. 1 (Full working time)
	Art. 217a, para. 1, indent 9	Art. 144 (Overtime work)

	Art. 217a, para. 1, indent 10	Art. 146 (Prohibition of performance of work exceeding full-time work)
	Art. 217a, para. 1, indent 11	Art. 148 (Distribution of working time)
Night work	Art. 217a, para. 1, indent 12	Art. 150, para. 2 (Night work)
	Art. 217a, para. 1, indent 13	Art. 151 (Rights of workers performing night work) Art. 152 (Restrictions on night work)
	Art. 217a, para. 1, indent 14	Art. 153 (Consultation with trade unions)
Breaks and rest periods	Art. 217a, para. 1, indent 15	Art. 154 (Breaks during working time) Art. 155 (Rest period between two successive working days) Art. 156 (Weekly rest period)
Annual leave	Art. 217a, para. 1, indent 16	Art. 159 (Acquisition of right to annual leave and minimum duration of annual leave)
	Art. 217b, para. 1, indent 11	Art. 160, para. 2 (Determination of extended annual leave)
	Art. 217a, para. 1, indent 16	Art. 160, para. 3, 4 and 5 (Determination of extended annual leave) Art. 161 (Proportionate part of annual leave) Art. 162 (Use of annual leave) Art. 163 (Manner of using annual leave)
Other absences from work	Art. 217a, para. 1, indent 17	Art. 168 (Absence from work due to performance of a function or duties under special acts)
Disciplinary responsibility	Art. 217a, para. 1, indent 18	Art. 172 (Disciplinary responsibility, sanctions)
	Art. 217a, para. 1, indent 19	Art. 173 (Statement on alleged violations)
	Art. 217a, para. 1, indent 20	Art. 174 (Role of the trade union, works council or workers' representative)
Protection of certain categories of workers		
Protection of workers during pregnancy and parenthood	Art. 217b, para. 1, indent 12	Art. 184 (Prohibition of performing work during pregnancy and while breastfeeding)
	Art. 217b, para. 1, indent 13	Art. 185 (Protection during pregnancy and parenthood with regard to night work and overtime work)
	Art. 217b, para. 1, indent 14	Art. 188, para. 1 (Right of breastfeeding mother)
Protection of workers under the age of 18	Art. 217b, para. 1, indent 15	Art. 191 (Prohibition of performing work)
	Art. 217a, para. 1, indent 21	Art. 192 (Working time, breaks and rest periods) Art. 193 (Prohibition of performing night work) Art. 194 (Extended annual leave)
Protection of older workers	Art. 217b, para. 1, indent 16	Art. 199 (Restriction of overtime and night work)

Activities and protection of trade union representatives		
	Art. 217a, para. 1, indent 22	Art. 203 (Obligations of an employer towards a trade union)
Special Provisions		
Performance of work abroad and position of workers posted to perform work in the Republic of Slovenia	Art. 217a, para. 1, indent 23	Art. 208, para 4 (General)
	Art. 217, para. 1, indent 31	Art. 210, para 2 (Position of posted workers)
Work of children under the age of 15 and secondary school and university students	Art. 217, para. 1, indent 32	Art. 211 (Work of children under the age of 15 and secondary school and university students) Art. 212 (Special protective provisions)

Source: ERA.

Part one of the series presents the first group of offences against the General provisions (chapter I of the ERA), provisions on the Contract of employment (chapter II of the ERA) – specifically General provisions, provisions on the 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 two of the series presents violations of the provisions on the Contract of employment (chapter II of the ERA) – specifically Termination of contract of employment and provisions of Rights and Obligations arising from an employment relationship (chapter III of the ERA) – especially Remuneration for work.

There are several legal acts that regulate the employment relationship. In its report, the Labour Inspectorate highlights problems caused by regulatory disparity and non-compliance, as well as situations when employers prefer to pay a (low) fine rather than properly regulate the field. The aim of the employment relationship is professionally and timely executed quality work. This can be achieved when the employer is organized and conscientious, and when the worker is respected and has the opportunity to be involved in the process.

The guideline is “in favorem laboratoris” as the worker is the weaker party in the employment relationship. “The worker must be regarded as the weaker party in the employment relationship, and it is therefore necessary to prevent the employer from being in a position to impose upon him a restriction of his rights.” (CJEU, Case C-684/16, para. 41)

Only when the relationship between the worker and the employer is cooperative will both parties in fact become the subjects of the employment relationship. Legal education and raising public awareness about employment relationships are surely one way to achieve a better legal implementation, which is also the aim of this series of articles. Articles, however, can only be used as a tool for better understanding and cannot replace legal regulation.

LITERATURA

1. 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.
2. Sodišče EU (2018). Zadeva C-619/16: Sodba Sodišča (veliki senat) z dne 6. novembra 2018. UL C 16, 14.1.2019, str. 3–3. Pridobljeno dne 27. 11. 2019 s svetovnega spleta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1574847975059&uri=CELEX:62016CA0619>.
3. Sodišče EU (2108). Zadeva C-684/16: Sodba Sodišča (veliki senat) z dne 6. novembra 2018 UL C 16, 14.1.2019, str. 5–6. Pridobljeno dne 27. 11. 2019 s svetovnega spleta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?qid=1574848171116&uri=CELEX%3A62016CA0684>.
4. Statistični urad Republike Slovenije. Pridobljeno dne 27. 11. 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/.
5. Višje delovno in socialno sodišče. VDSS Sodba Pdp 395/2017. Pridobljeno dne 27. 11. 2019 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
6. Vrhovno sodišče. Sodba VIII Ips 218/2010. Pridobljeno dne 27. 11. 2019 s svetovnega spleta: <http://www.sodnapraksa.si>.
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 evidencah na področju dela in socialne varnosti (2006). Uradni list Republike Slovenije, št. 40.