



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO



# **POROČILO O DELU INŠPEKTORATA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO ZA LETO 2023**

Pripravil: Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD), Štukljeva cesta 44, Ljubljana

Za IRSD: Katja Čoh - Kragolnik, glavna inšpektorica

Zbrala in uredila: Anja Gale, Rok Čigon

Tehnično urejanje: Rok Čigon, Marko Vaupotič

Pri pripravi poročila so sodelovali: Katja Čoh - Kragolnik, Slavko Krištofelc, Jasmina Rakita Cencelj, mag. Sonja Konestabo, Peter Stefanoski, Sendi Murgel, Marta Dremelj, Srečko Urbas, Anja Koren, Meta Ukmar, Ksenija Padežnik, Zlatka Peterlin, Tanja Gruden, Marko Vaupotič, mag. Boštjan Hartner, dr. Lidija Korat, Aleš Ažman, mag. Irena Kastelec, Polona Černe, Helena Vidmar, Georgina Jotanović, Marjan Rosa, Saša Videnović, Ana Cepič, Martina Halilagič, Urška Zabret, Rok Čigon, Anja Gale, Jerica Preskar

Fotografije, grafi in tabele so delo IRSD (razen fotografij v poglavjih 2.3.1., 2.4., 2.6., 3.2.6, 4.3., 4.5., 6.3.1., 6.3.2. (vir: Pixabay – [www.pixabay.com](http://www.pixabay.com))).

V letnem poročilu uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol.

## KAZALO

UVOD .....	1
SEZNAM IN POJASNILA UPORABLJENIH KRATIC .....	2
PRAVNI VIRI.....	2
ORGANI IN DRUGE KRATICE .....	4
POVZETEK .....	5
1    PREDLOGI ZA SPREMEMBO ZAKONODAJE .....	8
1.1    PREDLOGI S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIJ .....	8
1.2    PREDLOGI S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU .....	12
1.3    PREDLOGI S PODROČJA SOCIALNIH ZADEV .....	13
2    PRISTOJNOSTI, ORGANIZIRANOST IN DEJAVNOST INŠPEKTORATA .....	14
2.1    PRISTOJNOST IN ZAKONODAJA .....	14
2.2    KADRI IN ORGANIZIRANOST .....	14
2.2.1    Kadrovska problematika .....	15
2.2.2    Psihosocialni dejavniki, ki vplivajo na delo uslužbencev .....	17
2.2.3    Strokovno usposabljanje, dodatno izpopolnjevanje in izobraževanje uslužbencev .....	18
2.3    POGOJI IN VIRI ZA DELO INŠPEKTORATA .....	19
2.3.1    Proračun .....	19
2.3.2    Notranje kontrole .....	20
2.3.3    Prostori.....	21
2.3.4    Službena vozila.....	21
2.3.5    Informatika .....	22
2.4    STATISTIČNI PREGLED DELA INŠPEKTORATA .....	22
2.5    SODELOVANJE IRSD V DOMAČEM PROSTORU .....	23
2.6    DELOVANJE IRSD V MEDNARODNEM PROSTORU .....	23
3    INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU .....	26
3.1    SPLOŠNO .....	26
3.2    INŠPEKCIJSKI NADZOR.....	27
3.2.1    Uvod.....	27
3.2.2    Redni, izredni in kontrolni nadzori z izrečenimi ukrepi .....	27
3.2.3    Ugotovitve inšpekcijskih nadzorov ter najpogosteje ugotovljene kršitve .....	28
3.2.4    Izjava o varnosti z oceno tveganja .....	30
3.2.5    Usposabljanje delavcev za varno delo .....	32
3.2.6    Zdravstveno varstvo delavcev .....	32
3.2.7    Reprezentativni vzorec .....	33
3.2.8    Druge pomembnejše kršitve.....	34
3.2.8.1    Zagotavljanje in uporaba osebne varovalne opreme .....	34
3.2.8.2    Uporaba in ustreznost delovne opreme .....	35
3.2.8.3    Delovna mesta in ustreznost delovnega okolja .....	35
3.2.8.4    Nevarne kemične snovi na delovnih mestih .....	36
3.2.8.5    Gradbeništvo in delo na višini .....	38
3.3    NEZGODE PRI DELU .....	40
3.3.1    Uvod.....	40
3.3.2    Smrtne nezgode pri delu.....	40
3.3.3    Težje in lažje nezgode pri delu .....	43
4    INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ .....	47
4.1    SPLOŠNO .....	47
4.2    PLAČILO ZA DELO .....	51
4.3    DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI TER EVIDENCE NA PODROČJU DELA.....	56
4.4    ZAPOSLOVANJE V ŠIRŠEM SMISLU .....	58
4.4.1    Pogodba o zaposlitvi.....	59

4.4.2	Opravljanje dela na drugih pravnih podlagah, različnih od pogodbe o zaposlitvi – pogodbe civilnega prava .....	62
4.4.3	Prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu .....	63
4.4.4	Zaščita prijaviteljev »žvižgačev« po ZZPri.....	64
4.5	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI .....	65
4.6	ZAKON O UREJANJU TRGA DELA .....	67
4.7	TUJCI IN NAPOTENI DELAVCI .....	68
4.8	DRUGE KRŠITVE S PODROČJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIC .....	72
5	USMERJENI NADZORI INŠPEKTORATA V LETU 2023 .....	75
5.1	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM 131. ČLENA ZDR-1 .....	75
5.2	POOSTREN NADZOR NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE V DEJAVNOSTI GRADBENIŠTVA.....	77
5.3	JAD 2023 – AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE TER ZAKONODAJE S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V DEJAVNOSTI GRADBENIŠTVA .....	78
5.4	USMERJENA AKCIJA NADZORA NAD SPOŠTOVANJEM DELOVNOPRAVNIH PREDPISOV V VRTCIH.....	78
5.5	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM ZAČASNIH DELOVNOPRAVNIH UKREPOV PO ZOPNN IN ZIUOPZP .....	79
5.6	POOSTREN NADZOR NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE PRI ZAVEZANCIH, KI MED DRUGIM OPRAVLJAJO DEJAVNOST KOPALIŠČ .....	79
5.7	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU NA ZAČASNIH IN PREMIČNIH GRADBIŠČIH.....	79
5.8	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU PRI DELODAJALCIH, IZBRANIH NA OSNOVI METODOLOGIJE NAKLJUČNIH ŠTEVILK – REPREZENTATIVNI VZOREC 2023 .....	81
5.9	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU PRI IZVAJANJU GOZDARSKE DEJAVNOSTI SEČNJE IN SPRAVILA .....	84
5.10	USMERJENI NADZORI NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU PRI IZVAJANJU DEJAVNOSTI Z DIIZOCIANATI.....	85
5.11	USMERJENI NADZOR NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU – SEVESO .....	86
6	INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA .....	87
6.1	SPLOŠNO .....	87
6.2	STATISTIČNI PODATKI.....	87
6.3	VSEBINSKE UGOTOVITVE SOCIALNE INŠPEKCIJE .....	88
6.3.1	Centri za socialno delo .....	88
6.3.2	Dejavnost domov za starejše in drugih izvajalcev institucionalnega varstva starejših, pomoči družini na domu v obliki socialne oskrbe ter socialnega servisa .....	93
6.3.3	Ostalo.....	93
7	PROJEKTNA ENOTA INŠPEKTORATA RS ZA DELO .....	94
	SEZNAM PREDPISOV, KI DOLOČAJO PODLAGO ZA DELOVANJE IRSD .....	96

## KAZALO SLIK

<b>Slika 1:</b> Organizacijska shema Inšpektorata, 2023.....	15
<b>Slika 2:</b> Posvet zaposlenih v Kranjski Gori .....	18
<b>Slika 3:</b> Prostori sedeža IRSD .....	21
<b>Slika 4:</b> IMI - zahtevki za informacije o napotjenih delavcih .....	24
<b>Slika 5:</b> Stikalo za izklop v sili ni prave barve in napisi so v nemškem jeziku .....	35
<b>Slika 6:</b> Ustrezna uporaba osebne.....	37
<b>Slika 7:</b> Izpostavljenost nevarnim snovem zahteva ustrezno usposobljenost zaposlenih.....	38
<b>Slika 8:</b> Neustrezno urejeno delovno mesto – improviziranje na gradbišču .....	39
<b>Slika 9:</b> Nevarno izvajanje dela na višini .....	40

## KAZALO TABEL

<b>Tabela 1:</b> Analiza bolniškega dopusta za IRSD 2013–2023 .....	166
<b>Tabela 2:</b> Število gospodarskih subjektov v Republiki Sloveniji in število inšpektorjev (na dan 31. 12. 2023) .....	166
<b>Tabela 3:</b> Usmerjeni nadzori IRSD v letu 2023.....	755
<b>Tabela 4:</b> Skupne povprečne ocene vseh parametrov (razvrščene od najvišje do najnižje ocene) za dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih najmanj 10 nadzorov, reprezentativni vzorec IRSD, 2023....	844

## KAZALO GRAFOV

<b>Graf 1:</b> Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu, 2023.....	28
<b>Graf 2:</b> Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu, 2023 .....	29
<b>Graf 3:</b> Delež ugotovljenih kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu po posameznih dejavnostih, 2023.....	29
<b>Graf 4:</b> Število ugotovljenih kršitev glede na velikost delodajalca (število zaposlenih delavcev) s področja varnosti in zdravja pri delu, 2023.....	300
<b>Graf 5:</b> Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede izjave o varnosti z oceno tveganja, 2023 .....	311
<b>Graf 6:</b> Pogostost inšpekcijskih nadzorov pri izbranih delodajalcih, reprezentativni vzorec IRSD, 2023 .....	344
<b>Graf 7:</b> Delež delodajalcev, pri katerih nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu še nikoli ni bil opravljen, .....	344
<b>Graf 8:</b> Število smrtno poškodovanih delavcev pri delu, 2003 – 2023.....	411
<b>Graf 9:</b> Število smrtno poškodovanih delavcev pri delu po dejavnostih, 2023 .....	411
<b>Graf 10:</b> Število smrtno poškodovanih delavcev pri delu po starosti, 2023.....	422
<b>Graf 11:</b> Število smrtno poškodovanih delavcev pri delu po državljanstvu in obliki zaposlitve delavcev, 2023.....	422
<b>Graf 12:</b> Število smrtnih nezgod pri delu po velikosti delodajalca (število zaposlenih delavcev), 2023 .....	433
<b>Graf 13:</b> Število prijavljenih lažjih in težjih nezgod pri delu, 2019 – 2023.....	433
<b>Graf 14:</b> Delež nezgod pri delu po vzrokih, 2023.....	444
<b>Graf 15:</b> Delež nezgod pri delu po glavni dejavnosti delodajalca, 2023 .....	444
<b>Graf 16:</b> Delež nezgod pri delu po velikosti delodajalca (število zaposlenih delavcev), 2023.....	455
<b>Graf 17:</b> Delež nezgod pri delu po načinu nastanka nezgode, 2023.....	455
<b>Graf 18:</b> Delež nezgod pri delu po starosti poškodovanih delavcev, 2023.....	466
<b>Graf 19:</b> Ugotovljeno število kršitev glede na velikost delodajalca (število zaposlenih delavcev) s področja delovnih razmerij, 2023 .....	500
<b>Graf 20:</b> Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju delovnih .....	522

<b>Graf 21:</b> Deleži kršitev instituta plačila za delo v letu 2023 .....	533
<b>Graf 22:</b> Delež nadzorovanih subjektov glede na število zaposlenih delavcev, reprezentativni vzorec IRSD, 2023 .....	811
<b>Graf 23:</b> Povprečna ocena za posamezne parametre, reprezentativni vzorec IRSD, 2018 – 2023...	822
<b>Graf 24:</b> Skupna povprečna ocena v odvisnosti od števila zaposlenih, reprezentativni vzorec IRSD, 2018 – 2023 (v letih 2019, 2021 in 2023 med pregledanimi subjekti ni bilo subjektov, ki bi zaposlovali 250 ali več delavcev).....	833
<b>Graf 25:</b> Skupna povprečna ocena glede na to, kdaj je bil pri subjektu nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu nazadnje opravljen (vključno s trendno črto), reprezentativni vzorec IRSD, 2023 ....	833
<b>Graf 26:</b> Skupna povprečna ocena glede na to, ali je bil pri subjektu nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu .....	844

## UVOD

Skupaj s sodelavci z velikim zadovoljstvom predstavljamo letno poročilo Inšpektorata Republike Slovenije za delo za leto 2023.

Preteklo leto nam je postreglo s številnimi izzivi in hkrati priložnostmi, ki so oblikovali naše delo ter vplivali na položaj delavcev po vsej državi. V času hitrih sprememb smo se kosali z različnimi izzivi, vključno s prilagajanjem delovnega procesa na spremembe zakonodaje, nenadnim prevzemom novih pristojnosti na podlagi interventne zakonodaje za odpravo posledic poplav, prilagajanjem organiziranosti in delovanja razmeram zaradi večjega pretoka delovne sile in zagotavljanjem še učinkovitejšega inšpekcijskega nadzora.

Med pomembnejšimi spremembami je bila tudi menjava predstojnika Inšpektorata Republike Slovenije za delo, kar je prineslo nove poglede in načine delovanja. Vlogo predstojnice sem prevzela predvsem z veliko mero odgovornosti, delavnosti, odločnosti in predanosti. Moje glavno vodilo od vsega začetka je zagotoviti še učinkovitejši nadzor nad spoštovanjem določil delovno pravne zakonodaje in s tem večje varovanje delavskih pravic. Ker to terjaja vedno bolj gibko prilagajanje delovanja inšpektorata zakonskim normam, družbenim razmeram in tistim na trgu dela, je sprejemanje pravih odločitev bistvenega pomena. Osebno na tej poti sledim stičiščem vrednot inšpektorata in lastnih vrednot.

Na Inšpektoratu skupaj zagotavljamo gospodarno in strokovno notranje delovno okolje ter zavzeto delujemo v smeri večje povezanosti zaposlenih, s tem pa krepimo vzajemno zaupanje ter sodelovanje, kar je ključnega pomena za doseganje ciljev.

Naše delo je precej zahtevno in svojevrstno, saj se mnogokrat srečujemo s težkimi odločitvami, z zahtevnimi postopki, z nepredvidljivimi situacijami na terenu in z izmikanjem odgovornosti kršiteljev. Dosežki so zato rezultat trdega dela, požrtvovalnosti in prizadevnosti vsakega posameznika v inšpektoratu. Ob tej priložnosti se zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem za njihov prispevek in predanost ter se veselim nadaljnjega sodelovanja v prihajajočem obdobju.

S spoštovanjem.

Katja Čoh-Kragolnik  
glavna inšpektorica

## SEZNAM IN POJASNILA UPORABLJENIH KRATIC

### PRAVNI VIRI

- **DZ** Družinski zakonik (Uradni list RS, št. 15/17, 21/18 – ZNOrg, 22/19, 67/19 – ZMatR-C, 200/20 – ZOOMTVI, 94/22 – odl. US, 94/22 – odl. US in 5/23)
- **GZ-1** Gradbeni zakon (Uradni list RS, št. 199/21, 105/22 – ZZNŠPP in 133/23)
- **ZČmIS-1** Zakon o čezmejnem izvajanju storitev (Uradni list RS, št. 40/23)
- **ZDCOPMD** Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (Uradni list RS, št. 45/16 – uradno prečiščeno besedilo, 62/16 – popr., 92/20 – ZPrCP-E in 153/22)
- **ZDoh-2** Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19, 28/19, 66/19, 39/22, 132/22 – odl. US, 158/22 in 131/23 – ZORZFS)
- **ZDR-1** Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS)
- **ZDR-1D** Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 114/23)
- **ZEPDSV** Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06 in 50/23)
- **ZEPDSV-A** Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 50/23)
- **ZGD-1** Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/2006, 60/2006 - popr., 26/2007 - ZSDU-B, 33/2007 - ZSReg-B, 67/2007 - ZTFI, 10/2008, 68/2008, 42/2009, 33/2011, 91/2011, 100/2011 - skl. US, 32/2012, 57/2012, 44/2013 - odl. US, 82/2013, 55/2015, 15/2017, 22/2019 - ZPosS, 158/2020 - ZIntPK-C, 175/2020 - ZIUOPĐVE, 18/2021, 18/2023 - ZDU-1O, 75/2023)
- **ZID-1** Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17)
- **ZIN** Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07 – uradno prečiščeno besedilo in 40/14)
- **ZIUOPZP** Zakon o interventnih ukrepih za odpravo posledic poplav in zemeljskih plazov iz avgusta 2023 (Uradni list RS, št. 95/23, 117/23 in 131/23 – ZORZFS)
- **ZIUZDS** Zakon o interventnih ukrepih na področju zdravstva, dela in sociale ter z zdravstvom povezanih vsebin (Uradni list RS, št. 136/23)
- **ZIUOPĐVE** Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 (Uradni list RS, št. 175/20, 203/20 – ZIUOPĐVE, 15/21 – ZDUOP, 51/21 – ZZVZZ-O, 57/21 – odl. US in 112/21 – ZIUOPGT)
- **ZJRS** Zakon o javni rabi slovenščine (Uradni list RS, št. 86/04 in 8/10)
- **ZMEPIZ-1** Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Uradni list RS, št. 111/13, 97/14 in 133/23 – ZPIZ-2N)
- **ZminP** Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18)
- **ZNUPZ** Zakon o nujnih ukrepih na področju zdravstva (Uradni list RS, št. 112/21, 189/21, 206/21 – ZDUPŠOP, in 132/22)
- **ZNB** Zakon o nalezljivih boleznih (Uradni list RS, št. 33/06 – uradno prečiščeno besedilo, 49/20 – ZIUZEOP, 142/20, 175/20 – ZIUOPĐVE, 15/21 – ZDUOP, 82/21, 178/21 – odl. US in 125/22)
- **ZNPK** Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Uradni list RS, št. 1/07 – uradno prečiščeno besedilo in 85/09)



- **ZOPNN** Zakon o odpravi posledic naravnih nesreč (Uradni list RS, št. 114/05 – uradno prečiščeno besedilo, 90/07, 102/07, 40/12 – ZUJF, 17/14, 163/22, 18/23 – ZDU-10, 88/23, 95/23 – ZIUOPZP in 117/23 – ZIUOPZP-A)
- **ZOPNN-F** Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o odpravi posledic naravnih nesreč (Uradni list RS, št. 88/23)
- **ZORZFS** Zakon o obnovi, razvoju in zagotavljanju finančnih sredstev (Uradni list RS, št. 131/23)
- **ZP-1** Zakon o prekrških (Uradni list RS, št. 29/11 – uradno prečiščeno besedilo, 21/13, 111/13, 74/14 – odl. US, 92/14 – odl. US, 32/16, 15/17 – odl. US, 73/19 – odl. US, 175/20 – ZIUOPDVE in 5/21 – odl. US)
- **ZPDZC-1** Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 32/14, 47/15 – ZZSDT, 43/19, 121/21 – ZJN-3B in 78/23 – ZORR)
- **ZPIZ-1** Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 10/08 – ZVarDod, 98/09 – ZIUZGK, 38/10 – ZUKN, 61/10 – ZSVarPre, 79/10 – ZPKDPIZ, 94/10 – ZIU, 94/11 – odl. US, 105/11 – odl. US, 110/11 – ZDIU12, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2, 9/17 – odl. US in 171/21 – odl. US)
- **ZPIZ-2** Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17, 28/19, 75/19, 139/20, 189/20 – ZFRO, 51/21, 121/21, 162/21, 196/21 – ZDOsk, 125/23 – odl. US in 133/23)
- **ZPND** Zakon o preprečevanju nasilja v družini (Uradni list RS, št. 16/08, 68/16, 54/17 – ZSV-H in 196/21 – ZDOsk)
- **ZPSV** Zakon o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/96, 18/96 – ZDavP, 34/96, 87/97 – ZDavP-A, 3/98, 7/98 – odl. US, 106/99 – ZPIZ-1, 81/00, 97/01 – ZSDP, 97/01, 62/10 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2, 91/13 – ZZVZZ-M, 99/13 – ZSVarPre-C in 26/14 – ZSDP-1)
- **ZStk** Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/91)
- **ZSV** Zakon o socialnem varstvu (Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 23/07 – popr., 41/07 – popr., 61/10 – ZSVarPre, 62/10 – ZUPJS, 57/12, 39/16, 52/16 – ZPPreb-1, 15/17 – DZ, 29/17, 54/17, 21/18 – ZNOrg, 31/18 – ZOA-A, 28/19, 189/20 – ZFRO, 196/21 – ZDOsk, 82/23 in 84/23 – ZDOsk-1)
- **ZUP** Zakon o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10, 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb)
- **ZUTD** Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19, 11/20 – odl. US, 189/20 – ZFRO, 54/21, 172/21 – ZODPol-G, 54/22, 59/22 – odl. US in 109/23)
- **ZVZD-1** Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)
- **ZZPri** Zakon o zaščiti prijaviteljev (Uradni list RS, št. 16/23)
- **ZZSDT** Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 91/21 – uradno prečiščeno besedilo in 42/23)
- **ZZZPB** Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip, 51/10 – odl. US, 80/10 – ZUTD in 95/14 – ZUJF-C)

## ORGANI IN DRUGE KRATICE

- **AJPES** Agencija RS za javnopravne evidence in storitve
- **CORS** Center za obveščanje Republike Slovenije
- **CSD** Center za socialno delo
- **ELA** Evropski organ za delo (European Labour Authority)
- **EU** Evropska unija
- **FURS** Finančna uprava Republike Slovenije
- **IJS** Inšpektorat za javni sektor
- **IMI** Informacijski sistem za notranji trg (Internal Market Information System)
- **IRSD** Inšpektorat Republike Slovenije za delo
- **KPK** Komisija za preprečevanje korupcije
- **MDDSZ** Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
- **MJU** Ministrstvo za javno upravo
- **MOD** Mednarodna organizacija dela
- **MZ** Ministrstvo za zdravje
- **NIJZ** Nacionalni inštitut za javno zdravje
- **OKC** Operativno-komunikacijski center
- **RS** Republika Slovenija
- **RS RS** Računsko sodišče Republike Slovenije
- **SLIC** Odbor glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji (Senior Labour Inspectors Committee)
- **SLIC KSS** Evropski center za komunikacijo in informiranje na področju varnosti in zdravja pri delu (EU Labour Inspection Network & Exchange System)
- **SPOT** Slovenska poslovna točka
- **SURS** Statistični urad Republike Slovenije
- **SVZ** Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo
- **UNP** Urad Republike Slovenije za nadzor proračuna
- **ZPIZ** Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije
- **ZRSZ** Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
- **ZZZS** Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

## POVZETEK

IRSD opravlja inšpekcijski nadzor na treh področjih: na področju delovnih razmerij, varnosti in zdravja pri delu ter na področju socialnega varstva.

V letu 2023 smo na IRSD prejeli **5.925 prijav**, in sicer na področju varnosti in zdravja pri delu 1.043 prijav, na področju delovnih razmerij 4.614 prijav, Socialna inšpekcija pa je prejela 268 novih prijav.

V poročevalskem letu je IRSD izvedel **11 usmerjenih akcij nadzora oziroma poostrenih celoletnih usmerjenih nadzorov**, s katerimi nadziramo izvajanje zakonodaje s področja delovnih razmerij ter zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih v dejavnostih, v katerih se določene kršitve pogosteje ugotavljajo ali za katere ocenjujemo, da predstavljajo največje tveganje z vidika pojavljanja kršitev ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu oziroma preverjamo izvajanje določenih zakonskih institutov.

Inšpektorji so v letu 2023 opravili **10.101 inšpekcijski pregled**, od tega na področju nadzora delovnih razmerij 5.500 pregledov, na področju varnosti in zdravja pri delu 4.475 pregledov, inšpektorji za socialne zadeve pa so opravili 126 pregledov. Inšpekcijske preglede izvajamo v obliki rednih, izrednih in kontrolnih pregledov. S kontrolnimi pregledi preverjamo uresničevanje izrečenih ukrepov.

Z vseh treh področij dela smo v letu 2023 ugotovili **15.512 različnih kršitev** in na podlagi tega izdali **7.135 upravnih in prekrškovnih ukrepov** ter podali **29 naznanil sumov storitve kaznivega dejanja oziroma kazenskih ovadb**. Izrečenih je bilo za **3.734.918,67 EUR glob**. Izdali smo tudi **755 dovoljenj za delo otrok**, **18 soglasij glede izključitve posebnega varstva po 115. členu ZDR-1 in 1 odločbo o zadržanju učinkovanja prenehanja delovnega razmerja** zaradi odpovedi po 2. odstavku 215. člena ZDR-1.

IRSD je imel na dan 31. decembra 2023 v okviru kadrovskega načrta **zaposlenih 129 uslužbencev**. Od tega je bilo poleg glavnega inšpektorja na dan 31. decembra 2023 zaposlenih **97 inšpektorjev**. Od vseh inšpektorjev, je bilo na področju nadzora delovnih razmerij zaposlenih 56 inšpektorjev, na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu 35 inšpektorjev in v socialni inšpekciji 6 inšpektorjev.

**Na dan 31. decembra 2023** je bilo v **Poslovni register Slovenije** (po podatkih AJPES) **vpisanih 241.128 poslovnih subjektov** oziroma delodajalcev ali subjektov nadzora. Število poslovnih subjektov se vsako leto povečuje, število zaposlenih inšpektorjev pa kljub kadrovskim okrepitvam v zadnjih letih temu ne sledi v dovoljšni meri.

Na **področju varnosti in zdravja pri delu** so inšpektorji na podlagi opravljenih nadzorov ugotovili **9.083 kršitev**. Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z ocenjevanjem tveganj in izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja (1.990 kršitev), sledijo jim kršitve glede urejenosti in varnosti delovnih mest na prostem (1.482 kršitev), glede zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev (1.362 kršitev), glede zagotavljanja osebne varovalne opreme (1.000 kršitev) ter glede usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela (857 kršitev).

Največ kršitev je bilo ugotovljenih v dejavnosti gradbeništva, in sicer 29,2 %, sledijo predelovalna dejavnost z 17,8 %, dejavnost trgovine s 11,3 %, strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti s 6,5 % in dejavnost gostinstva z 5,6 % kršitev.

Pristojni inšpektorji so v letu 2023 **raziskali 45 nezdod pri delu**, od tega 6 smrtnih, 31 težjih, 7 lažjih ter 1 kolektivno nezgodo. Vzroki za prijavljene nezgode, ki so imele za posledico smrt delavca in katerih je bilo v tem letu 19, so bili povezani s padci delavcev z višine (4 primeri), premikanjem vozila (5 primerov),

padcem bremena na delavca (4 primeri), prometnimi nesrečami (3 primeri) ter eksplozijo pirotehničnih izdelkov (1 primer), premikajočo se delovno mehanizacijo (1 primer) in zadušitvijo (1 primer).

Delodajalci so za leto 2023 **prijavili 14.538 nezgod v zvezi z delom delavcev** in **47 nevarnih pojavov**.

Delodajalci so dolžni IRSD prijavljati tudi ugotovljene **poklicne bolezni**, v letu 2023 so prijavili **1 poklicno bolezen**.

V letu 2023 smo **s področja delovnih razmerij** na podlagi izvedenih nadzorov ugotovili **6.380 kršitev delovnopravne zakonodaje**. Najpogosteje ugotavljamo kršitve na področju plačila za delo in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (2.926). Po številu kršitev so na drugem mestu kršitve v zvezi z zaposlovanjem v širšem smislu (763), na tretje mesto pa se s 728 kršitvami uvrščajo kršitve v zvezi z dolžnostmi zavezancev v postopku inšpekcijskega nadzora. Sledijo ugotovljene nepravilnosti v zvezi z evidencami na področju dela in socialne varnosti (505). V poročevalskem obdobju smo ugotovili tudi 385 kršitev v zvezi z delovnim časom in zagotavljanjem odmorov in počitkov ter 207 kršitev v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Nadzor se je izvajal tudi na področju prekarnih oblik dela, inšpektorji pa so glede tega ugotovili 109 kršitev. Inšpektorji so ugotovili tudi 172 kršitev Zakona o urejanju trga dela.

Največ kršitev smo ugotovili v dejavnosti gradbeništva (1.192), temu sledita predelovalna dejavnost (676) in dejavnost gostinstva (578).

V letu 2023 je **Socialna inšpekcija** izvedla 126 nadzorov. Največ inšpekcijskih nadzorov, 65 %, se je zaradi raznolikosti in občutljivosti nalog, ki jih opravljajo, ter pooblastil, pričakovano nanašalo na ravnanja CSD-jev.

Socialna inšpekcija je v letu 2023 na področju delovanja CSD-jev prednostno obravnavala prijave, iz katerih je bilo mogoče sklepati, da očitana nepravilnost ogroža koristi otrok ter tiste, v katerih so se očitale nepravilnosti s področja obravnave nasilja v družini.

Upoštevač usmeritve dela inšpekcije ter po presoji prejetih prijav so se nadzori največkrat izvedli nad izvajanjem nalog, povezanih z zaščito ogroženih otrok ter rejništvom (35 %), urejanjem razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti (32 %), obravnavo nasilja v družini (17 %), uveljavljanjem pravic iz javnih sredstev (17 %), ter nalog, povezanih s postavitvijo skrbnika in izvajanjem skrbniških nalog (7 %).

22 % zaključenih inšpekcijskih zadev se je nanašalo na delo izvajalcev institucionalnega varstva starejših. Očitki so bili praviloma povezani z izračunavanjem cen oskrbe, nezadovoljstvom nad kakovostjo izvajanja storitev ter uveljavljanjem pravic oseb, ki se pri določeni starosti zaradi različnih razlogov težje samostojno odločajo oziroma je vprašljiva njihova izražena volja (dementna stanja in podobno).

V 20 % izvedenih inšpekcijskih nadzorih so bile ugotovljene pomanjkljivosti pri izvajanju socialnovarstvene dejavnosti - tako z vidika uporabe veljavne zakonodaje, kot z vidika uporabe strokovnih znanj - ki so zviševale verjetnost, da bi bil lahko uporabnik v nadaljnji obravnavi oškodovan oziroma prikrajšan, v času nadzora pa tega oškodovanja ali prikrajšanosti (še) ni bilo ugotovljene.

V 5% izvedenih nadzorov pa so bile ugotovljene nepravilnosti, ki so ugotovljeno škodile oziroma prikrajšale uporabnika za posamezno pravico.

Projektna enota IRSD je v obravnavanem letu do konca meseca marca še izvajala projekt **Odpravimo konflikte na delovnem mestu – ozaveščanje o možnosti posredovanja v sporu med delavcem in**

**delodajalcem ter svetovanje delodajalcem**, ki je bil financiran s prispevkom Evropskega socialnega sklada (80 %) in pripadajoče udeležbe Republike Slovenije (20 %). To so bili še zadnji trije meseci izvajanja projekta, ki se je 31.3.2023 zaključil. Tudi v tem obdobju smo ga izvajali zelo uspešno, saj smo dosegli oziroma presegli vse zastavljene kazalnike.

Poleg nadzorov in izdajanja ukrepov so uslužbenci IRSD opravljali tudi **drugo strokovno delo in nudili strokovno pomoč delavcem in delodajalcem**.

Skrbeli smo za **sodelovanje z institucijami z različnih delovnih področij**, tako z drugimi državnimi organi, različnimi organizacijami, kot s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in delodajalcev. Sodelovanju smo namenili veliko pozornosti v smislu izmenjave informacij ter učinkovitega preventivnega in represivnega delovanja. Aktivni smo bili tudi na mednarodnem področju.

V skladu s 7. členom ZID-1 IRSD v letnem poročilu o delu daje tudi **več predlogov za spremembo zakonodaje**, pri katerih smo izhajali iz ugotovitev s terena.

## 1 PREDLOGI ZA SPREMEMBO ZAKONODAJE

V skladu s 7. členom ZID-1 so ena od obveznih sestavnih poročila o delu IRSD predlogi, s katerimi poskuša IRSD predlagati čim bolj konstruktivne rešitve za vprašanja iz 5. in 6. točke prvega odstavka 7. člena ZID-1, ki se nanašajo na podatke:

- o vloženi prijavi, ugotovljenih kršitvah in vloženi ovadbi za kazniva dejanja, o izrečenih ukrepih ter o uresničevanju izrečenih ukrepov po dejavnostih,
- o nezgodah pri delu s smrtnim izidom, kolektivnih nezgodah, nezgodah pri delu, zaradi katerih je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni ter o ugotovljenih poklicnih boleznih po dejavnostih.

IRSD za reševanje vprašanj iz 5. in 6. točke prvega odstavka 7. člena ZID-1 poleg poostrelega nadzora v izpostavljenih dejavnostih daje tudi posamezne predloge za spremembo zakonodaje kot sledi v nadaljevanju.

### 1.1 PREDLOGI S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIC

V letu 2023 smo podali predloge in pripombe na spremembo zakonodaje, ki se je nanašala na: ZDR-1, ZEPDSV, ZČMIS, ZZSDT, ZUTD, ZPIZ-2, ZGD-1, ZP-1, podali smo tudi predloge in pripombe na osnutke oziroma predloge interventne zakonodaje po poplavih v avgustu 2023: na ZOPNN-F in ZIUOPZP ter na Predlog uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o prepovedi proizvodov, proizvedenih s prisilnim delom na trgu Unije.

V nadaljevanju v smislu maksimalne uporabe vseh obstoječih pooblastil inšpektorata podajamo predloge za spremembo zakonodaje, med njimi nekatere nujne za sistemske spremembe na trgu dela in za naše delo, vse pa s ciljem preprečevanja možnih zlorab oziroma kršitev delovno pravne zakonodaje in možnega hitrega in učinkovitega izvajanja inšpekcijskih nadzorov in ukrepov v primeru ugotovljenih kršitev in zlorab delovno pravne zakonodaje.

#### Predlogi sprememb ZDR-1:

- predlagamo, da se preuči ustreznost veljavnih elementov delovnega razmerja iz 4. člena ZDR-1 in njihovo ustreznost, tudi z vidika naslavljanja novih oblik dela, vključno s preučitvijo možnosti redefinicije delovnega razmerja, saj inšpektorji v praksi zelo težko dokazujejo obstoj vseh elementov, ki morajo biti podani kumulativno, in sicer za vsakega delavca posebej;
- v petem odstavku 62. člena ZDR-1 je določeno, da je uporabnik odgovoren za pravilnost in popolnost podatkov o plačilu za delo, ki jih daje delodajalcu za zagotavljanje dela za namene obračuna plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. V nadzorih se ugotavlja, da agencija ne obračuna plače po posredovanih podatkih uporabnika, zato predlagamo, da se v zvezi s tem ustrezno dopolni materialna določba in vzpostavi kazenska določba;
- predlagamo ureditev razmerja med kazensko določbo po 3. točki prvega odstavka 217.c člena ZDR-1 in 1. alinejo prvega odstavka 178. člena ZUTD, ki po našem stališču obe sankcionirata isto situacijo, z bistveno različnima višinama glob;
- v nadzorih se ugotavlja zloraba dela, ki se nanaša na delo s krajšim delovnim časom po 65. členu ZDR-1. Gre za primere, ko delavci dogovorno dejansko delajo polni delovni čas in tudi več. Materialne in kazenske določbe zakona ne dajejo možnosti za preprečitev oziroma ne omogočajo primerne sankcioniranja takega načina dela, čeprav ima kršitev veliko težo. Po našem mnenju gre v takih primerih za nezakonito zaposlovanje oziroma zaposlovanje na črno;
- glede instituta dela na domu je treba po vzoru ureditve intervencijske zakonodaje urediti trajno pravno podlago glede vsebine podatkov, ki jih morajo delodajalci sporočati na IRSD in glede načina obveščanja o delu na domu;

- v nadzorih se pogosto ugotavlja, da dodatek za delovno dobo po 129. členu ZDR-1 sploh ni izplačan, zato predlagamo, da je neizplačilo navedenega dodatka opredeljeno kot prekršek, tako kot je opredeljeno kot prekršek tudi neizplačilo drugih dodatkov v 128. členu ZDR-1;
- predlagamo, da se v drugem odstavku 131. člena določi rok za izplačilo sorazmernega dela regresa za delavca, ki vstopi v delovno razmerje po 1. juliju;
- v nadzorih se ugotavlja različno obračunavanje sorazmernega dela regresa, saj so tolmačenja različna kaj zajema sorazmerni del: ali je to v skladu s prvim odstavkom 161. člena zakona 1/12 sorazmernega dela glede na posamezni mesec zaposlitve ali se sorazmerni del pravilno izračuna po dnevih zaposlitve. Iz sodne prakse prekrškovnih zadev izhaja, da tudi sodišča različno odločajo kaj je sorazmerni del. Zato bi bila dobrodošla dopolnitev zakonske določbe, če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa in sicer za vsak dan zaposlitve pri delodajalcu;
- v zvezi s pisnim obračunom plače se v nadzorih ugotavljajo primeri, ko delodajalec plačilno listo dejansko izdela, vendar jo delavcu ne da oziroma ne vroči. Zato bi bilo smiselno zavezati delodajalca, da zagotovi vpogled oziroma da delavca seznanj z vsebino le-te;
- v zvezi s pisnim obvestilom o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto ni določeno do kdaj morajo o odmeri sorazmernega dela letnega dopusta biti pisno obveščeni delavci, ki se zaposlijo po 31. marcu tekočega leta. V primerih, ko inšpektorji ugotovijo, da ti delavci pisnega obvestila niso prejeli, nimajo pravne podlage za ukrepanje v prekrškovnem postopku;
- v nadzorih se pogosto ugotavlja, da delodajalec delavcu ne zagotavlja dela po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi, kot to določa prvi odstavek 43. člena ZDR-1, odreja pa mu drugo delo, zato predlagamo, da se ravnanje v nasprotju s prvim odstavkom 43. člena zakona opredeli kot prekršek.

#### **Predlogi sprememb ZUTD:**

- predlagamo spremembo drugega odstavka 147. člena tako, da IRSD ne bi vodil prekrškovnih postopkov v primerih ugotovljenih kršitev tretjega odstavka 27.f člena tega zakona, saj finančni nadzor nad vsebino tega člena izvaja Finančna uprava Republike Slovenije;
- inšpekcija za področje zaposlovanja v okviru IRSD kot to določa prvi odstavek 150. člena ZUTD ni bila ustanovljena, zato predlagamo, da se vsebinski nadzor nad izvajalci ukrepov po ZUTD uredi na ustrezen način;
- celovito bi bilo potrebno urediti študentsko in dijaško delo, ki je sedaj le deloma urejeno v ZZZPB;
- glede na trenutno definicijo zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu po prvem odstavku 163. člena inšpektorji opozarjajo, da je zelo težko ali nemogoče dokazati zagotavljanje dela delavcev drugemu delodajalcu. Zato predlagamo, da se dopolni oziroma delno spremeni definicija zagotavljanja dela delavcev uporabniku v prvem odstavku 163. člena ZUTD, ki bi temeljila na hitro, enostavno in nesporno dokazljivih in ugotovljivih dejstvih, kdaj se šteje, da gre za zagotavljanje dela delavcev uporabniku. Vsebina prvega odstavka 163. člena ZUTD naj bi poleg obstoječe vsebine dodatno določala, da za dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, gre zlasti takrat, kadar napoteni delavci opravljajo delo v proizvodnih ali poslovnih prostorih uporabnika, četudi jih je le ta oddal v najem delodajalcu, ki mu zagotavlja delo delavcev, ali na drugih skupnih deloviščih in kadar napoteni delavci izdelujejo izdelke, polizdelke ali zagotavljajo storitve, ki so sestavni del tržnega proizvoda ali storitve uporabnika ali se delo opravlja s sredstvi, materialom, blagom ali izdelki uporabnika ali so napoteni delavci organizacijsko vključeni v delovni proces uporabnika;
- predlagamo tudi, da se omeji časovno obdobje, v katerem lahko delodajalec za zagotavljanje dela posreduje delavca uporabniku, če gre ves čas za opravljanje istega dela;

- delodajalec, ki lahko v skladu z zakonom, ki ureja trg dela, opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, lahko po določbi petega odstavka 7. člena tega zakona, v okviru opravljanja te dejavnosti sklepa pogodbe o zaposlitvi samo s tujci, ki v Republiki Sloveniji prebivajo na podlagi modre karte EU, s tujci, za katere je bilo v postopku izdaje ali podaljšanja enotnega dovoljenja ali v postopku zamenjave delodajalca, delovnega mesta pri istem delodajalcu ali zaposlitve pri dveh ali več delodajalcih podano soglasje za zaposlitev, samozaposlitev ali delo, ter s tujci, ki imajo v skladu s tem zakonom prost dostop na trg dela. Glede na navedeno predlagamo, da se določi prekršek tudi za tujo pravno ter odgovorno osebo, ki je vpisana v evidenco, za kršitev tretjega odstavka 167. člena ZUTD. S tem bodo izenačeni pogoji za posredovanje tujih delavcev in sicer za posredovanje tujih delavcev domačega delodajalca za zagotavljanje dela, ki je vpisan v register, v povezavi s petim odstavkom 7. člena ZZSDT s pogoji za posredovanje tujih delavcev tujega delodajalca za zagotavljanje dela, ki so vpisani v evidenco. Ugotovljeni so primeri, ko tuji delodajalec za zagotavljanje dela, ki je vpisan v evidenco tujih delodajalcev za zagotavljanje dela delavcev, lahko posreduje delo državljanov tretjih držav pri nas brez kazenske sankcije, ker obstoječa določba tretjega odstavka 167. člena ZUTD ni sankcionirana. Delodajalcu za zagotavljanje dela s sedežem v Republiki Sloveniji, ki je vpisan v register domačih delodajalcev za zagotavljanje dela delavcev, pa je to prepovedano s prekrškovno določbo prvega odstavka 52. člena ZZSDT za kršitve petega odstavka 7. člena ZZSDT;
- predlagamo, da se sankcija za kršitev, da je uporabnik v času napotitve dolžan ravnati v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, določi le v enem zakonu, saj je trenutno vsebinsko enaka kršitev določena tako v 3. točki prvega odstavka 217.c člena ZDR-1 in v 1. alineji prvega odstavka 178. člena ZUTD. Po našem stališču obe sankcionirata isto situacijo, je pa bistvena razlika v višini globe in dopušča arbitrarno izbiro ter istočasno predstavlja pritožbeni razlog. Gre za uskladitev kazenskih določb po ZDR-1 in ZUTD z vidika obveznosti uporabnikov v primeru zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Navedeni sankcionirani določbi 166. člena ZUTD in 63. člena ZDR-1 se dejansko nanašata na isti dejanski stan. Gre torej za istovrstna ravnanja uporabnika, ki so v dveh zakonih bistveno drugače sankcionirana. Skladno z navedenim predlagamo, da se kazenske določbe iz ZDR-1 in ZUTD s tem v zvezi smiselno uskladijo;
- predlagamo zmanjšanje števila ugotovljenih kršitev, ki imajo za posledico odvzem dovoljenja in izbris iz registra po prvem odstavku 172. člena ZUTD;
- predlagamo dopolnitev kršitev pri postopku odvzema dovoljenja in izbris iz registra ali evidence po drugem odstavku 172. člena ZUTD. IRSD predlaga, po zgledu zadnjih sprememb ZČmIS, tudi dopolnitev nabora kršitev s kršitvami ZIN;
- Ocenjujemo, da je dejavnost zagotavljanja dela delavcev, zlasti ko to poteka iz ene v drugo državo, lahko rizična z vidika izkoriščanja delavcev in da je potrebno zagotoviti čim bolj učinkovit nadzor. S tem namenom predlagamo, da se prouči določitev predstavnika s strani tujega delodajalca v naši državi v primeru opravljanja dejavnosti tujega delodajalca za zagotavljanje dela delavcev po 169. členu ZUTD. IRSD predlaga, da se v postopku po 169. členu ZUTD oziroma natančneje pri pogojih za opravljanje dejavnosti v 164. členu ZUTD doda določitev predstavnika v naši državi. Tuji delavci so namreč v primeru posredovanja prepuščeni v organizacijo in delovni proces uporabnika, kjer nimajo svojega vodje.

#### **Predlagamo naslednje spremembe ZZSDT:**

- zaradi učinkovitejših inšpekcijskih nadzorov predlagamo dopolnitev določbe drugega odstavka 44. člena, tako, da bi bil IRSD dostopen neposreden vpogled v elektronske evidence zavoda in upravnih enot glede podatkov o enotnih dovoljenjih in modrih kartah, glede podatkov o soglasjih, ki jih zavod poda v postopku izdaje enotnega dovoljenja ali modrih kartah EU, o soglasjih za zamenjavo, o dovoljenjih za sezonsko delo, o opravljenih prijavah začetka izvajanja storitev oziroma opravljanja dela zastopnika. Za namen nadzora dodatno predlagamo tudi proučitev možnosti vpogleda v Register tujcev;



- dopolniti kazensko določbo 59. člena, ki predvideva kaznovanje naročnika v primeru kršenja drugega odstavka 36. člena, s sankcijo za odgovorno osebo naročnika. Sankcija za odgovorno osebo naročnika ni določena. Sprememba je potrebna zaradi vodenja prekrškovnih postopkov;
- v 5. členu predlagamo dopolnitev, da zakon ne velja v primerih dvostranskih prevozov. Trenutno ureditev razumemo tako, da npr. avtoprevoznika iz BiH, ki pripelje blago v Luko Koper in obratno, omenjeni zakon zavezuje in bi delodajalec iz BiH potreboval ustrezno soglasje. Omenjena ureditev je po stališču IRSD prestroga in v praksi težko izvedljiva.

#### **Predlagamo spremembo ZPIZ-2:**

- menimo, da bi bilo nujno zagotoviti uresničitev določb ZPIZ-2 glede poklicnega zavarovanja ter predpisati merila za izpolnitev pogojev po prvem, drugem in tretjem odstavku 199. člena ZPIZ-2, ki se nanašajo na krog zavarovancev oziroma na delovna mesta, za katera je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje, ter vzpostaviti komisijo po 201.a členu ZPIZ-2, ki bo ugotavljala izpolnjevanje pogojev v skladu z zakonom. Odprta ostaja problematika glede sistema po ZPIZ-2, ki še ni vzpostavljen, čeprav komisija po ZPIZ-1 ne deluje več. Tudi na tem področju je bil IRSD vključen v številne dejavnosti v povezavi z navedeno tematiko.

#### **Še naprej bomo sodelovali pri oblikovanju sprememb ZEPDSV:**

- poudarjamo, da so sprejete spremembe ZEPDSV-A zelo pomembne za delo inšpektorjev, nenazadnje so z vodenjem evidenc na področju dela povezane druge pravice npr. glede delovnega časa (razporejanje delovnega časa, nadurno delo, pravica do odklopa), zagotavljanja odmorov in počitkov, izplačilo ustreznih dodatkov, kar je pomembno z vidika varstva pravic delavca, obnavljanja njegovih fizičnih moči, njegove delovne učinkovitosti, dolgoročnega ohranjanja delovne sposobnosti ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Novela zakona dodaja nekaj podatkov, ki jih mora delodajalec na novo vpisovati v evidenco delovnega časa za posameznega delavca, najpomembnejši podatek je čas prihoda na delo in odhoda delavca z dela, od česar na IRSD ne odstopamo. Obveznost delodajalca, da na sedežu oziroma kraju opravljanja dela hrani evidenco o izrabi delovnega časa in da na sedežu oziroma kraju opravljanja dela hrani vso delovnopravno dokumentacijo, na podlagi katere se vpisujejo podatki v evidenco, bi bilo smiselno vezati na kraj opravljanja dela. Centralna elektronska evidenca ima prednosti, zato bi bilo smiselno tehtno proučiti njeno uvedbo in jo doreči v okviru socialnega dialoga.

#### **Predlogi sprememb ZID-1:**

- predlagamo, da se prvi odstavek 19. člena dopolni s 7. točko, ki kot razlog za izdajo prepovedne odločbe zajema tudi primere, ko se čezmejna storitev izvaja kljub neizpolnjenim pogojem iz prvega odstavka 14. člena ZČmIS ali v nasprotju s podatki na potrdilu A1 (prvi odstavek 27. člena ZČmIS);
- predlagamo uskladitev 4. točke prvega odstavka 19. člena, po kateri mora inšpektor z odločbo prepovedati delodajalcu opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi zaposlitev na črno, če posebni predpisi določajo pristojnost inšpekciji za delo, z določbo tretjega odstavka 19. člena ZPDZC, ki določa, da če pri izvajanju svojih pristojnosti inšpektorat, pristojen za delo, ugotovi, da obstaja sum zaposlitve na črno, izda odločbo, s katero prepove opravljanje dela posamezniku, ki je zaposlen na črno, in o tem nemudoma seznaniti carinsko upravo;
- predlagamo proučitev spremembe drugega odstavka 19. člena glede primerov, ko inšpektor v odločbi hkrati odredi, da mora zavezanec osebi, na katero se prepoved nanaša, izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi. Izročitev pisne pogodbe naj se odredi le osebi, ki izpolnjuje določene pogoje za zasedbo delovnega mesta.

#### **Predlagamo naslednje spremembe ZIN:**

- pogosto se dogaja, da se zavezanci namerno ne odzivajo na naše pozive in s tem zelo zavlačujejo postopke, zato bi bilo smiselno, da bi lahko inšpektorji izrekli globo v razponu oziroma, da bi imeli možnost izrekanja višje globe za neodzivnosti zavezanca oziroma oviranje postopka. Glede na navedeno bi bila potrebna sprememba 38. člena z možnostjo izreka glob v razponu;
- za potrebe učinkovitejšega delovanja inšpekcij bi bilo treba v ZIN vzpostaviti pravne podlage za izmenjavo podatkov iz uradnih evidenc o zavezancih, s katerimi razpolagajo organi;
- ravno tako z vidika psihološkega učinka na zavezance priporočamo ponovno rabo inšpektorskih značk;
- v luči priprav na spremembo plačnega sistema v javnem sektorju pa opozarjamo na ustrezno ovrednoteno umestitev dela inšpektorjev.

#### **Predlagamo spremembe ZStk:**

- predlagamo posodobitev ali pripravo novega ZStk zaradi posodobitve izrazoslovja, opredelitve stavke, novih ravnanj v času stavke, opredelitve glede vodenja seznamov stavkajočih, novih sankcij (ker so določene še v dinarjih) itd. ter ustrežnejšo višino glob, tudi v razponu.

#### **Predlagamo naslednje spremembe ZGD-1:**

- učinkovito bi bilo določiti obveznost, da se za vse pravne osebe, ki so registrirane pri nas (vključno s podružnicami), zahteva, da ima poslovni subjekt v poslovnem registru vpisano pooblaščen osebo za vročanje in za komunikacijo z uradnimi organi, za katero se zahteva bivališče v Republiki Sloveniji, razumevanje uradnega jezika in pooblastilo za sprejem uradnih pisanj (vpis podatkov te osebe v poslovni register - tako kot elektronski naslov) ter obvezen elektronski poštni predal za vročanje pisanj. Cilj: urejeno poslovno okolje, lažja komunikacija, preprečitev izmikanja vročanju pisanj uradnih organov, e-poslovanje (digitalizacija);
- pri vpisu družbe ali samostojnega podjetnika v AJPes bi bilo smiselno, kot obvezen podatek navesti tudi, kje se nahajajo listine (na sedežu družbe, v računovodskem servisu,...), saj nekateri delodajalci nimajo niti poslovnih prostorov na sedežu družbe, niti hišnega predalčnika, niti zakonitega zastopnika, ki bi imel urejeno bivanje v RS, kar posledično vse pomeni daljši čas izvajanja nadzora.

#### **Predlagamo naslednje spremembe ZDOH-2:**

- proučiti možnost spremembe 13. točke prvega odstavka 44. člena ZDOH-2 in 3. člena ZPSV; pri nadzoru je bilo opaziti, da se regres delavcem izplačujejo v različnih višinah, pri čemer pa ni vedno mogoče ugotoviti, kaj je razlog za takšno neenako obravnavanje, zato tudi ukrepanje z vidika diskriminacije, ki zahteva razlikovanje po osebni okoliščini, ni vedno mogoče. Npr. pri tujcih iz tretjih držav okoliščine kažejo na to, da se nekaterim regres izplačuje v višjem znesku zato, da lahko ti v postopku pridobivanja dovoljenja za stalno prebivanje ali dovoljenja za prebivanje družinskega člana izkažejo zadostna sredstva za preživljanje po 2. členu Pravilnika o načinu ugotavljanja zadostnih sredstev za preživljanje v postopku izdaje dovoljenja za prebivanje, ali pa se regres uporablja za prikrito izplačilo nadurnega dela ali delovne uspešnosti delavca, kar bi sicer moralo biti podvrženo plačilu prispevkov in davka. Predlagana sprememba bi bila tako v smeri, da je regres oproščen plačila dohodnine in prispevkov le v primeru, da se pri delodajalcu izplača po enakih merilih za vse zaposlene delavce.

## **1.2 PREDLOGI S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU**

V letu 2023 je IRSD sodeloval in usklajeval zadnje spremembah zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu glede varnega in zdravega dela na gradbiščih, obveznostih naročnikov del, izvajalcev

del in dela koordinatorjev na gradbiščih. Gradbeništvo predstavlja tvegano dejavnost z večjim številom nezgod in poškodb pri delu. Spremembe na tem področju naj bi prispevale k večji varnosti pri delu delavcev na gradbiščih.

Inšpektorat je skupaj z elektrotehniško stroko v letu 2023 pripravil predlog novega pravilnika o varnosti in zdravju pred tveganji zaradi električnega toka. Sedaj veljavni pravilnik iz leta 1992 je zastarel, osnutek novega pravilnika se po vsebini prilagaja napredku in novostim na področju električne varnosti, še zlasti glede dela neposredno pod napetostjo. Določene uskladitve osnutka tega pravilnika z MDDSZ in SVZ bo v letu 2024 potrebno narediti v povezavi z ZVZD-1. Novi pravilnik naj bi prispeval k večji varnosti pred tveganji zaradi električnega toka.

Inšpektorat v preteklem letu sodeloval z gozdarsko inšpekcijo glede sprememb pravilnika, ki se nanaša na varno delo v gozdu. Sedaj veljavni pravilnik je potrebno posodobiti in vsebino prilagoditi novim tehnologijam dela v gozdu (n.pr. strojna sečnja itd.) ter s tem doseči večjo varnost delavcev, ki opravljajo nevarno delo v gozdovih. Prvi osnutki sprememb so bili narejeni že v letu 2023, novi pravilnik naj bi prispeval k večji varnosti pri delu v gozdu.

Ponovno opozarjamo tudi na nujnost sprememb Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev, saj smo prepričani, da sedaj veljavna vsebina pravilnika ne sledi spremembam, ki jih je v zvezi s tem uveljavil ZVZD-1. Prav tako je potrebno v omenjenem pravilniku na novo urediti področja, ki vključujejo pristojnosti specialistov medicine dela, prometa in športa ter tista, ki neposredno vplivajo na izvajanje inšpekcijskih nadzorov, kot so opredelitev posebnih zdravstvenih zahtev, upoštevanje omejitev in predlogov specialistov medicine dela, obseg in periodiko zdravstvenih pregledov, ipd.

Inšpektorat predlaga spremembo predpisov, ki se nanašajo na nevarne snovi, ki se uporabljajo v delovnih procesih, še zlasti tiste, ki bodo prispevali k strokovnejšim postopkom ocenjevanja tveganj ter spremembe mejnih vrednosti nevarnih snovi, katerim so izpostavljeni delavci. Na ta način se zvišuje raven zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih.

### **1.3 PREDLOGI S PODROČJA SOCIALNIH ZADEV**

Z začetkom veljavnosti DZ so bile CSD med drugim dodeljene nove naloge, povezane z odločanjem sodišč. CSD so predvsem kot predlagatelji postopkov za izrekanje ukrepov sodišč v nepravdnih postopkih zavezani oblikovati predlog, ki mora vsebovati tudi opis razmerja oziroma stanja, o katerem naj sodišče odloči, dejstva, ki so pomembna za odločitev, in dokaze za te navedbe. CSD morajo za izvajanje teh in nekaterih drugih nalog po DZ in drugih predpisih, pri katerih ne gre za upravne zadeve (na primer za pripravo poročil ter mnenj za sodišča in podobno), imeti pravno podlago za pridobivanje poročil, mnenj ali podatkov od drugih organov, organizacij ali oseb. Menimo, da splošna določila o obveznosti sodelovanja med CSD in drugimi organizacijami (16. člen DZ) ne zadoščajo, prav tako ocenjujemo, da sklicevanje na subsidiarno uporabo ZUP ni primerno. Zato predlagamo, da se v ZSV, podobno kot imata na primer urejeno ZZZS in ZPIZ, doda določilo, ki bo vse organe, organizacije in osebe zavezovalo, da na poziv CSD pošljejo zahtevana poročila, mnenja ali podatke, potrebne za uresničevanje nalog CSD.

Predlagamo, da supervizija postane obveznost strokovnih delavcev na CSD. Veljavna ureditev namreč supervizijo predvideva kot obvezno samo pri izvajanju socialnovarstvenih storitev, vendar inšpekcija ugotavlja, da so odnosne, psihične in čustvene obremenitve v precej večji meri prisotne ob izvajanju večine nalog, ki jih za CSD določa zakon (na primer oblikovanje mnenja v razveznem postopku), ali ob izvajanju javnih pooblastil (na primer odvzem otroka).

## **2 PRISTOJNOSTI, ORGANIZIRANOST IN DEJAVNOST INŠPEKTORATA**

### **2.1 PRISTOJNOST IN ZAKONODAJA**

IRSD je organ v sestavi MDDSZ. Splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacijo inšpekcij, položaj, pravice in dolžnosti inšpektorjev, njihova pooblastila, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzorom, urejata **ZID-1** in **ZIN**.

V skladu z 2. členom ZID-1 opravlja IRSD naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov s področij varnosti in zdravja pri delu, delovnih razmerij, minimalne plače, trga dela in zaposlovanja, dela in zaposlovanja tujcev, sodelovanja delavcev pri upravljanju in stavk, če ni z zakonom drugače določeno. IRSD opravlja tudi inšpekcijski nadzor nad izvajanjem drugih zakonov in predpisov, če ti tako določajo. Seznam predpisov je na koncu poročila.

Na področju socialnega varstva IRSD opravlja naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem **ZSV** in predpisov, izdanih na njegovi podlagi, ter drugih predpisov, ki določajo javna pooblastila ali druge naloge izvajalcev socialnovarstvene dejavnosti ter druge naloge socialne inšpekcije.

IRSD opravlja tudi inšpekcijski nadzor nad zakonitostjo dela izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij ter zakonitostjo in strokovnostjo dela komisij za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij.

IRSD je na podlagi **ZP-1** prav tako prekrškovni organ.

Področje dela organa določajo še nekateri mednarodni pravni viri, med katerimi izpostavljamo predvsem:

- Konvencijo št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini,
- Konvencijo št. 129 o inšpekciji dela v kmetijstvu,
- Konvencijo št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju,
- Konvencijo št. 161 o službah medicine dela,
- Evropsko socialno listino – 3. člen in
- Direktivo št. 89/391/EGS - „Okvirna direktiva“ o varnosti in zdravju pri delu.

V skladu s 4. členom ZID-1 nudi IRSD delodajalcem in delavcem strokovno pomoč glede uresničevanja zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov iz svoje pristojnosti.

Poročilo IRSD je pripravljeno na podlagi 7. člena ZID-1. IRSD bo poročilo o svojem delu za preteklo koledarsko leto predložil resornemu ministrstvu, ki ga bo posredovalo v nadaljnjo obravnavo Vladi Republike Slovenije, Državnemu zboru Republike Slovenije in generalnemu direktorju Mednarodnega urada za delo. Vlada Republike Slovenije poročilo predloži tudi Ekonomsko-socialnemu svetu. Stališče do letnega poročila o delu IRSD na podlagi 6. člena ZID-1 sprejme tudi Svet inšpekcije dela.

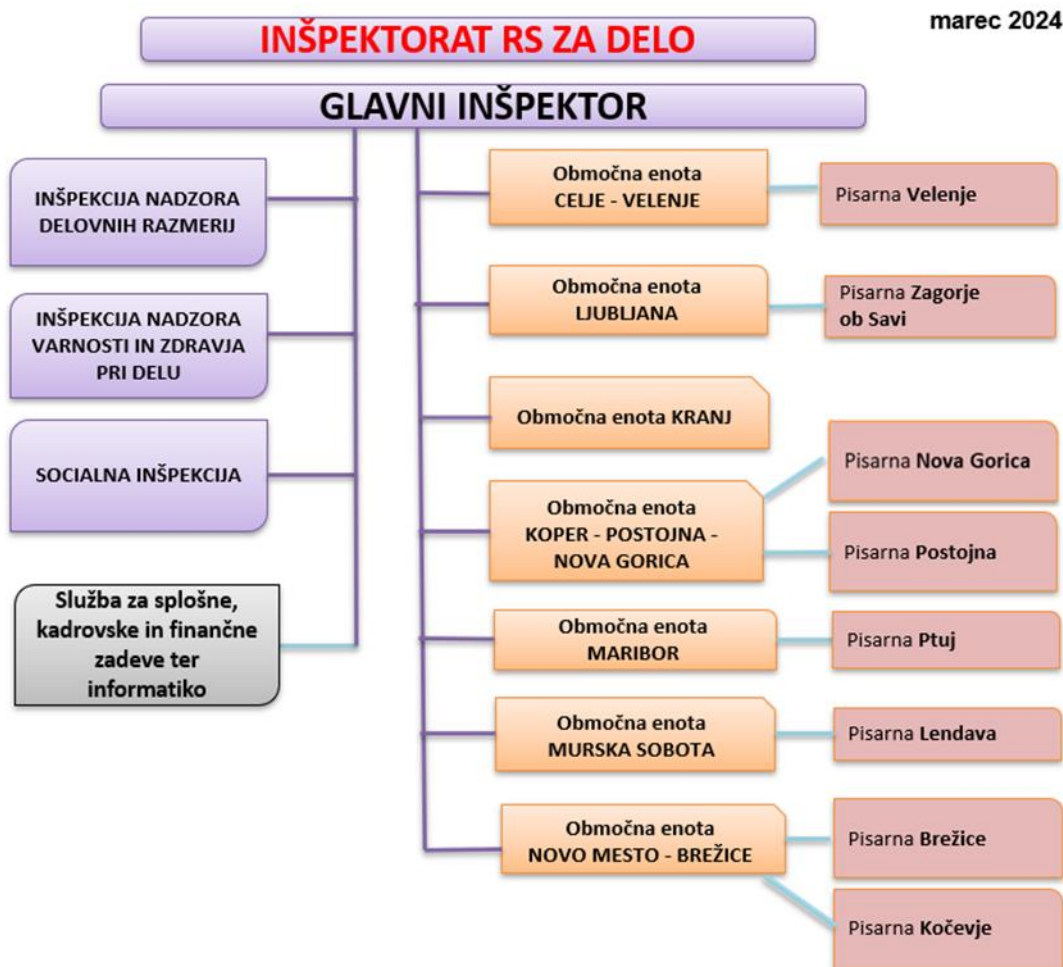
### **2.2 KADRI IN ORGANIZIRANOST**

V okviru IRSD delujejo glede na področje nadzora tri inšpekcije, in sicer:

1. Inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu,
2. Inšpekcija nadzora delovnih razmerij in
3. Socialna inšpekcija.

Z Aktom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v IRSD je določena organizacija in način dela na sedežu organa, ki je od 7. 12. 2018 na Štukljevi cesti 44 v Ljubljani, v 7 območnih enotah in 8 inšpekcijskih pisarnah.

Slika 1: Organizacijska shema Inšpektorata, 2023



IRS je imel na dan 31. 12. 2023 v okviru kadrovskega načrta zaposlenih **129 uslužbencev**. Od tega je bilo poleg glavnega inšpektorja na ta dan zaposlenih **97 inšpektorjev**. V inšpekciji nadzora delovnih razmerij je na dan 31. 12. 2023 delo opravljalo 56 inšpektorjev, v inšpekciji nadzora varnosti in zdravja pri delu 35 inšpektorjev, v socialni inšpekciji pa 6 inšpektorjev. **Povprečna starost zaposlenih** je bila **48,0 let**. Inšpektorji predstavljajo 75,2 odstotkov vseh zaposlenih.

### 2.2.1 Kadrovska problematika

V letu 2023 smo v **manjšem obsegu** kot v preteklih letih **delo opravljali od doma**. Skupno smo uslužbenci IRS od doma delali **1109 dni**, kar pomeni, da je posamezni uslužbenec v letu 2023 **povprečno delal od doma 8 dni in pol**.

Kljub temu so odsotnosti zaradi bolezni (uslužbencev samih ali družinskih članov) tudi v letu 2023 pomembno vplivale na delo IRS. Iz opravljene analize izhaja, da je bilo **v letu 2023 zaradi bolezni vsaj en dan odsotnih kar 79 % zaposlenih** in da **smo na ta račun skupaj izgubili 5,3 % koledarskih dni**, pri čemer pa so bili oboleli uslužbenci **v povprečju odsotni 22 dni**. Slovensko povprečje za leto 2023 je 5,86 odstotka, kar pokaže na pozitiven trend v IRS. V letu 2023 je bilo zaradi bolniške odsotnosti na enega zaposlenega delavca izgubljenega 19,2 dni.

**Tabela 1:** Analiza bolniškega dopusta za IRSD 2013–2023

Leto	Odstotek bolniškega dopusta	Indeks onesposabljanja (IO) – dnevi	Indeks frekvenca (IF) (%)	Indeks teže (IT) – dnevi
2013	2,5	7,9	46	17
2014	4,6	14,3	59	24
2015	5,8	15,6	56	28
2016	5,6	14,7	60	24
2017	4,3	15,6	64	24
2018	4,0	14,3	59	24
2019	4,2	15,6	62	25
2020	5,5	19,8	67	30
2021	6,6	23,5	85	27
2022	5,3	18,8	78	24
2023	5,3	19,2	79	22

V Sloveniji še vedno beležimo povečanje števila poslovnih subjektov. V primerjavi z letom 2022 se je **število poslovnih subjektov v letu 2023 povečalo** za približno 6 tisoč, tako da so imeli inšpektorji v letu 2023 že **241.128 potencialnih subjektov nadzora**. Glede na to, da je bilo **v letu 2023** (na zadnji dan) zaposlenih **56 inšpektorjev za področje nadzora delovnih razmerij**, to pomeni, da bi **na inšpektorja odpadlo kar 4.306 poslovnih subjektov**, če bi hoteli, da bi bili nadzori inšpektorjev izvedeni tudi preventivno in ne zgolj na podlagi prejetih prijav. **Za inšpektorje s področja varnosti in zdravja pri delu pomeni 6.889 poslovnih subjektov na posameznega inšpektorja.**

**Tabela 2:** Število gospodarskih subjektov v Republiki Sloveniji in število inšpektorjev (na dan 31. 12. 2023)

Leto	Število poslovnih subjektov	Število vseh inšpektorjev	Število inšpektorjev za delovna razmerja	Število inšpektorjev za varnost in zdravje pri delu	Število inšpektorjev za socialne zadeve
2008	171.126	87	43	41	3
2009	177.281	86	47	36	3
2010	180.501	84	40	40	4
2011	185.585	88	44	40	4
2012	187.426	81	44	33	4
2013	193.412	81	46	30	4
2014	198.521	81	45	32	4
2015	202.057	77	41	32	4
2016	206.101	78	42	31	5
2017	210.884	77	41	31	5
2018	215.354	81	48	28	5
2019	220.236	91	54	31	6
2020	221.711	89	52	31	6
2021	228.795	91	53	32	6
2022	235.266	92	54	33	5
2023	241.128	97	56	35	6

Kot poudarjamo že vrsto let je za dvig ravni spoštovanja predpisov s področja delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu oziroma za okrepitev spoštovanja pravic delavcev **nujna nadaljnja kadrovska krepitev inšpektorata**. Le tako bomo lahko načrtovali inšpekcijsko delo, ki ne bo zgolj odziv na najhujše kršitve pravic delavcev, ampak bi lahko v večji meri tudi na področju delovnih razmerij načrtovali delo preventivno in z namenom celovitejšega pregleda nad zakonitostjo poslovanja delodajalcev.

Tako pa inšpektorji (predvsem s področja nadzora delovnih razmerij in socialne inšpekcije) ne morejo sproti obravnavati vseh prejetih **prijav**, katerih število se je zadnja leta gibalo **okrog 6.000, v letu 2023**

**pa smo jih prejeli 5.925**, še posebno, ker je njihova vsebina vse bolj zahtevna. Na IRSD smo opazili tudi povečan obseg administrativnih opravil, ki že sicer pomembno vplivajo na delo IRSD (predvsem zaradi zahtev vse številnejših organov in institucij, tudi mednarodnih, po poročanju o našem delu). Vse več je tudi vlog za vpogled v spis in zahtev za dostop do informacij javnega značaja, predvsem prijaviteljev, ki pričakujejo, da bodo na ta način uspešneje dosegli razrešitev svojih težav, ki so jih navedli v prijavi.

Dodatno tudi ravnanje delodajalcev, ki na različne načine ovirajo delo inšpektorjev, na primer ne omogočijo inšpektorju nemotenega opravljanja inšpekcijskega nadzora, ne posredujejo zahtevane dokumentacije ali pojasnil, ne spoštujejo z odločbo odrejenih ukrepov inšpektorja, predstavlja dodatne obremenitve inšpektorjev pri njihovem delu.

V preteklih letih je IRSD krepil predvsem število inšpektorjev za nadzor na področju delovnih razmerij, saj se glavnina prijav kršitev, ki jih prejmemo, še vedno nanaša na to področje, tako smo v letu 2023 zaposlili tudi dva dodatna inšpektorja za delovna razmerja. Če bomo želeli število inšpektorjev na področju varnosti in zdravja pri delu vrniti na raven izpred nekaj let, bomo morali z dodatnim zaposlovanjem nadaljevati, vendar brez sodelovanja resornega ministrstva (pri določanju kadrovskega načrta) ne bo šlo.

Epidemija COVID-19 je v zadnjih letih zelo jasno pokazala pomen zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, nujnost načrtovanja na tem področju in sprejemanja ustreznih ukrepov. Zanimarjanje skrbi za varno in zdravo delovno okolje ima dolgoročne posledice za delavce, delodajalce in celotno družbo – to so dolgotrajne bolniške odsotnosti, invalidske upokojitve in potrebe po zaposlitveni rehabilitaciji, stroški zdravljenja in bolniških nadomestil in podobno –, zato je nadzor na tem področju zelo pomemben.

IRSD se še vedno zavzema tudi za kadrovske okrepitve s strokovnimi pomočniki, za kar je pravno podlago uvedel ZID-1 v letu 2014. Zaposlovanje strokovnih pomočnikov se nam zdi pomembno, ker bi ti inšpektorjem pomagali pri številnih administrativnih nalogah, kar bi nedvomno pripomoglo k večji učinkovitosti na področju izvajanja nadzorov. Podobno ureditev pozna tudi slovenski sodni sistem. Ko bi imeli strokovni pomočniki pet let delovnih izkušenj, pa bi lahko kandidirali za delovno mesto inšpektorja, pri čemer bi že imeli izkušnje tako glede vsebine, ki jo nadzira IRSD, kot s področja dela in pristojnosti inšpektorja, in bi lahko tako bistveno hitreje samostojno opravljali delo, kar bi bila za organ velika prednost.

Ob slednjem izpostavljamo še, da večje število inšpektorjev pomeni tudi potrebo po večjem številu podpornega kadra, tako na področju upravljanja z dokumentarnim gradivom kot na področju informatike, kadrov, financ in drugih tovrstnih zadev.

## **2.2.2 Psihosocialni dejavniki, ki vplivajo na delo uslužbencev**

Zaradi kadrovske podhranjenosti ter vedno večjega števila poslovnih subjektov, ki so potencialni subjekti nadzora, ostane veliko prijav neobravnanih. Neobravnane in nezaključene zadeve ustvarjajo nad zaposlenimi pritisk, občutek preobremenjenosti, pa tudi prijavitelji to težko sprejemajo.

Zato so bili zaposleni inšpektorji in tudi uslužbenci deležni še dodatnih žalitev in nedostojnega vedenja prijaviteljev, predvsem po telefonu in elektronski pošti, v zadnjem obdobju lahko temu seznamu dodamo tudi družbena omrežja (predvsem Facebook), prek katerih prav tako skušajo tako prijavitelji kot delodajalci vplivati na delo inšpektorjev.

V letu 2023 smo nestrpnost in žaljiv odnos z grožnjami nadzorovanih oseb in delodajalcev opažali še posebno pri nadzorih, ki so jih izvajale inšpektorice, tudi v primerih, ko sta nadzor skupaj opravljali dve inšpektorici. Predvsem zaradi nasprotovanja dela prebivalcev ukrepom države za preprečevanje širjenja koronavirusne bolezni in posledično tudi nasprotovanja nalogam, ki so jih opravljali inšpektorji, so bili inšpektorji izpostavljeni tudi snemanju in objavam na družbenih omrežjih.

**Prijavitelji od inšpektorjev pogosto pričakujejo tudi ukrepanje v zadevah, za katere niso pristojni** (na primer izterjavo neizplačanih plač ali regresa od delodajalca, pridobivanje dokumentacije, ki bi jo lahko uporabili v sodnem postopku proti delodajalcu, in podobno). Vse pogostejši so vsakodnevni klici

in dopisi istih prijaviteljev, ki zahtevajo pojasnila, utemeljitve in skušajo na podlagi vedno novih pravnih institutov (z vpogledi v spis na podlagi Zakona o dostopu do informacij javnega značaja, Zakona o varstvu osebnih podatkov, Zakona o odvetništvu in podobno) pridobiti različne informacije in dokumentacijo, ki je ne uspejo pridobiti po drugi poti. Pomagati si skušajo tudi z mediji. Novinarska vprašanja tako pogosto dobimo praktično hkrati s prijavami, zaradi česar se povečujejo pričakovanja, da bo vsaka prijava vzeta v reševanje takoj in prednostno, brez upoštevanja vseh drugih prijav ter v zakonu določenih prednostnih usmeritev.

Vse to so dodatne obremenitve in pritiski na že sicer obremenjene inšpektorje, katerih temeljna naloga v skladu z zakonom je nadzor nad izvajanjem oziroma spoštovanjem zakonov in drugih predpisov oziroma varovanje javnega interesa.

IRSD uslužbencem zagotavlja usposabljanja tudi s tega področja, zagotavlja podporo in pomoč uslužbencem, si pa še posebej v primerih snemanja in spletnih objav želimo več skupnega odziva in nastopa v okviru inšpekcijskega sveta proti tovrstnim praksam, saj smo se s takšnimi primeri soočili v različnih nadzornih organih.

### **2.2.3 Strokovno usposabljanje, dodatno izpopolnjevanje in izobraževanje uslužbencev**

Inšpektorat za delo predano sledi svoji viziji strokovnosti, učinkovitosti in uglednosti organa. Ključni elementi za doseganje tega cilja so stalno usposabljanje ter dodatno izpopolnjevanje in izobraževanje zaposlenih. Nenehno spreminjajoče se delovno okolje zahteva od zaposlenih stalno prilagajanje znanja in veščin, kar omogoča učinkovitost pri izvajanju storitev v korist državljanov.

Usposabljanje poteka v različnih oblikah, vključno z internimi delavnicami, zunanjimi seminarji, spletnimi tečaji in individualnimi mentorstvi. Cilj je zagotoviti, da so zaposleni opremljeni z najnovejšimi informacijami in orodji, potrebnimi za strokovno opravljanje nalog na najbolj učinkovit način. Hkrati se preko takšnih programov usposabljanj spodbuja tudi osebna rast in razvoj zaposlenih. Dodatno izpopolnjevanje se osredotoča na področja, ki zahtevajo večjo strokovnost ali specializirana znanja, kot so specifične tehnike, uporaba programske opreme ali pridobivanje certifikatov, pomembnih za njihovo področje dela. Izobraževanje pa sega preko trenutnih delovnih nalog in se osredotoča na razvoj širšega razumevanja področja ter razvoj veščin, ki lahko prispevajo k celostnemu strokovnemu razvoju.



**Slika 2:** Posvet zaposlenih v Kranjski Gori

Večina uslužbencev je sodelovala v dodatnih usposabljanjih, ki so pokrivala različna področja, kot je uvedba in zaključek inšpekcijskega postopka, elektronsko vročanje ter osnove varovanja tajnih podatkov. Nekateri uslužbenci so se prav tako udeležili obnovitvenih seminarjev o Zakonu o splošnem upravnem postopku (ZUP), kjer so obravnavali aktualna vprašanja v zvezi z izvajanjem inšpekcijskega nadzora.

Zaradi naraščajočega sodelovanja s tujci in tujimi delodajalci so bili zaposlenim omogočeni tečaji tujih jezikov, na katere se je odzvalo veliko uslužbencev. Pogosto so bili obiskani tudi različni seminarji o varnem in zdravem delu. Posamezni uslužbenci Inšpektorata za delo so se udeležili tudi izobraževanj na različnih strokovnih področjih, ki so jih izvajali zunanji izvajalci, kot so Dnevi delovnega prava, Dnevi socialne varnosti in Dnevi prekrškovnega prava. Več novih javnih uslužbencev se je pripravljalo na strokovne izpite in opravilo izpite za inšpektorja ter s področja Zakona o splošnem upravnem postopku. Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu so se udeležili tudi različnih posvetov, konferenc, seminarjev in delavnic tako doma kot v tujini, na primer posvetov Zbornice varnosti in zdravja pri delu.



Inšpektorji s področja delovnih razmerij so v tem letu dodatno pozornost namenili trgovini z ljudmi tako na izobraževanjih doma kot v tujini. V letu 2023 smo poleg drugih delavnic, posvetov in seminarjev, ki so se jih udeležili posamezniki, izvedli tudi dvodnevni strokovni usposabljanji Inšpektorata za delo v Portorožu in Kranjski Gori ter enodnevni strokovni posvet v Kranju. S tem smo omogočili skupinska izobraževanja, ki so bila enotna za vse zaposlene, kot tudi individualna izobraževanja, prilagojena glede na področje dela posameznika. Zaposlenim je bilo omogočeno izmenjevanje mnenj, posvetovanje in podajanje predlogov za izboljšave poslovanja. Povprečno se je vsak zaposleni v tem letu udeležil izobraževanj, posvetov in seminarjev v trajanju 6 dni.

V skladu z zastavljenimi cilji in vrednotami se Inšpektorat za delo trudi ustvariti spodbudno okolje za nenehen strokovni razvoj svojih zaposlenih. Zagotavljanje raznolikih in prilagodljivih možnosti za usposabljanje, dodatno izpopolnjevanje in izobraževanje zaposlenih je ključno za ohranjanje njihove prilagodljivosti v dinamičnem delovnem okolju.

Pomemben del tega prizadevanja je tudi prenos strokovnega znanja na strokovne organizacije na področju, ki ga pokriva Inšpektorat za delo. S sodelovanjem s posameznimi izobraževalnimi organizacijami ter sindikalnimi in strokovnimi združenji delavcev in delodajalcev si prizadevamo približati delo organa in osvetliti strokovna vprašanja na različnih specializiranih področjih.

IRSD redno analizira potrebe po usposabljanju in izpopolnjevanju zaposlenih ter z letnim načrtom zagotavlja vsebine, ki so najbolj potrebne za njihovo delo. Izmenjava mnenj in strokovnih stališč med zaposlenimi ter sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki sta ključnega pomena za zagotavljanje kakovosti in doslednosti pri izvajanju nalog. Tako smo zagotovili, da so naši uslužbenci opremljeni z najnovejšimi znanji in veščinami, potrebnimi za učinkovito opravljanje nalog ter za doseganje skupnih ciljev našega organa. Skupno prizadevanje za strokovni razvoj in neprestano izboljševanje kakovosti dela odraža našo zavezanost k uresničevanju najvišjih standardov storitev.

## **2.3 POGOJI IN VIRI ZA DELO INŠPEKTORATA**

### **2.3.1 Proračun**

V letu 2023 je imel IRSD na voljo 7.481.521 EUR integralnih in namenskih sredstev. Projektna enota IRSD je imela na voljo 116.406 EUR sredstev kohezijske politike, skupaj smo torej imeli 7.597.927 EUR. Za plače in druge izdatke zaposlenim ter prispevke je bilo porabljenih 5.292.880 EUR, za materialne stroške je bilo porabljenih 439.356 EUR, za investicije pa 218.949 EUR.

Materialni stroški so zajemali plačilo stroškov, kot so servis in vzdrževanje službenih vozil, gorivo za službena vozila, pisarniški material, zavarovanje in registracija službenih vozil, vzdrževanje informacijskega sistema IRSD, stroški odvetnikov v prekrškovnih zadevah in drugi tekoči stroški organa, ki so nujno potrebni za nemoteno delovanje na vseh lokacijah. S postavke materialni stroški smo delno krili tudi stroške zdravstvenih pregledov uslužbencev in nakup osebne varovalne opreme ter stroške strokovnega izobraževanja in usposabljanja.



Investicijska sredstva in sredstva za nakup osebne varovalne opreme so bila porabljena glede na prednostne potrebe organa oziroma zaposlenih pri opravljanju delovnih nalog. Investicijska sredstva so bila v največji meri porabljena za nakup službenih vozil. Delež sredstev smo namenili za nabavo opreme, ki jo inšpektorji potrebujejo pri opravljanju inšpekcijskega nadzora na področju varnosti in zdravja pri delu. V skladu z veljavno zakonodajo in Izjavo o varnosti z oceno tveganja smo na podlagi sprejetega načrta investicij del sredstev porabili za nakup dvigni miz in ergonomskih stolov z namenom zagotavljanja primernih

ergonomskih pogojev dela ter obvladovanja tveganj v pisarniškem okolju.

Iz sredstev, namenjenim izobraževanju, so se realizirali strokovni izpiti in usposabljanja, strokovna izobraževanja glede na potrebe uslužbencev pri opravljanju delovnih nalog ter dva strokovna posveta inšpektorata za vse zaposlene, s čimer se vsem uslužbencem smotrno omogoči strokovno usposabljanje z različnimi vsebinami različnih področij.

Proračunska sredstva so bila porabljena v skladu z načelom gospodarnosti in učinkovitosti. IRSD opravlja tudi lastno dejavnost, in sicer preizkuse znanja strokovne usposobljenosti koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih. Ustvarjen presežek prihodkov nad odhodki v višini 11.729 EUR smo prenesli v proračunsko leto 2024. IRSD na doseganje načrtovanih sredstev iz lastne dejavnosti sicer nima neposrednega vpliva, saj se kandidati prijavijo sami oziroma jih prijavljajo izvajalci prvih usposabljanj. Prihodki iz naslova lastne dejavnosti so bili v letu 2023 doseženi glede na število kandidatov prijavljenih na preizkuse v višini 30.123 EUR. V primerjavi s predhodnim letom so doseženi prihodki višji zaradi povečanega števila koordinatorjev, ki jim je v letu 2023 poteklo 5 letno obdobje veljavnosti potrdil. Iz naslova nedavčnih prihodkov (globe, sodne takse, stroški postopka, upravne takse in drugo) je IRSD v letu 2023 obračunal 4.087.364 EUR terjatev. Na dan 31. 12. 2023 je bilo na tej podlagi na prehodne račune IRSD plačanih 2.013.616 EUR, terjatve v višini 2.024.527 EUR pa smo prenesli na FURS, ki opravlja izterjavo. Na dan 31. 12. 2023 je imel IRSD za 5.459.068 EUR odprtih terjatev, ki so posledica nedokončanih sodnih in stečajnih postopkov, postopkov, ki so še v teku, ter postopkov, ki do takrat še niso bili dani v izterjavo FURS.

### 2.3.2 Notranje kontrole

IRSD kot proračunski uporabnik vzdržuje in razvija sistem notranjega nadzora javnih financ z namenom, da zagotovi uresničevanje zastavljenih ciljev, obvladovanje z njimi povezanih tveganj, skladnost poslovanja s predpisi, smotrnost, učinkovitost, uspešnost in gospodarnost poslovanja.

V okviru sistema kontrolnih aktivnosti, to je notranjih kontrol in kontrolnih postopkov, skrbimo za doseganje ciljev glede delovanja in skladnosti poslovanja organa. Na podlagi sestavin notranjega kontroliranja, katerih delovanje oziroma stopnjo razvitosti preverjamo vsako leto in o tem poročamo UNP, ocenjujemo, da **načela celovitega okvira notranjega kontroliranja dobro** uresničujemo.

Upošteva je navedeno smo v letu 2023 nadaljevali delo tudi na področju **upravljanja s tveganji**, skladno z našo **vizijo biti strokoven, učinkovit in ugleden organ**. Spremljali smo izvajanje ukrepov, sprejetih na podlagi identificiranih tveganj oziroma težav, s katerimi se srečujemo pri izvajanju naših nalog za doseg zastavljenih ciljev na vseh nivojih oziroma v vseh organizacijskih enotah. Na organu imamo vzpostavljen register tveganj, sestavljen iz registrov tveganj štirih področij dela (nadzor delovnih razmerij, nadzor varnosti in zdravja pri delu, socialna inšpekcija in podporne dejavnosti).

V registru tveganj sprejetim ciljem na področju Inšpekcije nadzora delovnih razmerij, Inšpekcije nadzora varnosti in zdravja pri delu ter Socialne inšpekcije smo sledili s programskimi usmeritvami in s svojim delom na teh področjih. V letu 2023 smo izvajali tudi naloge za doseg zastavljenih ciljev podpornih funkcij.

Vzporedno s sistemom upravljanja s tveganji in izpolnjevanjem načela celovitega okvira notranjega kontroliranja, smo obvladovanje tveganj spremljali v okviru **načrta integritete**, ki ga posodabljammo ter spremljamo zavezanost in izpolnjevanje sprejetih ukrepov.

Pri tem smo še posebej pozorni na področje obravnave prijav in zaščite prijavitelja. Pri vodenju različnih postopkov, ki jih vodimo na organu, z izpolnjevanjem sprejetih ukrepov med drugim zmanjšujemo tveganja tudi na področju upoštevanja nasprotij interesov ter prekoračitve pooblastil oziroma nespoštovanja dolžnega ravnanja uslužbencev organa.

Na podlagi Zakona o zaščiti prijaviteljev smo v letu 2023 sprejeli dva interna pravilnika, in sicer Pravilnik za vzpostavitev notranje poti za prijavo in Pravilnik o obravnavi zunanje prijave po ZZPri.

Za doseg načel notranjega kontroliranja ima IRSD skupaj z MDDSZ organizirano tudi **Skupno službo za notranjo revizijo**, ki opravlja nadzorne naloge na podlagi vsakoletnih načrtov dela. V letu 2023 smo

v ta namen izvedli kontrolo na področju promocije zdravja in zaključili v 2022 pričeto kontrolo postopkov javnega naročanja.

Delo IRSD poleg tega nadzirajo tudi drugi nadzorni organi, kot so KPK, RS RS in IJS ter Varuh človekovih pravic. **Vsa priporočila nadzornih organov upoštevamo.**

### 2.3.3 Prostori

IRSD je uporabnik poslovnih prostorov na 15 lokacijah po državi. Nekateri prostori so v lasti Republike Slovenije, za druge ima MJU sklenjene najemne pogodbe, kar pomeni, da je MJU v teh primerih tudi plačnik najemnin, IRSD je od leta 2017 le uporabnik prostorov.



Slika 3: Prostori sedeža IRSD

Na podlagi Sklepa Vlade RS nam je bilo odobrenih 20 novih zaposlitev, ki bi se morale realizirati v letu 2023 oziroma najkasneje v prvi polovici leta 2024 na različnih lokacijah inšpektorata. Zaradi prostorske stiske na vseh lokacijah inšpektorata smo v letu 2023 MJU kot pooblaščenemu upravljalcu nepremičnega premoženja države poslali vloge za prednostno reševanje prostorske problematike v Območni enoti Novo mesto-Brežice in Območni enoti Kranj. Na lokaciji Novo mesto so bili opravljeni ogledi prostorov v dveh objektih, pri čemer je bilo ugotovljeno, da ne ustrezajo potrebam delovanja inšpektorata. Na lokaciji Območne enote Kranj je bil opravljen en ogled prostorov, ki so ustrezni in skladni z veljavno zakonodajo. Aktivnosti za realizacijo najema in selitve območne enote Kranj potekajo že od leta 2020 dalje.

V letu 2024 je načrtovana še dodatna krepitev kadra za izvajanje Zakona o čezmejnem izvajanju storitev (ZČMIS-1) na vseh lokacijah inšpektorata. Podan je predlog za povečanje skupnega kadrovskega načrta za 35 novih zaposlitev. Zaradi prostorske stiske umestitev novih delovnih mest ni izvedljiva v obstoječih prostorih na vseh lokacijah

inšpektorata, o čemer so seznanjeni tudi predstavniki MJU.

Kadrovska krepitev pomeni potrebo po dodatnih prostorih tudi na vseh ostalih lokacijah inšpektorata, saj obstoječi ne zadoščajo za namestitve novih inšpektorjev, ki jih je potrebno zagotoviti še pred njihovim nastopom dela.

Na nekaterih lokacijah so zgradbe oziroma prostori še vedno potrebni obnove oziroma večjih vzdrževalnih del, ponekod je še vedno otežen dostop invalidom. Zaradi tolikšnega števila lokacij po vsej Sloveniji je za IRSD vprašanje prostorskih pogojev zelo pomembno, zato upamo na čim bolj uspešno sodelovanje z MJU kot pooblaščenim upravljalcem nepremičnega premoženja države.

Kljub drugačnim pričakovanjem IRSD pred letom 2017, ko je bil tudi IRSD vključen v projekt centralizacije upravljanja z nepremičnim premoženjem države, se obseg nalog na tem področju za zdaj ni bistveno zmanjšal, saj imamo kot uporabniki nepremičnin še vedno sami glavno skrb, da so storitve in vse drugo potrebno ustrezno zagotovljeni.

### 2.3.4 Službena vozila

Konec leta 2023 je IRSD razpolagal s 52 službenimi vozili. Vozila so osnovno sredstvo za opravljanje inšpekcijskih nadzorov, ki so glavna dejavnost IRSD, zato je redno posodabljanje voznega parka zelo pomembno. Hkrati je to za IRSD velik strošek, zato je dinamika posodabljanja odvisna predvsem od zagotovljenih finančnih sredstev. V letu 2023 smo za obnovo voznega parka namenili večji del integralnih sredstev proračunske postavke manjše investicije. Kupili smo 6 novih vozil, od tega so bila 4 vozila v letu 2023 dobavljena iz skupnega javnega naročila, ki ga je izvedlo Ministrstvo za javno upravo. Dve rabljeni vozili smo nabavili sami v okviru javnega naročila male vrednosti. Z novimi vozili

smo v letu 2023 zamenjali dotrajana najstarejša vozila, ki so povzročala tudi najvišje stroške vzdrževanja. Realizacija novih zaposlitev na IRSD pomeni tudi potrebo po nabavi dodatnih vozil. Kljub nakupu novih vozil in odpisu najstarejših je povprečna starost voznega parka visoka.

### 2.3.5 Informatika

V letu 2023 smo nadaljevali z nadgradnjo informacijskega sistema INSPIS – IS IRSD. INSPIS je bil nadgrajen z več manjšimi funkcionalnostmi, ki zaposlenim olajšajo delo in so prispevek k informatizaciji našega organa.

Ministrstvo za digitalno preobrazbo nam je v letu 2023 dobavilo 20 prenosnih tiskalnikov, ki jih inšpektorji uporabljajo za delo na terenu. Poleg prenosnih tiskalnikov nam je Ministrstvo za digitalno preobrazbo dobavilo še 15 prenosnih računalnikov in dva mrežna tiskalnika. Optično branje dokumentov smo zagotovili tudi v vseh pisarnah, kjer nimamo zaposlenih oseb na delovnih mestih glavnih pisarn.

## 2.4 STATISTIČNI PREGLED DELA INŠPEKTORATA



Inšpektorji so v letu 2023 opravili **10.101 inšpekcijski pregled**, od tega na področju nadzora delovnih razmerij 5.500 pregledov, na področju varnosti in zdravja pri delu 4.475 pregledov, inšpektorji za socialne zadeve pa so opravili 126 pregledov. Inšpekcijske preglede izvajamo v obliki rednih, izrednih in kontrolnih pregledov. S kontrolnimi pregledi preverjamo uresničevanje izrečenih ukrepov.

Z vseh treh področij dela smo v letu 2023 ugotovili **15.512 različnih kršitev** in na podlagi tega izdali **7.135 upravnih in prekrškovnih ukrepov** ter podali **29 naznanil sumov storitve kaznivega dejanja oziroma kazenskih ovadb**. Izrečenih je bilo za **3.734.918,67 EUR glob**. Izdali smo tudi **755 dovoljenj za delo otrok**, **18 soglasij glede izključitve posebnega varstva po 115. členu ZDR-1 in 1 odločbo o zadržanju učinkovanja prenehanja delovnega razmerja** zaradi odpovedi po 2. odstavku 215. člena ZDR-1.

**V skladu z ZP-1** so inšpektorji izdali **5.070 ukrepov** in **2 predloga za uvedbo postopka o prekršku drugim organom**, poleg tega so izdali **2.065 upravnih – inšpekcijskih ukrepov**. V skladu z ZUP so sicer inšpektorji v letu 2023 **vodili 15.543 upravnih zadev** in jih **rešili 8.059**, 7.456 zadev ostaja v reševanju.

**Zunaj upravnega postopka** smo obravnavali **9.035 novih zadev**. Med njimi so bile tudi strokovne pomoči v smislu 4. člena ZID-1 ter druge skupne zadeve s področja poslovanja IRSD.

Vsi statistični podatki v poročilu izhajajo iz informacijskega sistema IS IRSD in so izvzeti za obdobje 1. 1. 2023 do 31. 12. 2023 na presečni datum 8. 1. 2024.

V letu 2023 so sodišča v sedmih primerih razveljavila izrečeno globo. V štirih primerih je sodišče odpravilo odločitev inšpektorata ter o zadevi razsojalo samo. V 35 primerih nam je sodišče znižalo višino izrečene globe, v 75 primerih pa nam je sodišče globo spremenilo v opomin. Sodišče je ustavilo inšpekcijski postopek v 67 primerih zaradi ugotovitve, da storjeno dejanje ni bilo prekršek in/ali ker je bil kršitelj za isti prekršek že pravnomočno spoznan za odgovornega, ker je obtoženec v postopku umrl, itd. Sodišča so v 37 primerih tudi zavrnila oziroma zavrgla zahtevo za sodno varstvo. Ugotovimo lahko, da so se sodišča skupno v 188 primerih odločila različno, kot so se odločili inšpektorji in v le 37 primerih je bila zahteva za sodno varstvo zavrnjena ali zavrnjena.

MDDSZ je kot drugostopenjski organ odločal o 13 prejetih pritožbah, ki so jih podali poslovni subjekti zoper odločitve inšpektorjev. V 11 primerih se je ministrstvo odločilo za odpravo inšpektorjeve odločbe ter postopek ponovno vrnilo na inšpektorat, v 2 primerih pa so pritožbo zavrnil.

Dodatno pojasnujemo, da se podatki glede sodb sodišč o pritožbah zoper odločbe, ki so jih izdali inšpektorji, nanašajo na odločitve sodišč, ki so bile izdane v letu 2023 ne glede na leto vložitve zahteve za sodno varstvo ali pritožbe.

V lanskem letu so se poslovni subjekti odločili za vložitev zahteve za sodno varstvo glede izrečenega prekrškovnega ukrepa inšpektorja v 208 primerih. Prav tako je bilo v letu 2023 vloženi 26 pritožb zoper upravne odločitve inšpektorja v upravnih postopkih.

Na inšpektoratu smo v letu 2023 opravljali tudi druge naloge s področja splošnih, kadrovskih in finančnih zadev, integritete, zagotavljanja varstva osebnih podatkov, informacij javnega značaja, vodenja analitično-statističnih evidenc in različnih obdelav.

## **2.5 SODELOVANJE IRSD V DOMAČEM PROSTORU**

Inšpektorji so v letu 2023 sodelovali z drugimi nadzornimi organi, najpogosteje s FURS, predvsem na področju zaposlovanja oziroma dela tujcev, pri ugotavljanju zaposlovanja na črno in pri nadzoru gradbišč. Pogosto so sodelovali tudi s policijo, prav tako predvsem na področju zaposlovanja in dela tujcev, pri nadzoru gradbišč in pri raziskavi nezgod pri delu. Še vedno ugotavljamo, da so inšpekcijski nadzori v zvezi z ugotavljanjem nezakonitega dela tujih napotenih delavcev kot tudi nezakonitega pošiljanja dela delavcev drugemu uporabniku učinkovitejši, če so opravljeni v sodelovanju z drugimi nadzornimi organi.

Poleg tega smo sodelovali z nekaterimi drugimi nadzornimi organi, predvsem v okviru regijskih koordinacij inšpektorjev.

Vključeni smo bili v nekaj medresorskih delovnih skupin, kot so medresorska delovna skupina za boj proti trgovini z ljudmi, medresorska delovna skupina za spremljanje izvajanja pravil čezmejnega izvajanja storitev, medresorska delovna skupina za koordinacijo sistemov socialne varnosti ter medresorska delovna skupina za koordinacijo nalog nadzora s področja prevozov v cestnem prometu ter za koordinacijo in načrtovanje nalog nadzora s področja predpisov o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnem prometu.

IRSD dobro sodeluje z resornim ministrstvom, tako z vidika zagotavljanja povratnih informacij, ki se nanašajo na ugotovitve inšpekcijskih nadzorov, kot s predlogi za spremembe predpisov, ki izhajajo iz ugotovitev inšpekcijskih nadzorov. Takšen odnos se bomo trudili ohraniti tudi v prihodnje. Sodelujemo tudi s KPK, Zagovornikom načela enakosti in Varuhom človekovih pravic.

V skladu s predpisi ter sporazumi in protokoli, podpisanimi na njihovi podlagi, si izmenjujemo podatke s FURS, ZRSZ, ZZZS in ZPIZ.

Socialna inšpekcija je sodelovala tudi s Socialno zbornico, Skupnostjo centrov za socialno delo, Skupnostjo socialnih zavodov, Fakulteto za socialno delo, aktivni posameznih strok na področju socialnega varstva in drugimi.

Še naprej si bomo prizadevali za poglobljeno sodelovanje s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in delodajalcev, nevladnimi organizacijami in drugimi deležniki, s katerimi se srečujemo in povezujemo pri svojem delu, saj ugotavljamo, da je tako sodelovanje v vsestransko korist.

Tudi v letu 2023 smo predlagali spremembe predpisov. Več o tem ste lahko prebrali v prejšnjem poglavju.

## **2.6 DELOVANJE IRSD V MEDNARODNEM PROSTORU**

Na področju delovanja v mednarodnem prostoru izpostavljamo sodelovanje IRSD v **SLIC in njegovih delovnih skupinah**, poleg tega pa občasno sodeluje še z MOD in nekaterimi drugimi mednarodnimi inštitucijami. Naše aktivnosti so povezane tudi z obveznostmi Republike Slovenije pri izvrševanju sprejetih mednarodnih obveznosti, ki izhajajo iz Konvencije MOD št. 81 o inšpekciji dela v industriji in

trgovini, posameznih drugih konvencij, iz Evropske socialne listine ter vrste direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu in delovnih razmerij, sprejetih v okviru EU. Predvsem se te aktivnosti nanašajo na zagotavljanje podatkov in poročanje o ugotovitvah in stanju glede obveznosti v zvezi s temi listinami.

V okviru SLIC je bilo v letu 2023 izvedeno ocenjevanje IRSD, ki ga je vodila Slovaška in v okviru katerega smo dobili priporočila za nadaljnje delo in razvoj inšpektorata. Odbor SLIC vsako leto izmed svojih članic imenuje komisijo, ki v ocenjevani državi preverja organiziranost in delovanje inšpektorata za delo ter izpolnjevanje mednarodnih konvencij in direktiv, ki se nanašajo na delo inšpektoratov za delo. V letu 2023 je predstavnik IRSD kot član ocenjevalne komisije sodeloval pri ocenjevanju Avstrije. V letu 2024 pa bo ocenjevalno komisijo, ki bo opravljala presojo izpolnjevanja mednarodnih zahtev v Luksemburgu, vodila Slovenija.

V letu 2023 sta bila izvedena tudi dva SLIC sestanka, ki sta ju gostili Švedska in Španija. Na obeh srečanjih je sodeloval tudi predstavnik IRSD. Udeležili smo se tudi sestankov posameznih delovnih skupin v okviru SLIC (WG Machex, WG Chemex in WG GEA).

IRSD je v preteklem letu sodeloval tudi pri EU projektu usposabljanja inšpektorjev s področja varnosti in zdravja pri delu glede ugotavljanja ustreznosti delovne opreme, in sicer sta se predstavnika inšpektorata udeležila usposabljanja na nivoju EU, temu pa sledi predvidoma v letu 2024 izvedba usposabljanja vseh ostalih pristojnih inšpektorjev na inšpektoratu.

Z državami članicami EU smo tudi v letu 2023 sodelovali tudi preko **SLIC KSS**. Z namenom izmenjave informacij in dobrih praks med državami članicami EU s področja varnosti in zdravja pri delu je bilo v letu 2023 v sistemu objavljenih 44 vprašanj s strani držav članic EU, na IRSD pa smo pripravili in v sistem vnesli 37 odgovorov.

Inšpektorji s področja delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu so skupaj s FURS, Policijo in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije sodelovali v skupni evropski akciji **Skupni akcijski dnevi** – Joint action days (JAD) z namenom preprečevanja izkoriščanja delavcev (trgovina z ljudmi). Opravljeni so bili inšpekcijski nadzori pri delodajalcih iz sektorja gradbeništva.

V letu 2023 smo pričeli tudi s pripravo na izvedbo EU kampanje v zvezi z nezgodami pri delu, ki se bo izvajala v letu 2024.



**Slika 4:** IMI - zahtevki za informacije o napotitvi delavcev

IRSD je vključen tudi v sistem **IMI** in s pomočjo spletnega orodja pristojnim organom drugih držav članic EU na podlagi njihovih prošenj zagotavlja izvedbo preverjanj, pregledov in preiskav, kar vključuje pridobivanje in posredovanje informacij o delodajalcih, ki napotujejo delavce v druge države članice EU in jih pristojni organi v državi napotitve potrebujejo za učinkovito izvajanje nadzora. Sistem IMI se prav tako uporablja za sodelovanje pri izvrševanju sankcij, kjer je naloga IRSD vročanje odločb, ki nalagajo sankcije delodajalcem, če je odločbo izdal pristojni organ države napotitve, vendar je ni mogel vročiti v skladu s predpisi države napotitve. IRSD je vključen tudi v modul sistema IMI, ki se nanaša na

izjave o napotitvi v cestnem prevozu. Gre za enega izmed treh modulov sistema IMI, ki so bili vzpostavljeni na podlagi uveljavitve tako imenovanega mobilnostnega svežnja Evropske komisije, katerega namen je zagotoviti boljše izvajanje o napotitvi z digitalizacijo izmenjave informacij.

V letu 2023 smo preko sistema IMI obravnavali 416 novih zahtevkov, od katerih je IRSD pripravil 13 zahtevkov. V 397 zadevah so se na nas obrnili organi iz držav članic EU in sicer so zaprosili za podatke v 81 zadevah ter dali skupaj 310 zahtev za vročanje dokumentov, in sicer za vročanje odločb 194 zahtev ter za vročanje drugih dokumentov 116 zahtevkov. V okviru IMI modula, ki se nanaša na cestni prevoz, smo prejeli 6 zahtevkov za posredovanje dokumentacije. Preko sistema IMI smo v modulu glede napotitve delavcev podali tudi 1 notifikacijo (obveščanje oziroma sporočanje dejstev o mogočih

nepravilnostih) in sprejeli 5 notifikacij. Obravnava IMI zahtevkov predstavlja obsežno delo, ki postaja vedno bolj kompleksno in predstavlja dodatno obremenitev zaposlenih, tako inšpektorjev kot administrativnega osebja.

V letu 2020 je bila z Uredbo Evropskega parlamenta in Sveta ustanovljena **ELA**, katere poslanstvo je podpirati skladnost in usklajevanje med državami članicami pri izvrševanju zakonodajnih aktov EU na področju mobilnosti delavcev in koordinacije sistemov socialne varnosti ter zagotavljati dostop do informacij za posameznike in delodajalce v zvezi s čezmejno mobilnostjo delavcev.



Na IRSD smo v letu 2023 vzpostavili tudi enotno koordinacijo mednarodnih aktivnosti inšpektorata na sedežu IRSD. IRSD je ob podpori ELE in NLO (National Liason Officer) v letu 2023 sodeloval v Delovni skupini za inšpekcije in drugih delovnih skupinah pri ELI, mnogih delavnicah, spletnih seminarjih, srečanjih preko spleta in v živo, sestankih, izmenjavi osebja, obiskih in bilateralnih sestankih. S tovrstnimi aktivnostmi bo nadaljeval tudi v letu 2024. Predstavniki inšpektorata so se udeležili tudi več mednarodnih čezmejnih nadzorov, ki so potekali pod okriljem ELE, tako s področja prometa kot gradbenega sektorja.

Z aktivnim sodelovanjem smo pričeli tudi na projektu Eurodetachment, ki je financiran s strani Evropske komisije in je namenjen krepitevi ter poglobljanju sodelovanja med državami članicami na področju napotovanja delavcev.

Inšpektorat je v letu 2023 aktivno sodeloval tudi v programu IMI-PROVE, ki deluje pod pokroviteljstvom ELA in Evropske komisije, čigar namen je izboljšanje uporabe modulov sistema IMI, in sicer modulov za napotitev delavcev in cestni prevoz. Aktivnosti se bodo nadaljevale tudi v letu 2024.

IRSD bo tudi v prihodnje nadaljeval z aktivnim sodelovanjem z ELA in drugimi državami članicami EU, tudi v okviru sodelovanja v mednarodnih čezmejnih nadzorih, ki bodo poleg nadzorov v cestnem prometu usmerjeni še v čezmejne nadzore v drugih sektorjih. Načrtuje se tudi sodelovanje v čezmejnem nadzoru v zvezi z izplačilom minimalne plače, ki bo izveden v več državah članicah.

### 3 INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

#### 3.1 SPLOŠNO

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu so v letu 2023 kakor tudi v prejšnjih letih **večinoma izvajali izredne nadzore** ter v določenem obsegu tudi kontrolne nadzore, medtem ko redni nadzori niso izstopali. Pri nadzorih so namenili veliko pozornost zlasti zagotavljanju zdravja na delovnih mestih v zvezi z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) in na njegovi podlagi izdanimi predpisi.

Kakor v preteklih letih, je bilo tudi v letu 2023 **največ nadzorov zaradi prisotnih večjih tveganj za varnost in zdravje delavcev opravljenih v gradbeni dejavnosti**, sledijo inšpekcijski nadzori v predelovalni dejavnosti in v dejavnosti trgovine.

Opravljenih je bilo **skupaj 4.475 inšpekcijskih nadzorov**. Največ jih je bilo opravljenih v sklopu predhodno pripravljenih in načrtovanih akcij, usmerjenih nadzorov ter kampanj, sledijo pa drugi poglavljeni usmerjeni izredni nadzori.

V letu 2023 so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu ugotovili **9.083 kršitev**. Med vsemi ugotovljenimi kršitvami izstopajo kršitve, ki se nanašajo na postopke **ocenjevanja tveganj**, na urejenost in varnost delovnih mest na prostem, še zlasti na gradbiščih ter glede zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev. V zvezi z **ocenjevanjem tveganj** je bilo v letu 2023 ugotovljenih skoraj **22 % kršitev** v primerjavi z vsemi kršitvami, največ glede neustrezne vsebine.

V letu 2023 je IRSD s področja varnosti in zdravja pri delu prejel **1.043 prijav**, katere so bile obravnavane in so se nanašale na neustrezne delovne pogoje, v določenem obsegu pa odstopljene tudi drugim pristojnim organom.

Na podlagi ugotovljenih kršitev so inšpektorji v letu 2023 s področja varnosti in zdravja pri delu izdali **3.523 upravnih in prekrškovnih ukrepov**. Med upravnimi ukrepi je izstopalo **1.352 ureditvenih odločb skupaj s prepovednimi odločbami**. V prekrškovnih postopkih so inšpektorji izrekli **1.894 ukrepov**, največ z odločbami o prekršku, in sicer 946. Poleg tega so inšpektorji naznanili **1 kaznivo dejanje** in vložili **ovadbe v 3 primerih**.

Izdanih je bilo tudi **755 odločb, ki so se nanašale na delo otrok**, mlajših od 15 let. V veliki večini je šlo za delo otrok pri snemanju reklam, spotov in filmov.

Pristojni inšpektorji so v letu 2023 zaključili z raziskavami **45 nezgod pri delu**, od tega je bilo 6 smrtnih, 31 težjih, 7 lažji ter 1 kolektivna nezgoda.

Delodajalci so za leto 2023 **prijavili 14.543 nezgod** v zvezi z delom delavcev, med katerimi tudi 19 smrtnih in 973 težjih.

Inšpektorat poleg nezgod pri delu beleži in spremlja tudi prijavljene nevarne pojave na delovnih mestih, ki imajo za posledico večjo materialno škodo ali neposredno ogrožajo življenje in zdravje delavcev pri delu. V letu 2023 so delodajalci prijavili **47 nevarnih pojavov**.

Delodajalci v letu 2023 na inšpektorat podali **1 prijavo ugotovljene poklicne bolezni**.

Kakor v vseh preteklih letih, so inšpektorji posebno pozornost namenili tudi preventivni vlogi, ki se odraža predvsem v obliki nudenja **strokovne pomoči**, najpogosteje delavcem, pa tudi delodajalcem. V letu 2023 je bilo s področja varnosti in zdravja pri delu danih **274 pisnih odgovorov**. Najpogosteje so se vprašanja nanašala na ureditev in obveščanje o delu na domu ter glede zdravstvenih pregledov delavcev in nezgod pri delu.

Prav tako poročamo, da je v letu 2023 Inšpektorat RS za delo preko SPOTa prejel **1.372 obvestil** s strani delodajalcev, ki so organizirali delo na domu. Ti delodajalci so sporočili, da bo delo na domu opravljalo **75.991 delavcev**.



## 3.2 INŠPEKCIJSKI NADZOR

### 3.2.1 Uvod

Inšpektorji na področju varnosti in zdravja pri delu so v letu 2023 skladno s pristojnostmi opravljali izredne, kontrolne ter tudi redne nadzore, med katerimi je bilo **največ izrednih nadzorov**. Ti nadzori so obsegali le nadzor posameznih zahtev zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu in so izhajali iz predhodno sprejetih usmeritev IRSD, prejetih prijav ali zaznane aktualne problematike. S kontrolnimi nadzori so inšpektorji preverjali izvedbo predhodno odrejenih ukrepov. Redni pregledi, kateri naj bi obsegali nadzor nad večino najpomembnejših dejavnikov tveganja z obravnavanega področja, so bili manj pogosti.

Po podatkih AJPES je bilo na dan 31.12.2023 v Poslovnem registru Slovenije vpisanih več kot 241.000 poslovnih subjektov, ki opravljajo registrirane dejavnosti ali s predpisom oziroma aktom o ustanovitvi določene dejavnosti. Ker je bilo na IRSD ob zaključku leta 2023 na področju varnosti in zdravja pri delu zaposlenih 35 inšpektorjev, pade na **posameznega inšpektorja nadzor 6.886 poslovnih subjektov** oziroma **nadzor 26.894 delavcev**, upoštevajoč podatke SURS o številu delovno aktivnih oseb za december 2023.

### 3.2.2 Redni, izredni in kontrolni nadzori z izrečenimi ukrepi

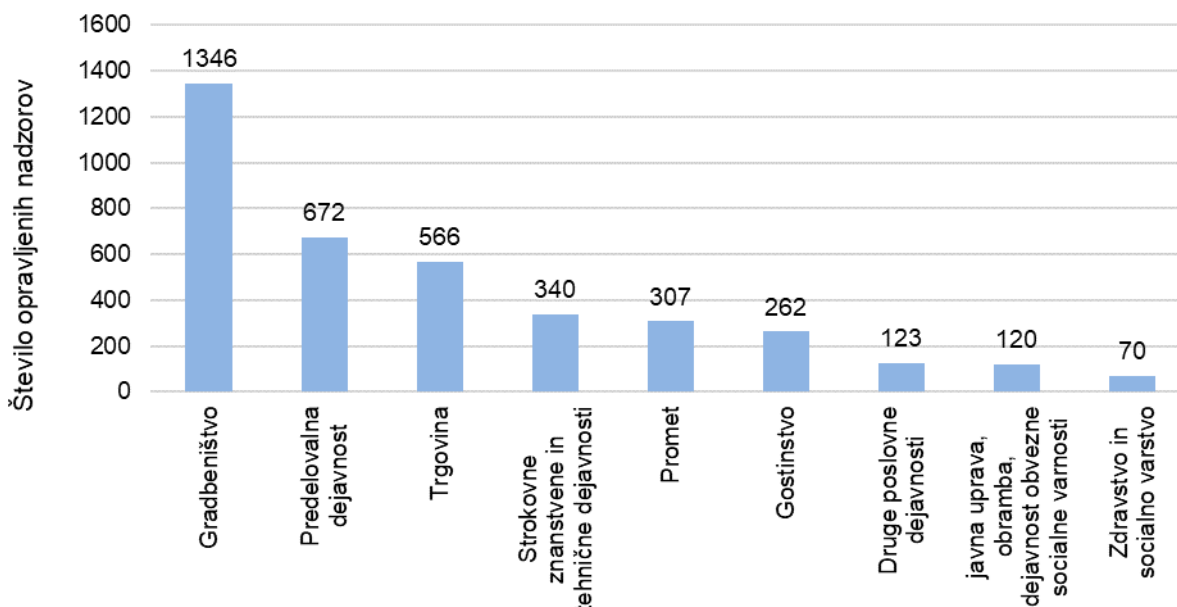
V letu 2023 so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu skupaj opravili **4.475 inšpekcijskih nadzorov**, od tega 3.828 izrednih nadzorov, 598 kontrolnih nadzorov in 49 rednih nadzorov. Med izrednimi nadzori so prevladovali takšni, ki so bili opravljeni v povezavi s predhodno načrtovanimi in usmerjenimi akcijami in kampanjami s 43,3 % deležem in predstavljajo 37,1 % delež med vsemi opravljenimi nadzori.

V letu 2023 smo na IRSD prejeli **1.043 prijav**, katere so bile tudi obravnavane. Večinoma so se nanašale na **neustrezne delovne pogoje** ter na nezagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev in usposabljanja delavcev za varno delo. Posamezne prijave smo še vedno prejeli tudi s strani občanov, ki so v večini primerov opozarjali na njihove neustrezne bivalne pogoje zaradi vplivov škodljivih dejavnikov delovnih procesov z lokacij delodajalcev. Prijave, za obravnavo katerih ni pristojen IRSD, smo posredovali drugim organom, upoštevaje njihovo pristojnost in pooblastila.

**Največ inšpekcijskih nadzorov** je bilo v letu 2023 opravljenih pri delodajalcih, ki so imeli kot glavno dejavnost prijavljeno **dejavnost gradbeništva** (SKD dejavnost F), in sicer **30,1 %**. V okviru te dejavnosti je bilo največ nadzorov opravljenih pri delodajalcih, ki se ukvarjajo s specializiranimi gradbenimi deli (50,6 % nadzorov), sledijo delodajalci, ki delujejo na področju gradnje stavb (37,0 % nadzorov) in delodajalci na področju gradnje inženirskih objektov (12,4 % nadzorov). V dejavnosti gradbeništva inšpektorji opravijo vsako leto največje število nadzorov, saj se v tej dejavnosti najpogosteje pojavljajo nevarnosti, ki ogrožajo življenje in zdravje delavcev.

Prav tako so bili v letu 2023 pogosteje nadzirani delodajalci v **predelovalni dejavnosti** s 15,0 % deležem (SKD dejavnost C) in v dejavnosti trgovine z 12,6 % deležem (SKD dejavnost G). V predelovalni dejavnosti so po številu nadzorov izstopale proizvodnja kovinskih izdelkov brez strojev in naprav s 25,3 %, dejavnost proizvodnje živil in pijač z 12,1 % ter dejavnost lesne in pohištvene industrije z 10,6 %. Obseg nadzorov po posameznih dejavnostih je prikazan v grafu 1.

**Graf 1:** Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu, 2023



Na podlagi ugotovljenih kršitev inšpekcijskih nadzorov so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu v letu 2023 izdali skupaj **3.523 upravnih in prekrškovnih ukrepov**. Najštevilčnejše so bile **upravne ureditvene odločbe**, s katerimi so inšpektorji delodajalcem odredili odpravo ugotovljenih nepravilnosti ter **upravne prepovedne odločbe** – skupaj jih je bilo **1.352**. Z upravnimi prepovednimi odločbami so inšpektorji delodajalcem prepovedali opravljanje delovnega procesa ali prepovedali uporabo delovne opreme zaradi neustreznega delovnega okolja in nevarnega delovnega procesa oziroma zaradi neposrednega ogrožanja življenja delavcev, in sicer v **295 primerih**. Od teh se je 45 odločb nanašalo na prepoved opravljanja dela zaradi neposrednega ogrožanja življenja delavcev.

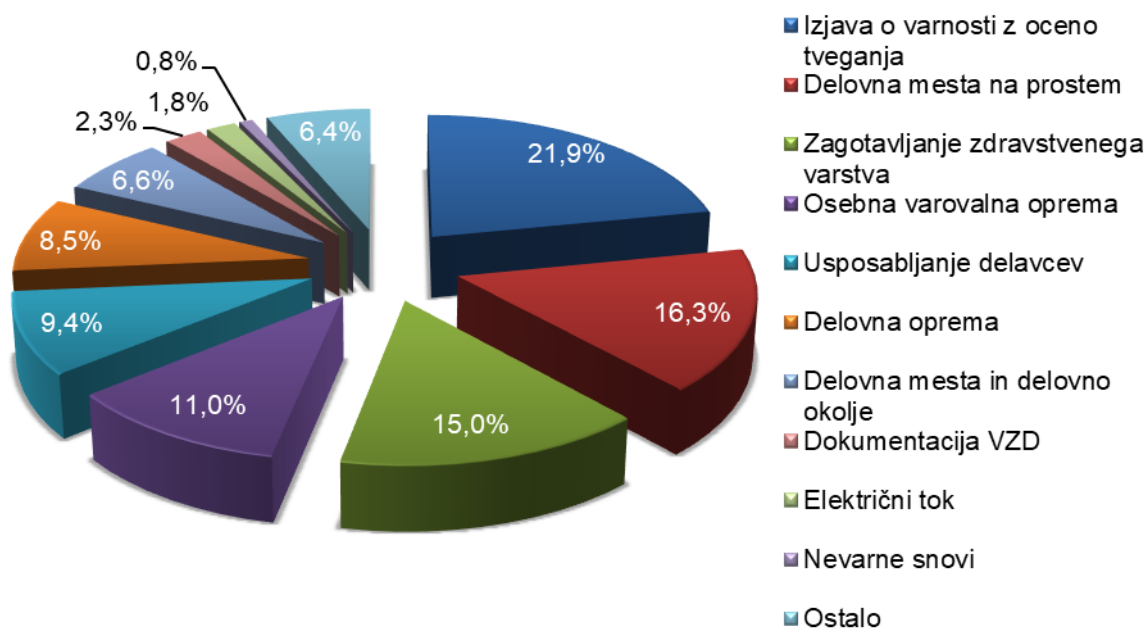
V prekrškovnih postopkih so inšpektorji izdali **1.894 ukrepov** in sicer **946 z odločbami o prekršku** (360 z izrečeno globo in 586 z izrečenim opominom), **595 s plačilnimi nalogi** ter **353 z opozorili** po ZP-1. Inšpektorji so v letu 2023 izrekli tudi **268 opozoril** po ZIN. Poleg tega so inšpektorji **naznanili 1 kaznivo dejanje in vložili 3 ovadbe**. Glede dela otrok, mlajših od 15 let, so inšpektorji **izdali 755 dovoljenj**.

Največ **upravnih in prekrškovnih** ukrepov je bilo izrečenih delodajalcem v dejavnosti **gradbeništva - 27,6 %**, v **predelovalni dejavnosti – 12,8 %** in v **dejavnosti trgovine – 8,8 %**.

### 3.2.3 Ugotovitve inšpekcijskih nadzorov ter najpogosteje ugotovljene kršitve

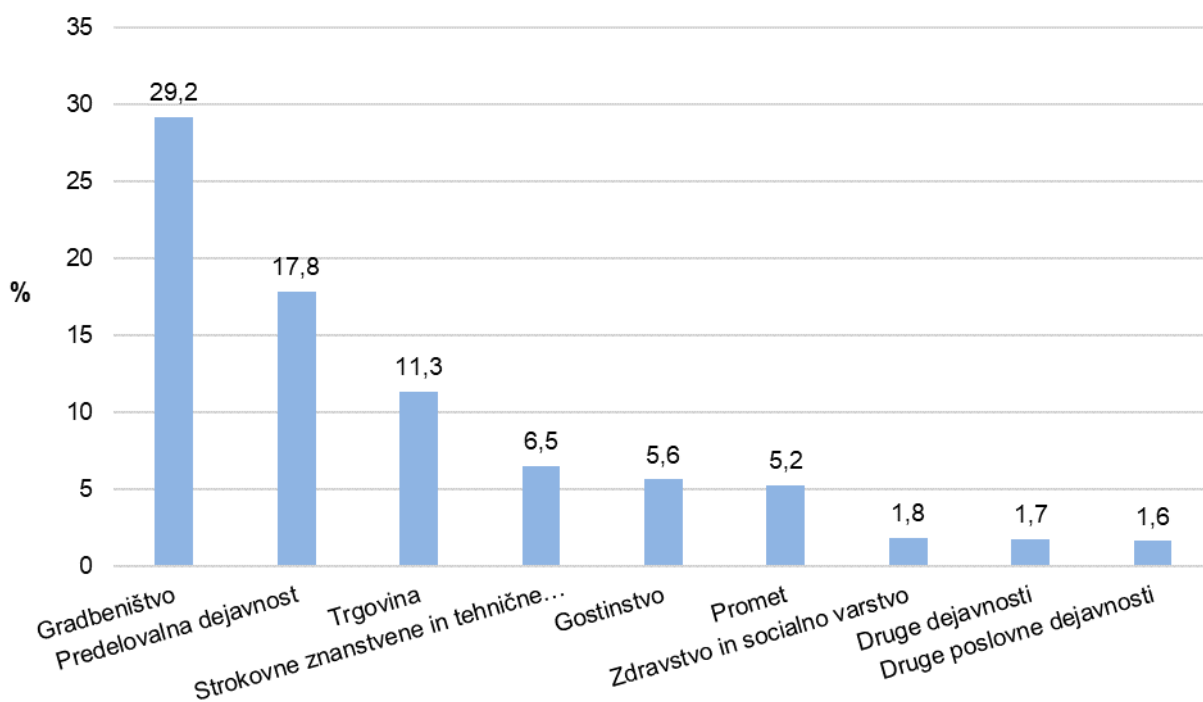
V letu 2023 so inšpektorji na področju varnosti in zdravja pri delu ugotovili skupaj **9.083 kršitev**. Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z ocenjevanjem tveganj in izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja, sledijo jim kršitve glede urejenosti in varnosti delovnih mest na prostem, glede zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev in glede osebne varovalne opreme.

**Graf 2:** Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu, 2023



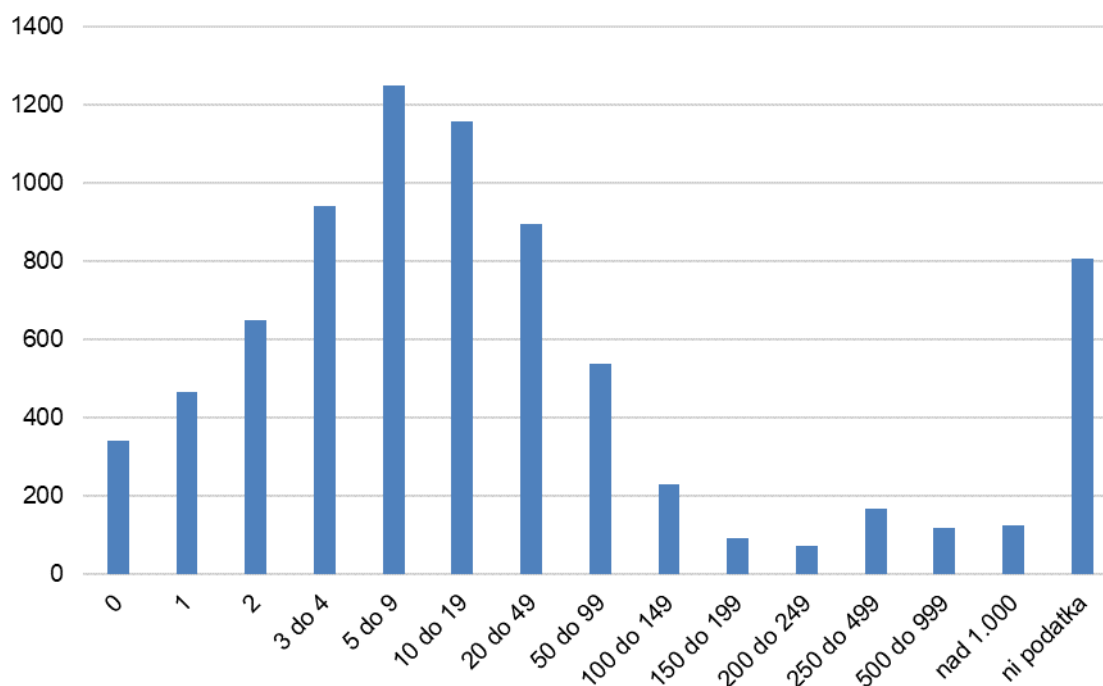
Največ **kršitev** je bilo ugotovljenih v **dejavnosti gradbeništva**, in sicer **29,2 %**, sledijo **predelovalna dejavnost** s **17,8 %** ter **dejavnost trgovine** s **11,3 % deležem**. Deleži kršitev po posameznih dejavnostih so razvidni iz naslednjega grafa 3.

**Graf 3:** Delež ugotovljenih kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu po posameznih dejavnostih, 2023



Na spodnjem grafu je prikazano število ugotovljenih kršitev s področja varnosti in zdravja pri delu v letu 2023. Kršitve so razporejene glede na velikost delodajalca. Opazimo lahko, da je največ kršitev ugotovljenih pri delodajalcih, ki zaposlujejo od 5 do 9 delavcev ter pri delodajalcih, ki zaposlujejo od 10 do 19 zaposlenih. Velik del kršitev, ki pade pod kategorijo »ni podatka«, je posledica tega, da v informacijskem sistemu nimamo podatkov o velikosti subjekta.

**Graf 4:** Število ugotovljenih kršitev glede na velikost delodajalca (število zaposlenih delavcev) s področja varnosti in zdravja pri delu, 2023



### 3.2.4 Izjava o varnosti z oceno tveganja

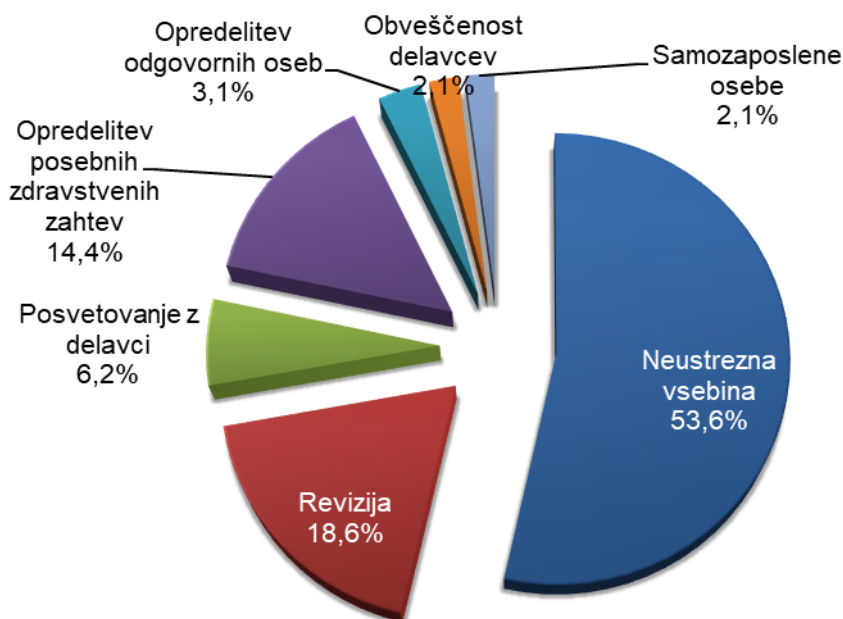
Ocenjevanje tveganj v delovnem okolju je osnovni ukrep, s katerim delodajalci identificirajo nevarnosti in tveganja, ki se pojavljajo v njihovem delovnem procesu. Tudi samozaposlene osebe imajo enako dolžnost. Strokovno oceno stanja varnosti na lokaciji posameznega delodajalca se opravi na podlagi identifikacije tveganj ter ustreznega vrednotenja ugotovljenih tveganj s pomočjo ustreznih metodologij. Na varnost in zdravje delavcev vpliva vsaka sprememba v delovnem procesu, ki jo je potrebno hitro zaznati in oceniti njen vpliv in izvesti redne in izredne revizije ocen tveganja. Za strokovno izvedbo ocenjevanja tveganj so zadolženi delodajalec, njegov strokovni delavec za varnost pri delu in specialist medicine dela, pomembno vlogo pri tem sodelovanju imajo delavci oziroma njihovi zastopniki, saj so ravno delavci so tisti, ki v podrobnosti poznajo delovne procese, ki jih izvajajo, in njihove izkušnje ter predlogi delodajalcu glede tega so neprecenljivi, kar se izkazuje tudi z zapisom o posvetovanju delavcev.

V zvezi z izjavo o varnosti z oceno tveganja je bila v letu 2023 ugotovljenih **1.990 kršitev**. Največ kršitev, in sicer 1.037 je bilo ugotovljenih glede neustrezne vsebine izjave o varnosti z oceno tveganja, to je glede prepoznavanja tveganj, postopkov ocenjevanja tveganj in opredelitve potrebnih ukrepov. Inšpektorji so v 353 primerih ugotavljali, da delodajalci glede na spremenjene delovne pogoje niso izvedli potrebnih dopolnitev oziroma revizij izjav o varnosti z oceno tveganja. Kršitve v zvezi z opredelitvijo odgovornih oseb so bile ugotovljene v 52 primerih, kršitve glede sodelovanja delavcev pri postopkih ocenjevanj tveganj pa v 127 primerih. Posebnih zdravstvenih zahtev, ki bi jih morali izpolnjevati delavci pri izvajanju svojega dela, nadzorovani delodajalci niso opredelili v 275 primerih, v 27 primerih pa delavci niso bili seznanjeni z vsebino sprejete izjave o varnosti z oceno tveganja. Pri 3 delodajalcih strokovni delavec ni sodeloval pri pripravi strokovnih podlag za izdelavo ocene tveganja.

Inšpektorji so ugotovili tudi 88 kršitev, ki so se nanašale na ocenjevanje tveganj, opredeljenih v drugih pravilnikih s področja varnosti in zdravja pri delu, predvsem glede osebne varovalne opreme, škodljivega hrupa, protieksplzijske zaščite, premeščanja bremen in uporabe nevarnih snovi pri delu.

Kršitve so bile ugotovljene tudi pri nadzorih samozaposlenih oseb. V 16 primerih samozaposlene osebe niso ocenjevale tveganj in v 12 primerih niso pisno izdelale izjave o varnosti z oceno tveganja, čeprav so v njihovem delovnem procesu obstajale nevarnosti za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom.

**Graf 5:** Delež najpogostejše ugotovljenih kršitev glede izjave o varnosti z oceno tveganja, 2023



Še vedno veliko ocen tveganj ne povzema dejanskega stanja pri delodajalcih, saj ti pogosto nimajo ocenjenih pomembnih specifičnih tveganj, kot so delo z nevarnimi snovmi, ročno premeščanje bremen, električni tok in različna sevanja, ali pa so tveganja ocenjena neustrezno in ukrepi v zvezi s takšnimi tveganji ne zagotavljajo zadostnega nivoja varnosti in zdravja delavcev. Pomanjkljivo identifikacijo tveganj pogosteje ugotavljamo pri manjših delodajalcih.

Osebna varovalna oprema je v ocenah tveganj opredeljena preveč splošno in v takšnih primerih ni jasno razvidno, katero konkretno osebno varovalno opremo naj bi delavci uporabljali pri svojem delu. Zelo pogosto se ne navaja zlasti standardov, s katerimi bi se opredelila značilnost osebne varovalne opreme.

Delodajalci se v postopku ocenjevanja tveganj z delavci vedno ne posvetujejo in razpolagajo le s podpisi delavcev, s katerimi se dokazuje seznanjenost delavcev z vsebino že sprejete ocene tveganja. Večina delodajalcev je mnenja, da so izpolnili zahtevo zakonodaje po sodelovanju delavcev s tem, da jih le seznanijo z že sprejeto vsebino dokumenta in njegovo interno objavo.

Prav tako ne moremo mimo ugotovitve, da iz ocen tveganj pri delodajalcih skoraj ni razvidno, ali gre v primerih ocenjenih delovnih mest in delovnih procesov za večje nevarnosti za nezgode in poklicne bolezni. Ta opredelitev je še posebno pomembna, ker je s tem pogojeno zlasti izvajanje obdobjnega usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela. So pa v ocenah tveganj vedno opredeljeni dvoletni roki za izvajanje obdobjnega preizkusa usposobljenosti delavcev za varno opravljanje dela, kar velja tako za opravljanje nevarnih ter tudi nenevarnih delovnih procesov.

Navedene ugotovitve nakazujejo, da večje število strokovnih delavcev, ki opravljajo strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu, in med katere sodi tudi ocenjevanje tveganj, ni dovolj strokovnih za obravnavo zahtevnejših področij varnosti in zdravja pri delu, še posebno pri ocenjevanju tveganj pri delu

z nevarnimi kemičnimi snovmi in biološkimi tveganji. Ocene tveganja, pri pripravi katerih sodelujejo strokovni delavci, zaposleni pri delodajalcih, so pogosto bolj strokovne od tistih, ki jih za delodajalce pripravijo nekatere zunanje strokovne službe. Prav tako še vedno pogrešamo aktivnejše sodelovanje izvajalcev medicine dela v postopkih ocenjevanja tveganj, še zlasti glede ogleda delovnih mest.

### 3.2.5 Usposabljanje delavcev za varno delo

Delodajalec mora delavca usposobiti za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu, in sicer po predhodno sprejetem programu usposabljanja. Prav tako je delodajalec dolžan delavcem, ki delajo na delovnih mestih, za katera iz ocen tveganj izhajajo večje nevarnosti za nezgode in poklicne bolezni, ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše, zagotavljati periodične teoretične in praktične preizkuse usposobljenosti v obdobjih, ki niso daljša od dveh let. Usposabljanje delavcev se mora izvajati v delovnem času in delavcem ne sme povzročati nobenih finančnih obveznosti.

V letu 2023 so inšpektorji glede usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela ugotovili **857 kršitev**. Največ nepravilnosti je bilo ponovno ugotovljenih glede zagotavljanja usposabljanj delavcev za varno delo ob sklenitvi delovnega razmerja, ob premestitvah delavcev na drugo delo ter pri spremembah v delovnem procesu, in sicer 459 kršitev. Med kršitvami pomembneje izstopajo tudi tiste, ki se nanašajo na obdobje preizkuse usposobljenosti delavcev za varno opravljanje dela, saj so inšpektorji ugotovili 91 kršitev. Glede ustreznosti programov usposabljanj, po katerih se delavci usposabljujejo za varno delo, je bilo ugotovljenih 119 kršitev. Dokumentacije o usposabljanju delavcev ni imelo 64 delodajalcev, v 42 primerih pa niso preverjali praktične usposobljenosti na delovnih mestih.

Ugotavljamo, da delavci še vedno niso ustrezno in zadostno usposobljeni za varno opravljanje dela. Delodajalci pogosto ne usposobijo delavcev za varno izvajanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, temveč z zakasnitvijo. Prav tako se tudi dogaja, da delodajalci delavcev ne usposabljujejo za varno delo, kar najpogosteje izvemo iz prejetih prijav delavcev, ki pa ob podaji prijave pri takem delodajalcu niso več zaposleni.

Programi usposabljanja so preveč splošni in niso prilagojeni posebnostim delovnih mest in delovnih procesov, po obsegu pa ne zajamejo vseh dejavnikov tveganja, prisotnih na delovnih mestih. Dvomljiva je kakovost usposabljanja tujih delavcev, ki ne razumejo ali slabo razumejo slovenski jezik, ravno tako ne razumejo angleškega jezika ali drugega svetovno pogostega jezika.

Praktična usposabljanja so pogosto izvedena pomanjkljivo ali pa sploh ne, ali pa gre zgolj za formalno izvedbo, saj tudi iz zapisnika praktičnega preizkusa usposobljenosti ni jasno razvidno, kako je preizkus potekal. Ta usposabljanja pogosto izvajajo delavcu neposredno nadrejeni, kar pa ni ustrezno in ni skladno z veljavno zakonodajo.

### 3.2.6 Zdravstveno varstvo delavcev

Zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev predstavlja ravno tako pomembno dolžnost delodajalcev. V letu 2023 so inšpektorji pri nadzorih na področju zagotavljanja zdravstvenega varstva ugotovili skupaj **1.362 kršitev**. Največ kršitev je bilo ugotovljenih glede neizvajanje predhodnih in obdobjih zdravstvenih pregledov, in sicer je bila kršitev ugotovljena v 861 primerih, kar predstavlja 63,2 % delež. Ustreznega sodelovanja z izvajalcem medicine dela in izvajanja zahtevanih nalog skladno z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu v letu 2023 delodajalci niso imeli urejenega v 88 primerih, v 50 primerih pa izvajalec medicine dela ni sodeloval pri ocenjevanju tveganj. Tudi neustrezno zagotavljanje prve pomoči je bila pogosto ugotovljena kršitev v preteklem letu, in sicer je bilo ugotovljenih 189 primerov kršitev. Glede hrambe dokumentacije, ki se nanaša na zdravstvene preglede delavcev, je bilo v nadzorih ugotovljenih 58 kršitev.



Delodajalci morajo poveriti izvajanje zdravstvenih ukrepov izvajalcem medicine dela. Naloge, katerim bi morali izvajalci medicine dela nameniti posebno pozornost, so zapisane v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu, vendar ponovno ugotavljamo, da od vseh v zakonu opredeljenih nalog izvajalci medicine dela najpogosteje zagotavljajo zdravstvene preglede delavcev. Prav tako se pogreša tudi aktivnejša vloga izvajalcev medicine dela pri ocenjevanju tveganj in s tem povezanimi ogledi delovnih mest. Želimo, da ogledi delovnih mest s strani izvajalcev medicine dela postane dobra praksa v prihodnje, še zlasti, ker je v letu 2023 stopila v veljavo zakonodaja, ki opredeljuje postopke ugotavljanja in potrjevanja poklicnih bolezni.

Inšpektorji dokaj pogosto ugotavljajo, da so napotnice, na podlagi katerih izvajalci medicine dela opravljajo zdravstvene preglede, izpolnjene pomanjkljivo in ne odražajo dejanske vsebine ocene tveganja. Predhodno zapisano tudi pomeni, da ti zdravstveni nadzori niso opravljeni skladno z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu. Obdobni zdravstveni pregledi se pogosto izvajajo v rokih, ki prekoračuje periodiko, opredeljeno v ocenah tveganj, pogosto tudi za več mesecev. V določenih primerih to tudi iz razloga pomanjkanja izvajalcev medicine dela v posameznih regijah, kakor to navajajo delodajalci.

Med zagotavljanje zdravstvenega varstva uvrščamo tudi psihosocialne dejavnike tveganja, promocijo zdravja na delovnih mestih in v delovnem okolju, kajenje ter vpliv alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc na delovnih mestih. Delodajalec je dolžan sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. V letu 2023 je bilo pri 21 delodajalcih ugotovljeno, da niso sprejeli ukrepov glede psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnih mestih.

V 43 primerih je bilo ugotovljeno, da delodajalci niso načrtovali in izvajali promocije zdravja na delovnih mestih. Inšpektorji ugotavljajo, da se je promocija zdravja sicer načrtovala pri večini nadzorovanih delodajalcev, so pa programi precej splošni in se pogosto ne razlikujejo in prilagajajo posameznim kategorijam delavcev. Delodajalci sicer sledijo temu, da se program promocije izvede, nikakor pa samih učinkov ne presojuje, še manj pa, da bi na podlagi presoje same programe tudi dopolnjevali ali spreminjali.

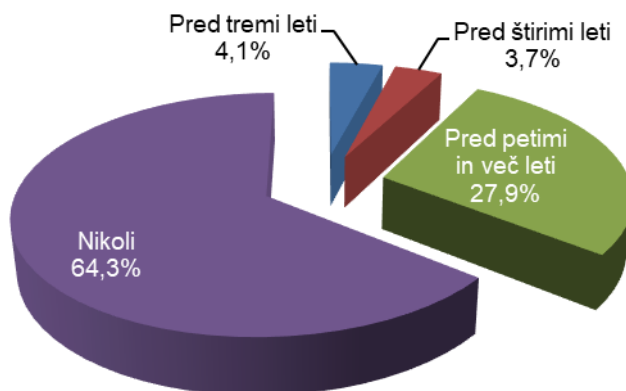
Glede prepovedi dela pod vplivom alkohola so inšpektorji v letu 2023 ugotovili 35 kršitev, od katerih se jih je 14 nanašalo na sprejetje internega akta, v 6 primerih je bilo ugotovljeno, da so delavci opravljali delo pod vplivom alkohola. V letošnjem letu ni bilo ugotovljene kršitve glede ponudbe oziroma prodaje alkoholnih pijač med delovnim časom na delovnem mestu. Glede nespoštovanja prepovedi kajenja v zaprtih delovnih prostorih so inšpektorji ugotovili 13 kršitev.

### **3.2.7 Reprezentativni vzorec**

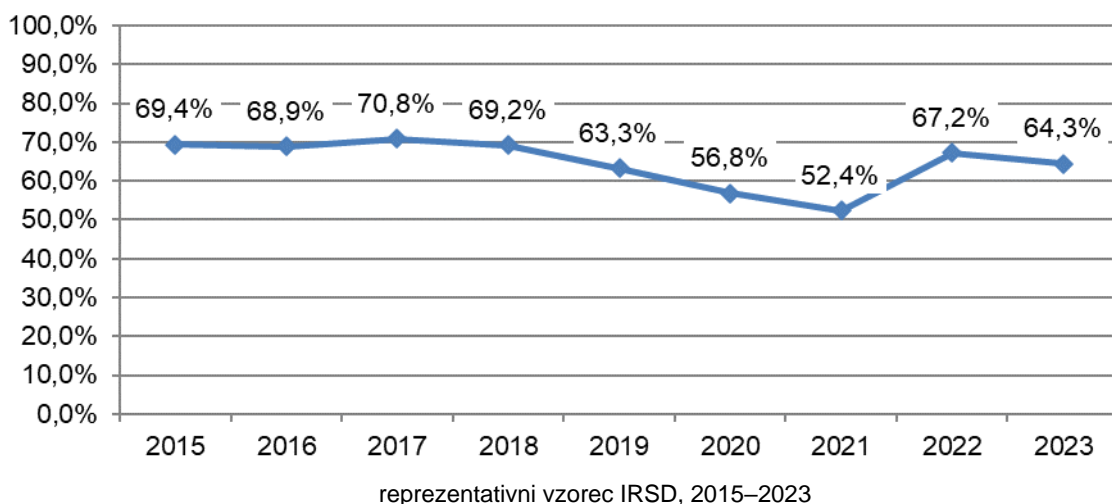
Nadzori nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, izbranih na osnovi naključnega računalniškega izbora, so bili v letu 2023 izvedeni že 20. leto zapored. Izvedba takšnih nadzorov v preteklih letih je pokazala, da ugotovitve v zvezi s spoštovanjem osnovnih varnostnih in zdravstvenih zahtev s področja varnosti in zdravja pri delu pri naključno izbranih delodajalcih dokaj realno prikazujejo stanje v Sloveniji na tem področju. Eden izmed namenov izvajanja teh nadzorov je tudi zniževanje deleža delodajalcev, pri katerih še nikoli ni bil opravljen inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu.

Delež izbranih delodajalcev, pri katerih je bil inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu v letu 2023 sploh prvi, odkar opravljajo dejavnost, znaša 64,3 %. Spodnja grafa prikazujeta pogostost inšpekcijskih nadzorov pri izbranih delodajalcih ter delež izbranih delodajalcev po letih, pri katerih nadzor še ni bil nikoli opravljen.

**Graf 6:** Pogostost inšpekcijskih nadzorov pri izbranih delodajalcih, reprezentativni vzorec IRSD, 2023



**Graf 7:** Delež delodajalcev, pri katerih nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu še nikoli ni bil opravljen,



### 3.2.8 Druge pomembnejše kršitve

#### 3.2.8.1 Zagotavljanje in uporaba osebne varovalne opreme

V letu 2023 so inšpektorji na področju zagotavljanja ustrezne in namenske osebne varovalne opreme delavcem ter njene uporabe ugotovili skupaj 1.000 nepravilnosti. Največ nepravilnosti se je nanašalo na neuporabo osebne varovalne opreme s strani delavcev, čeprav jim jo je delodajalec zagotavljal in jim je bila na voljo, in sicer v 572 primerih, od tega na gradbiščih v 167 primeru. Poleg tega delodajalci v 180 primerih delavcem niso zagotavljali osebne varovalne opreme ali njene uporabe.

V 180 primerih so bile ugotovljene tudi nepravilnosti, ki so se nanašale na obveznosti delodajalca v zvezi z ustreznostjo osebne varovalne opreme, ki so jo delavci dobili v uporabo (splošne obveznosti, ocena, obveščanje in posvetovanje z delavci). Največ kršitev izmed teh je bilo ugotovljenih glede opredelitve osebne varovalne opreme na podlagi ocene tveganja in upoštevanja temeljnih načel varnosti in zdravja pri delu. Ustrezne dokumentacije, ki se nanaša na preglede in preizkuse osebne varovalne opreme, ni imelo 37 delodajalcev.

Delodajalec mora delavcem zagotavljati tudi taka sredstva za delo in med katere sodi tudi oprema za osebno varnost pri delu, za katero je pridobil dokumentacijo, ki zagotavlja skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami za sredstva za delo. V zvezi s tem je bilo ugotovljenih 27 kršitev.



Delodajalci se še vedno premalo zavedajo, da ni dovolj, da osebno varovalno opremo le priskrbijo, temveč so dolžni tudi zagotavljati njeno uporabo s strani delavcev. Največ tovrstnih kršitev je zaznati zlasti v gradbeni dejavnosti.

Najpogosteje delodajalci osebno varovalno opremo sicer opredelijo v oceni tveganja, a to mnogokrat naredijo pomanjkljivo in preveč splošno (brez podrobnejšega opisa ali navedbe standarda), kar pogosto privede do neustrezne zaščite delavca pred tveganji, ki izhajajo iz delovnega procesa, še zlasti v primerih uporabe specifične opreme v zahtevnejših delovnih pogojih.

### 3.2.8.2 Uporaba in ustreznost delovne opreme

Delodajalec mora zagotavljati delavcem brezhibna sredstva za delo, vključno z delovno opremo, ki se uporablja v delovnih procesih. Tako je delodajalec dolžan zagotoviti, da so delavci, ki delovno opremo poslužujejo ustrezno usposobljeni za varno delo z delovno opremo, da je delovna oprema stalno vzdrževana in pregledana ter varna za uporabo. Delavec, ki delovno opremo poslužuje pa mora v skladu z navodili delodajalca takšno delovno opremo pravilno uporabljati. Inšpektorji so glede določil zakonodaje, ki ureja pogoje uporabe delovne opreme pri delodajalcih v letu 2023 ugotovili skupaj 769 kršitev.

Najpogosteje so ugotovili kršitve, ki so se nanašale na preglede in preizkuse delovne opreme in to kar v 376 primerih. V 186 primerih je bilo ugotovljeno, da delodajalci delavcem niso zagotovili varnega delovnega okolja in varne delovne opreme. V inšpekcijskih nadzorih je bilo ugotovljenih tudi 244 nepravilnosti, ki so se nanašale na izpolnjevanje zahtev Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme, najpogosteje pa so se kršitve nanašale na zagotavljanje brezhibne delovne opreme, na nameščenost zaščit nevarnih delov delovne opreme, namestitev delovne opreme, namestitev napisov, navodil ter glede uporabe lestev in odrov.

Delodajalci tudi niso imeli ustrezno urejene dokumentacije v zvezi s pregledi in preizkusi delovne opreme, kar so inšpektorji ugotovili v 24 primerih, prav tako pa so tudi v 24 primerih ugotovili, da so delavci nepravilno uporabljali delovno opremo.



Opozarjamo tudi na kršitve, ki so jih inšpektorji ugotovili glede zagotavljanja proti eksplozijske zaščite v delovnem okolju delodajalcev. Ugotovljenih je bilo 12 takšnih kršitev, ki so se nanašale na izdelavo elaborata eksplozijske ogroženosti in z njim povezano oceno tveganja, pregled, preizkušanje in vzdrževanje vgrajene opreme, usposabljanje in preverjanje usposobljenosti delavcev za delo na delovnih mestih, kjer lahko nastanejo eksplozivne atmosfere in obveščanje inšpektorata o nastalih eksplozijah.

Opozoriti je potrebno tudi na označenost krmilnih elementov na strojih in napisov na njih, saj so ti tudi v tujih jezikih.

Slika 5: Stikalo za izklop v sili ni prave barve in napisi so v nemškem jeziku

### 3.2.8.3 Delovna mesta in ustreznost delovnega okolja

V letu 2023 so inšpektorji glede ustreznosti delovnih prostorov, urejenosti delovnih mest v delovnih prostorih in ustreznosti delovnega okolja ugotovili skupaj 597 nepravilnosti. Največ nepravilnosti je bilo ugotovljenih v zvezi z obveznostjo delodajalca, da z obdobjimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustreznost delovnih razmer, in sicer v 245 primerih. Poleg tega delodajalci v 11 ugotovljenih primerih niso razpolagali z oz. hranili dokumentacije o opravljenih preiskavah.

Večje število nepravilnosti je bilo ugotovljenih glede urejenosti transportnih in gibalnih poti za delavce ter nevarnih površin, in sicer 64 primerov. Inšpektorji so ugotovili 29 nepravilnosti v zvezi z temperaturo zraka v delovnih prostorih. Glede obveznosti delodajalca, da mora sprejeti ukrepe za zagotovitev varstva

pred požarom in evakuacijo, je bilo ugotovljenih 12 nepravilnosti. Glede varovanja delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu je bilo ugotovljenih 9 nepravilnosti. Inšpektorji so ugotovili tudi 17 kršitev glede prezračevanja delovnih mest, 15 kršitev glede razsvetljave na delovnih mestih, 22 kršitev glede urejenosti sanitarnih prostorov in garderob ter 14 kršitev glede vzdrževanja delovnih prostorov.

V zvezi s preiskavami škodljivosti delovnega okolja je bilo ugotovljeno, da so še posebej pri manjših delodajalcih pogosto pomanjkljivo izvedene oz. sploh neizvedene meritve kemičnih škodljivosti v delovnem okolju. Pogosto se dogaja, da v ocenah tveganja roki za obdobje preiskave škodljivosti delovnega okolja niso določeni.

Na inšpektorat je prišlo tudi več prijav glede neustreznosti toplotnih razmer na delovnih mestih. Pri obravnavi le-teh je bilo ugotovljeno, da tveganja zaradi toplotnih obremenitev niso bila ustrezno obravnavana, prepoznana oz. ocenjena. Se pa ugotavlja, da delodajalci na splošno vseeno namenljajo določeno pozornost tudi temperaturam na delovnih mestih in večinoma izvajajo ukrep namestitve prezračevalnih naprav, kjer to okoliščine omogočajo. Vseeno pa bi morali delodajalci tej problematiki še več pozornosti, kar velja za večje število delodajalcev.

#### **3.2.8.4 Nevarne kemične snovi na delovnih mestih**

V zvezi z ustreznostjo delovnega okolja na delovnih mestih, kjer so prisotne kemične snovi, ugotavljamo, da delodajalci za pripravo ustrezne ocene tveganja večinoma že poznajo zahtevo, da morajo pridobiti varnostne liste za nevarne snovi, s katerimi rokujejo delavci pri delu. Obstaja tesna povezava med ustreznostjo ocene kemijskega tveganja in ustreznostjo varnostnega lista in obratno. V kolikor delodajalec oziroma njegov strokovni delavec nima ustreznih varnostnih listov, ne more izdelati ustrezne strokovne ocene kemijskega tveganja. Vsebine varnostnih listov so še vedno pomanjkljive, čeprav se s to problematiko ukvarjamo že veliko let. Ugotavljamo, da v točki 8.1 varnostnih listov niso navedene slovenske mejne vrednosti za poklicno izpostavljenost, v točki 8.2.1, pa ni navedena osebna varovalna oprema z lastnostmi, kar je potrebno za učinkovito varovanje delavca pred poškodbami in poklicnimi boleznimi. Deloma so varnostni listi še vedno v angleškem jeziku. Ugotavljamo tudi da delavci ne vedo, kje se varnostni listi nahajajo in kje dobiti posamezne informacije iz tega dokumenta. Na delovnih mestih so na razpolago izvlečke varnostnega lista, vendar v njih pogosto niso navedene snovi, katerim so delavci pri delu izpostavljeni, niso navedene lastnosti / nevarnosti za okvaro zdravja, ki jih imajo nevarne snovi, posledično pa se tudi ne zavedajo, kako so lahko te snovi tudi nevarne za okvaro njihovega zdravja.

Ugotavljamo, da se je zavedanje za varno delo s kemičnimi snovmi z aktivnostmi, ki jih izvajamo tako pri nadzorih, kot tudi prenekaterih usposabljanjih, v zadnjih letih precej izboljšalo, kar pa ne pomeni, da se je že izboljšalo stanje varnosti pri delu s kemičnimi snovmi, do takšne mere, da bi bili lahko zadovoljni.

Na podlagi prejetih prijav ugotavljamo, da je bila tveganja zaradi prisotnosti kemičnih snovi v proizvodnem procesu sicer prepoznana, vendar so bile ocene tveganj izdelana presplošno in pomanjkljivo, konkretni ukrepi za varno delo niso bili izdani, delodajalci pa še niso zagotovili ustreznega števila meritev kemičnih snovi za ugotovitev realnega stanja.

V letu 2023 so bili izvedeni posamezni nadzori glede izpostavljenosti delavcev rakotvornemu kremenu. Delodajalci in njihovi strokovni delavci ne spremljajo sprememb v predpisih, ki opredeljujejo varnost delavcev pred tveganji zaradi kemičnih, rakotvornih in mutagenih snovi. Ugotavljamo, da niso bili pozorni, da so nekatere snovi, ki jih je obravnaval Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu, prešle v Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem. Pri nekaterih snoveh se je tudi znižala mejna vrednost za poklicno izpostavljenost. Delodajalci svojih ocen tveganja spremembi pravilnikov niso prilagodili, ravno tako niso ponovno vrednotili podatkov glede izpostavljenosti. Gre za bistvene spremembe, ki bi jih delodajalci in njihovi strokovni delavci morali prepoznati.

V letu 2023 smo izvedli nadzor pri delodajalcu, ki ima obrat večjega tveganja za okolje. Ugotovljenih je bilo več nepravilnosti s področja varnosti pri delu, med njimi tudi takšna, ki bi lahko privedla do nezgode, ki bi imela vpliv na okolje.

V letu 2023 je pričela veljati Uredba Komisije (EU) glede varne uporabe diizocianatov. V pilotnem projektu, ki je bil izveden na nivoju EU, smo v inšpekcijskih nadzorih, ki so se opravili v Sloveniji ugotovili, da sta le dva delodajalca poznala zahteve Uredbe, manjši delodajalci pa zahtev večinoma ne poznajo in svoje delo, ki vključuje diizocianate, še naprej izvajajo na način, ki lahko privede do poklicne astme. Na spodnji sliki je prikazana ustrezna uporaba osebne varovalne opreme pri uporabi enokomponentnega poliuretanskega lepila ob nezadostni ventilaciji v manjših zaprtih prostorih.



**Slika 6:** Ustrezna uporaba osebne varovalne opreme pri uporabi enokomponentnega poliuretanskega lepila

Ugotavljamo, da nekateri delodajalci obveznosti glede določitev periodike za izvajanje meritev kemičnih snovi skladno z določili standarda SIST EN 689 še vedno niso izpolnili. Delodajalci večinoma izvajajo eno meritev kemičnih snovi na leto, spregledajo pa, da je potrebno izvesti ponovne meritve v roku 3-6 mesecev za določitev periodike izvajanja meritev, kot to določa standard SIST EN 689.

Delodajalci kratkotrajni izpostavljenosti delavca kemičnim snovem na delovnem mestu, kar je izredno pomembno, ne posvečajo pozornosti. Delodajalec bi moral ocenjevati tveganje zaradi kratkotrajne izpostavljenosti delavca in v oceni tveganja navesti tudi podatek, kolikokrat je delavec v osmih urah izpostavljen kratkotrajni vrednosti, kakšna je koncentracija izpostavljenim nevarnim snovem, čas izpostavljenosti in kakšni so presledki med temi izpostavljenostmi.

Pri oceni izpostavljenosti delavca kemičnim snovem pri delu bi delodajalec moral voditi podatke o aktivnostih, ki jih delavec opravlja, o časovni izpostavljenosti in o koncentraciji, kateri je izpostavljen. Vsi ti podatki so ključnega pomena, da bi delodajalec ugotovil ali je delavec v osmih urah prekomerno izpostavljen kemični snovi pri delu. V praksi inšpektorji tega ne zasledijo.

Vsebina poročila o meritvah kemičnih snovi sicer ni opredeljena in je prepuščena izvajalcu meritev. Ugotavljamo, da so poročila večinoma izdelana ustrezno, vseeno pa se nekateri delodajalci še ne zavedajo pomena poročil o meritvah kemičnih snovi, ki bodo v postopku ugotavljanja poklicnih bolezni odigrala ključno vlogo.

Delodajalci nevarnosti v zvezi s prisotnostjo kemičnih snovi v delovnem procesu večinoma ne obravnavajo sistematično, ne izvedejo postopka ocenjevanja tveganja pred nabavo kemične snovi in se tako ne prepričajo ali je potrebno za delavca, ki bo snov uporabljal, zagotoviti nove oziroma drugačne strožje ukrepe za varovanje zdravja. Inšpektorji tako velikokrat ugotovimo zatečeno stanje, dopolnitev ocene tveganja delodajalec ne izvede. Razloga za takšna ravnanja bi lahko bila nezavedanje odgovornih oseb za varnost pri delu, še posebej tistih, ki so izvajanje strokovnih nalog varnosti pri delu poverili zunanjim službam z dovoljenji za delo in pa nesodelovanje z izvajalcem medicine dela.

V letu 2023 smo pri nadzorih glede zagotavljanja varnega dela delavcev, ki so izpostavljeni kemičnim snovem, namenili več pozornosti izpolnitvi obveznosti delodajalca glede zagotavljanja usposabljanja za varno opravljanje dela. Ugotovljeno je bilo, da so programi usposabljanja tudi glede kemijske varnosti zelo splošni ter da ne sledijo zahtevam Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu in Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem, da se preizkusi praktične usposobljenosti za varno delo ne izvajajo na način, da bi strokovni delavec opazoval delavca pri opravljanju dela. Zasledili smo celo nekaj primerov e-usposabljanja in e-preizkusov usposobljenosti, kar je popolnoma nesprejemljiva praksa.



**Slika 7:** Izpostavljenost nevarnim snovem zahteva ustrezno usposobljenost zaposlenih

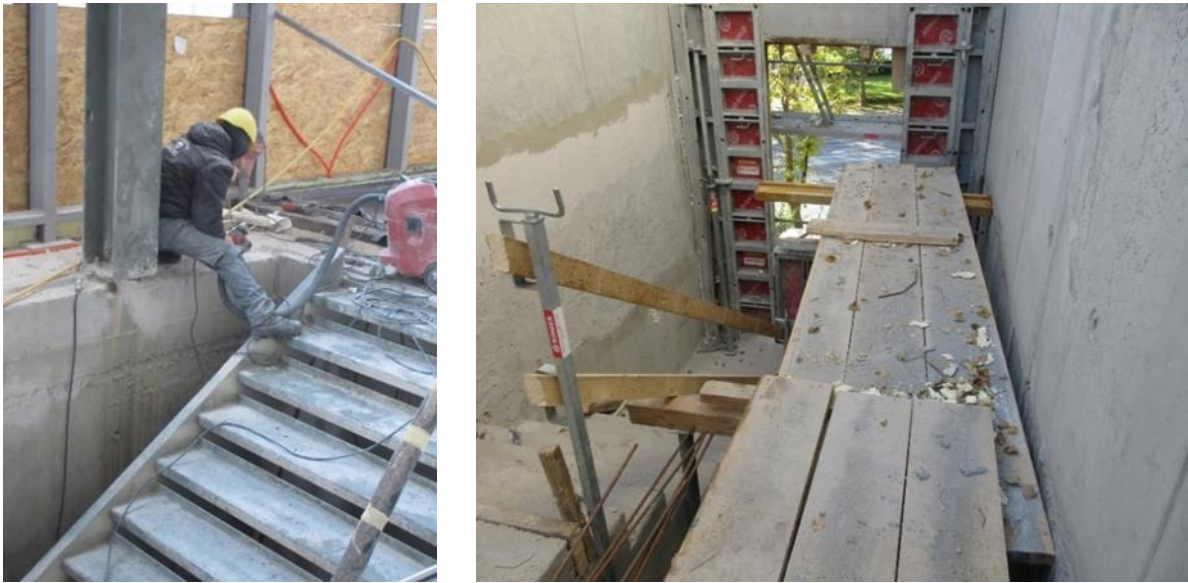
Glede na trend porasta poklicnih bolezni v povezavi z nevarnimi kemičnimi snovmi na delovnih mestih v EU, bi morali področju kemičnih snovi na delovnih mestih tudi v Sloveniji nameniti večjo skrb. Pričakujemo, da se bo z v letu 2023 uveljavitvijo Pravilnika o poklicnih boleznih stanje na področju kemijske varnosti dodatno izboljšalo.

Inšpektorji so v letu 2023 ugotovili **73 kršitev**. Nepravilnosti so se v 23 primerih nanašale na nezagotavljanje ustreznih varnostnih listov, kršitve Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu pa so bile ugotovljene v 27 primerih. Nepravilnosti tega pravilnika so se večinoma nanašale na pomanjkljivo izdelano oceno tveganja za nevarne kemične snovi in neupoštevanje standarda SIST EN 689. Sledijo kršitve glede neustrezne dokumentacije v zvezi z nevarnimi snovmi in sicer v 11 primerih, katero je delodajalec dolžan hraniti. Posamezne nepravilnosti so ugotovili tudi glede določil Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem in Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu.

#### **3.2.8.5 Gradbeništvo in delo na višini**

Po podatkih UMAR je bila vrednost gradbenih del v prvih enajstih mesecih leta 2023 za 20 % višja kot v enakem obdobju leta 2022. Gradbena aktivnost je bila v tej primerjavi višja v vseh treh segmentih, ki jih spremlja statistika: v specializiranih gradbenih delih za 32 %, v gradnji inženirskih objektov za 21 % in v gradnji stavb za 11 %.

V skladu z zahtevami Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (v nadaljevanju Uredba) so naročniki del na Inšpektorat RS za delo v letu 2023 prijavili začetek gradenj na **1831 gradbiščih**, kar je za 25 % manj kot leta 2022. Prijavljena gradbišča so bila v letu 2023 povprečno aktivna 7,1 mesecev, kar je za **12 dni manj** kot leta 2022.



**Slika 8:** Neustrezno urejeno delovno mesto – improviziranje na gradbišču

V letu 2023 so inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu v dejavnosti gradbeništva opravljali nadzore vse leto in **pregledali 360 gradbišč**. Prav tako so **opravili nadzore tudi na 101 delovišču**, na katerih so se večinoma izvajala kratkotrajna dela na višini. Inšpektorji so na gradbiščih in deloviščih opravili **1.512 pregledov** pri **925 subjektih**, ugotovili **2.444 kršitev** in izdali **1.030 ukrepov**. Največ nepravilnosti je bilo ponovno ugotovljenih v zvezi z delom na višini (odri, varnostne ograje, dela na strehah), glede zagotavljanja osebne varovalne opreme, glede neupoštevanja navodil koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu ter v zvezi s pisnim sporazumom po 39. členu ZVZD-1 na gradbiščih. Še zlasti je potrebno opozoriti na ugotovitve pri nadzorih delovišč, kjer se opravljajo kratkotrajna dela, saj delavci pri delih na višini pogosto ne upoštevajo predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu.

V letu 2023 sta na gradbiščih v Sloveniji, katere je bilo potrebno prijaviti na inšpektorat, **umrla dva delavca**. En delavec je umrl zaradi padca opažne plošče na njega, drugi delavec pa zaradi padca cevi za transport betona. **Tudi v tujini** se je na gradbišču **smrtno ponesrečil en delavec** ki je opravljal delo za slovenskega delodajalca in ga je povozil avtomešalec za beton.

**Šest smrtnih nezgod** se je v letu 2023 zgodilo tudi na deloviščih, katere ni bilo potrebno prijaviti na inšpektorat, in sicer so trije delavci umrli zaradi padca z višine (s strehe, s terase objekta, skozi salonitno kritino), trije delavci pa zaradi naleta vlaka.

Smrtne nezgode na gradbiščih in deloviščih so v letu 2023 skupno **predstavljale 42 % vseh smrtnih nezgod**, o katerih je bil obveščen inšpektorat. Na gradbiščih in deloviščih se je v letu 2023 zgodilo tudi 116 težjih nezgod.

Zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu podrobno opredeljuje ukrepe varovanja delavcev pred padci z višine, prav tako določa tudi načine varovanja, saj se delu na višini se v praksi nikakor ni mogoče izogniti. Najpogostejši vzroki za padce z višine ali v globino so še vedno **ne zavedanje nevarnosti**, **neustrezno usposabljanje** za varno delo, **neustrezni zdravstveni pregledi** za delo na višini, **ne izdajanje navodil** za varno delo ter **neuporaba osebne varovalne opreme** (varnostni pas).



Slika 9: Nevarno izvajanje dela na višini

V letu 2023 je bilo od vseh prijavljenih nezgod na IRSD 4 % takšnih, katerih vzroki so bili padci z različnih višin. To velja za padce z višin, ki so se zgodile v vseh dejavnostih, torej na gradbiščih, na deloviščih pri opravljanju kratkotrajnih del ter pri opravljanju delovnega procesa na vseh preostalih lokacijah delodajalcev. Pri teh padcih se je 86 % delavcev lažje telesno poškodovalo, 13 % težje, trije delavci pa so na deloviščih izgubili življenje.

### 3.3 NEZGODE PRI DELU

#### 3.3.1 Uvod

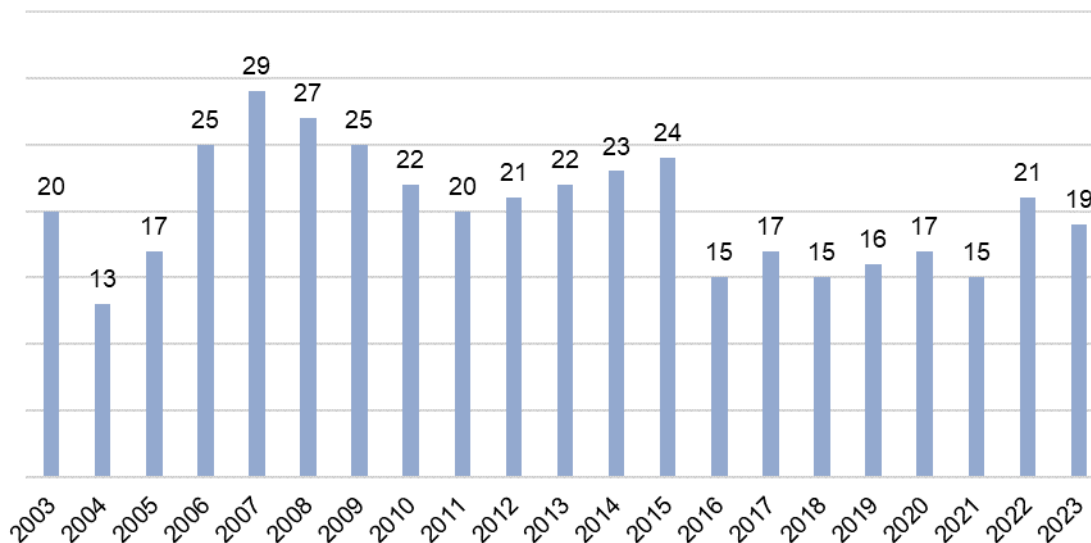
Delodajalci so preko sistema SPOT do dne 12. 02. 2024 na inšpektorat prijavili skupaj **14.543 vseh nezgod** pri delu, ki so se zgodile v letu 2023. Od tega je bilo prijavljenih **19 smrtnih nezgod, 973 težjih nezgod in 13.551 lažjih nezgod**. Na običajnem delovnem mestu se je zgodilo 12.446 nezgod, 626 pa na začasnem delovnem mestu. V povezavi z opravljanjem dela na domu je bilo prijavljenih 22 nezgod, v zvezi z opravljanjem dela v tujini 358 nezgod, 423 na službeni poti in 98 na poti na delo ali z dela, ko naj bi prevoz organiziral delodajalec. Za preostale nezgode v prijavah ni bilo opredeljeno mesto nastanka nezgode.

Poleg delodajalcev sta inšpektorat o nezgodah pri delu obveščala tudi OKC – Policija in CORS. Na ta način smo bili v letu 2023 obveščeni o 420 nezgodah pri delu, posamične od teh prejetih obvestil so se nanašale tudi na delo občanov.

#### 3.3.2 Smrtne nezgode pri delu

Inšpektorat Republike Slovenije za delo je bil seznanjen z 18 nezgodami pri delu, ki so se zgodile v letu 2023 in **v katerih je umrlo 19 delavcev**. Poleg tega je bil inšpektorat seznanjen še z 2 smrtnima primeroma delavcev, katerih vzrok je bilo poslabšano zdravstveno stanje delavcev ter z 1 primerom, ko se je smrtno poškodoval občan. Na lokacijah v Sloveniji se je v okviru prijavljenih nezgod smrtno poškodovalo 15 delavcev, v tujini pa 4 delavci. Gibanje števila prijavljenih smrtnih nezgod delavcev pri delu od leta 2003 do 2023 je razvidno iz spodnjega grafa.

**Graf 8:** Število smrtno poškodovanih delavcev pri delu, 2003 – 2023

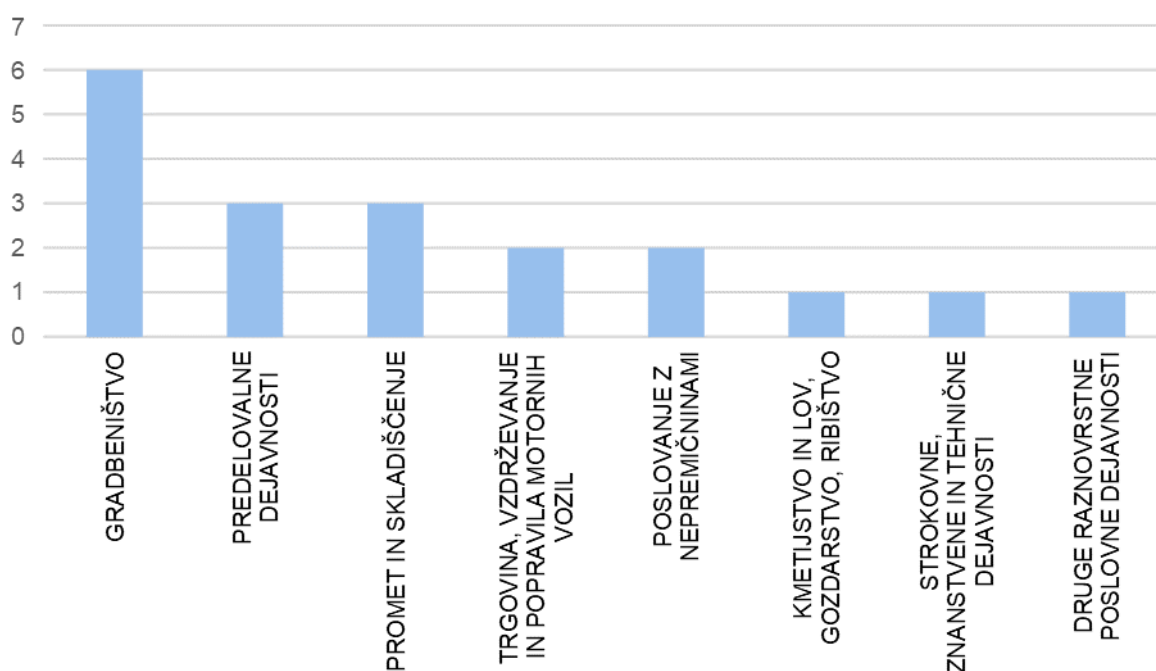


V letu 2023 je bil najpogostejši vzrok smrtne nezgode v 5 primerih premikajoče se vozilo, ko je v 4 primerih prišlo do povozitve delavcev z vlakom in v 1 primeru do naleta osebnega vozila v delavca. Druga najpogostejša vzroka smrtne nezgode sta bila v 4 primerih padec delavca z višine (največ z višine 10m) in padec bremena na delavca ravno tako v 4 primerih. V 3 primerih je prišlo do prometne nesreče, v 1 primeru je bil vzrok eksplozija pirotehničnih izdelkov, v 1 primeru premikajoča se delovna mehanizacija, v 1 primeru pa naj bi prišlo do zadušitve delavca na gradbišču v tujini.

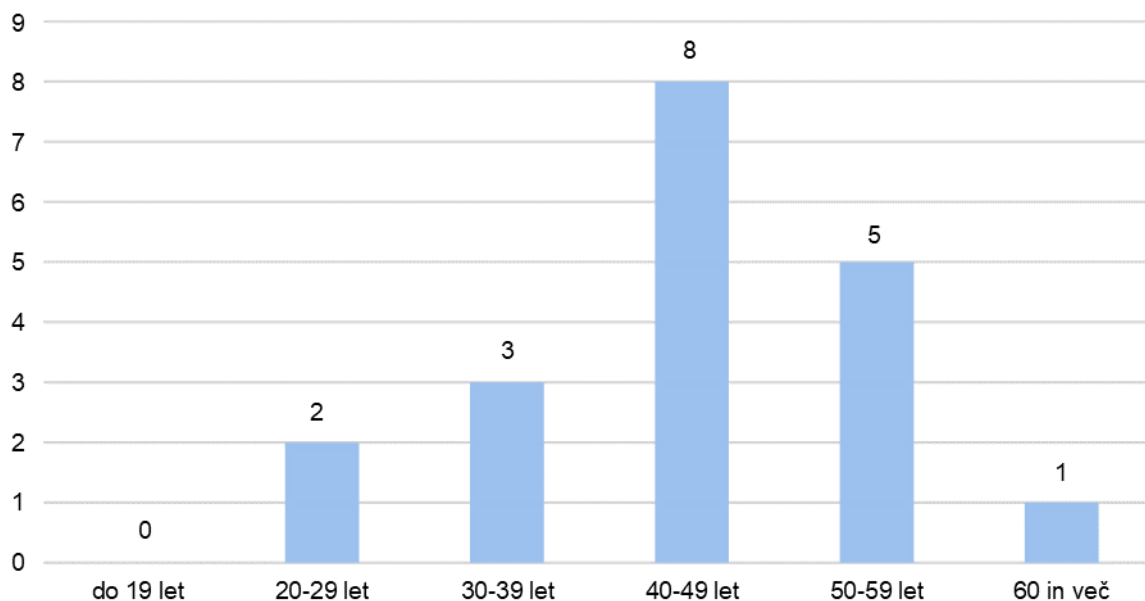
Vseh 19 smrtno poškodovanih delavcev je bilo moškega spola.

Porazdelitev prijavljenih smrtnih poškodb delavcev po dejavnostih, po starosti, po državljanstvu in obliki zaposlitve ter po velikosti delodajalcev prikazujejo spodnji grafi.

**Graf 9:** Število smrtno poškodovanih delavcev pri delu po dejavnostih, 2023

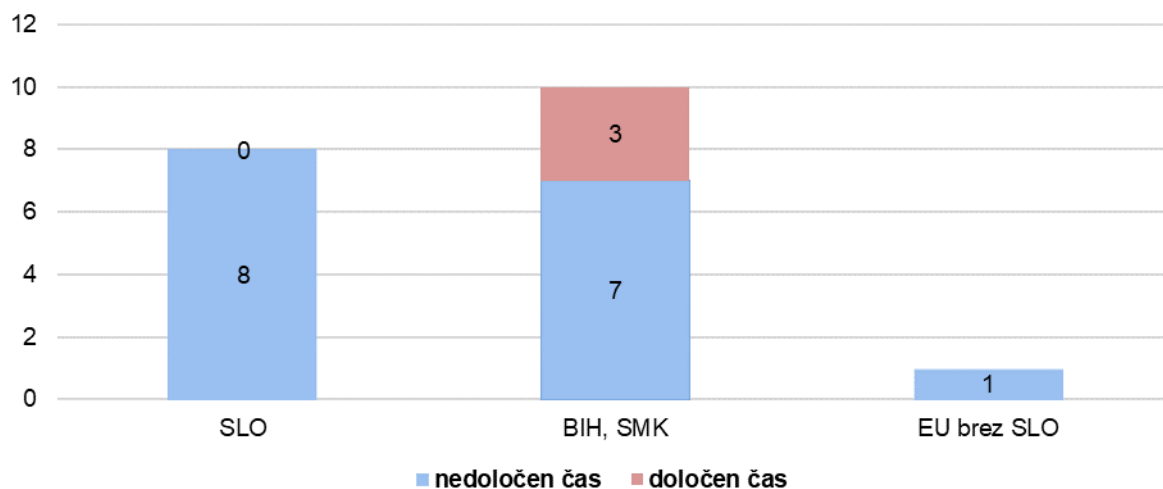


**Graf 10:** Število smrtno poškodovanih delavcev pri delu po starosti, 2023



Najmlajši smrtno poškodovani delavec v letu 2023 je bil star 28 let, najstarejši pa 63 let.

**Graf 11:** Število smrtno poškodovanih delavcev pri delu po državljanstvu in obliki zaposlitve delavcev, 2023

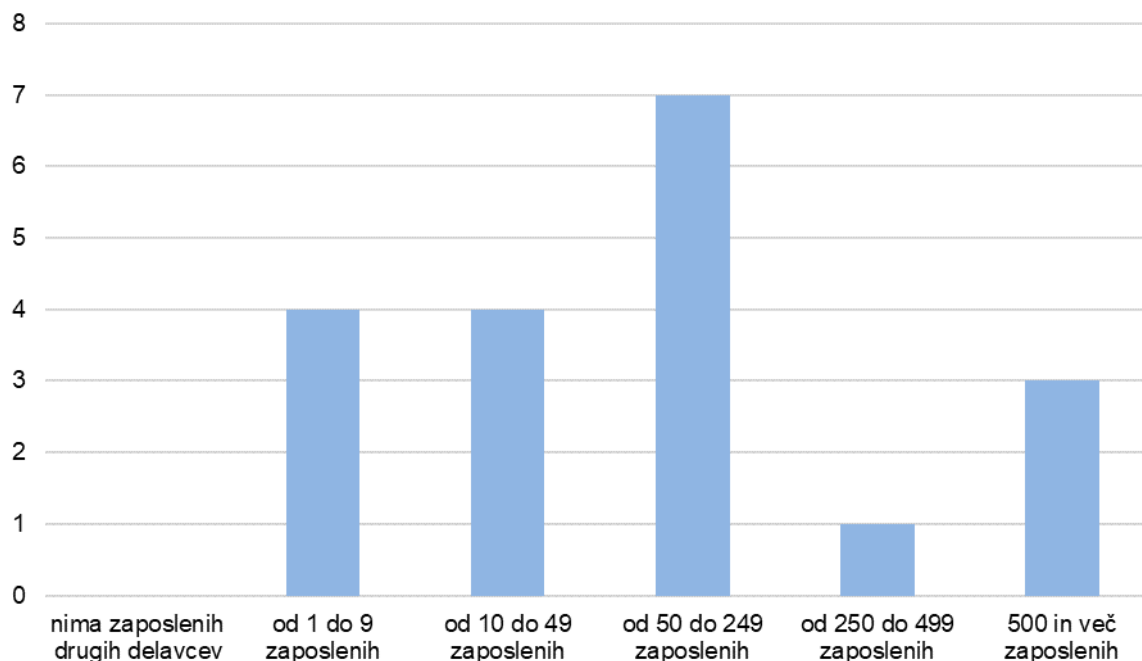


Največ smrtno poškodovanih delavcev je bilo državljanov Slovenije ter Bosne in Hercegovine in sicer v obeh primerih 8, 2 smrtno poškodovana delavca sta bila državljana Severne Makedonije in 1 državljan Hrvaške.

Za nedoločen čas je bilo zaposlenih 16 smrtno poškodovanih delavcev, in sicer 8 državljanov Slovenije, 7 državljanov Bosne in Hercegovine ter 1 državljan Hrvaške. Za določen čas so bili zaposleni 1 državljan Bosne in Hercegovine ter 2 državljana Severne Makedonije.



**Graf 12:** Število smrtnih nezgod pri delu po velikosti delodajalca (število zaposlenih delavcev), 2023

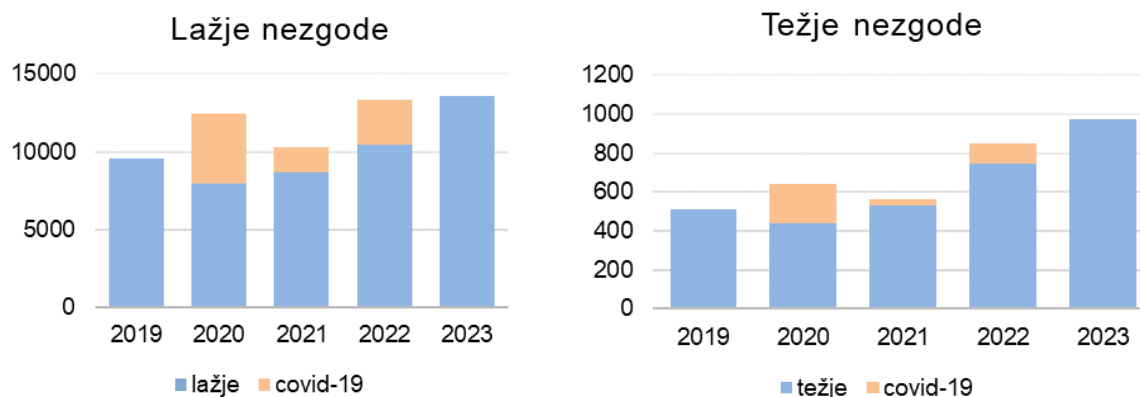


Na lokaciji, na kateri ima delodajalec prijavljeno svojo dejavnost, sta bili prijavljeni 2 smrtni poškodbi delavcev, 17 smrtno poškodovanih delavcev pa je opravljalo delo zunaj lokacije delodajalca.

### 3.3.3 Težje in lažje nezgode pri delu

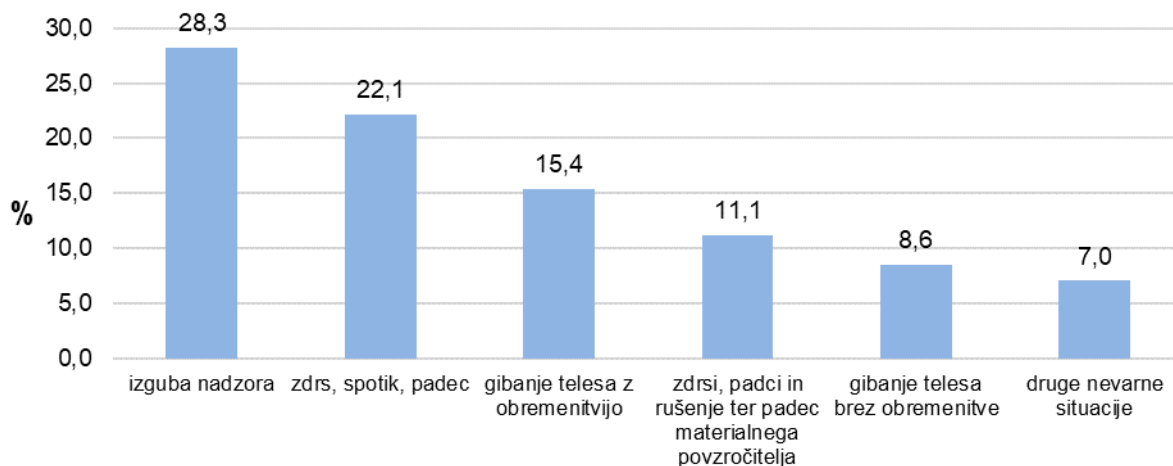
Glede na zadnje obdobje, ki ga prikazujeta spodnja grafa, lahko ugotovljamo, da je trend števila prijavljenih nezgod v porastu, kar velja še zlasti za del leta 2022 in za leto 2023. V zvezi s tem je potrebno pojasniti, da so se v letu 2023 nezgode prijavljale preko SPOTa, kar pomeni večjo doslednost prijavljanja, saj vsaka takšna prijava nezgode pri delu istočasno pomeni tudi 100% bolniško nadomestilo za v delovnem procesu poškodovanega delavca. Ravno tako lahko povečano število prijavljenih nezgod pripisujemo tudi dejstvu, da delodajalci prijavljajo ravno tako nezgode pri delu, zaradi katerih so poškodovani delavci nezmožni za delo manj kot 3 delovne dni in ne le tiste, zaradi katerih so nezmožni za delo več kot 3 delovne dni in kakor to določa veljavna zakonodaja. Glede opaznega porasta prijav težjih nezgod pri delu pa menimo, da je k temu pripomoglo zlasti opredelitev težje nezgode pri delu skladno s pravilnikom, v katerem je opredeljena zahteva po prijavljanju preko SPOTa in navodili za prijavljanje preko SPOTa. Preko SPOTa je bilo potrebno prijavljati nezgode pri delu na inšpektorat s 1. 9. 2022. Spodnji graf prikazuje število težjih in lažjih nezgod pri delu, katere so delodajalci prijavili na inšpektorat v obdobju 2019 do 2023.

**Graf 13:** Število prijavljenih lažjih in težjih nezgod pri delu, 2019 – 2023



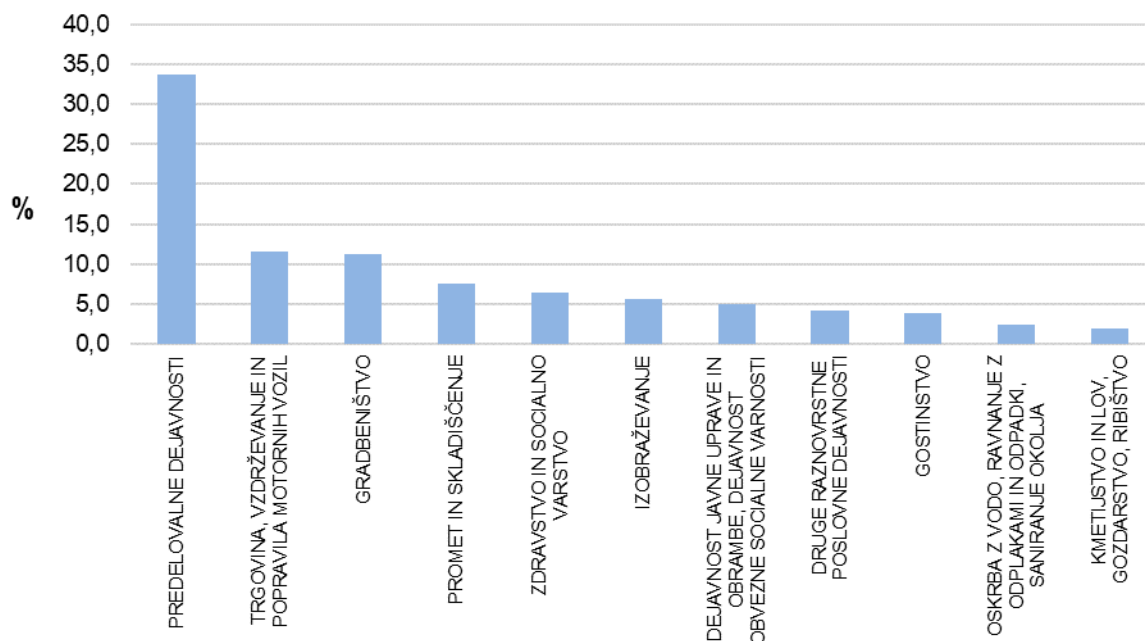
Ugotavljamo, da se vrsto zadnjih let ponavljajo enaki najpogostejši vzroki za nastanek nezgod pri delu. Tako je bila v letu 2023 poglavitni vzrok za nezgode, v katerih so bili delavci težje ali lažje poškodovani, izguba nadzora nad delovno opremo in sredstvi za delo (stroji, ročno orodje, transportna sredstva in podobno), in to v 28,3 %. Ostali vzroki za nezgode so razvidni iz spodnjega grafa.

**Graf 14:** Delež nezgod pri delu po vzrokih, 2023



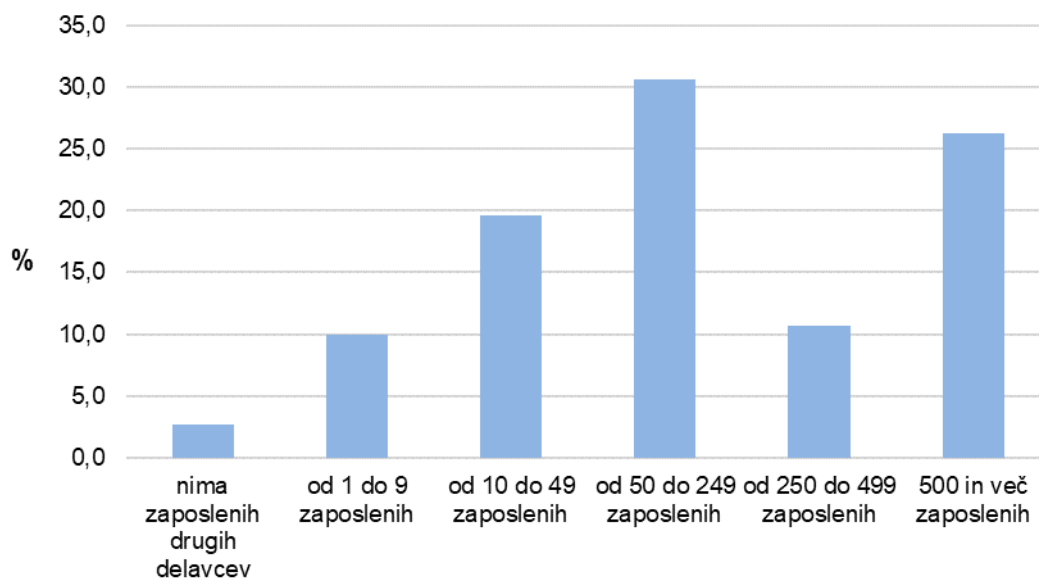
Največ nezgod pri delu so prijavili delodajalci iz predelovalne dejavnosti (SKD dejavnost C), in sicer v 33,7 % deležu. Podatki o deležih prijavljenih nezgod za druge gospodarske dejavnosti so razvidni iz spodnjega grafa. Za ostale gospodarske dejavnosti, katere niso prikazane v spodnjem grafu, je bil odstotek prijavljenih nezgod manjši kot 2 %.

**Graf 15:** Delež nezgod pri delu po glavni dejavnosti delodajalca, 2023



Iz spodnjega grafa je razvidna velikost delodajalcev, ki so v letu 2023 prijavili nezgode na inšpektorat. Največ nezgod in sicer 30,6 % so prijavili delodajalci, ki zaposlujejo od 50 do 249 delavcev.

**Graf 16:** Delež nezgod pri delu po velikosti delodajalca (število zaposlenih delavcev), 2023



V letu 2023 je bil tako najpogostejši način nezgode pri delu zaradi stika z ostrim, koničastim in grobim materialom in sicer je bilo v zvezi s tem prijavljenih 25,0 % vseh nezgod, 23,1 % pa je bilo prijavljenih zaradi vodoravnega ali navpičnega trčenja delavcev s sredstvi za delo. Več podatkov o načinu, kako je do nezgode pri delu prišlo, je razvidno iz spodnjega grafa.

**Graf 17:** Delež nezgod pri delu po načinu nastanka nezgode, 2023

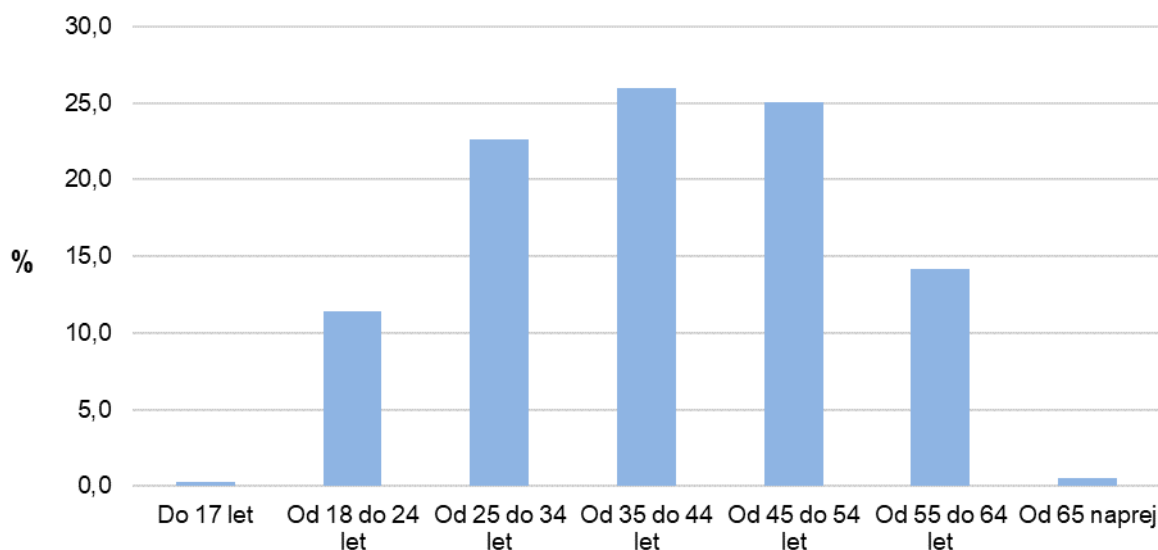


Delavci so si v letu 2023 najpogosteje poškodovali prste rok, in to kar v 27,0 % primerov, sledijo poškodbe skočnega sklepa, stopala in prstov na nogah s 15,5 % deležem, poškodbe nog, kolena in kolkov s 13,2 % deležem, v 10,2 % primerov so bile zabeležene poškodbe vratu, glave in obraza in v 10,0 % primerov so bile zabeležene poškodbe zapestja, hrbtišča roke ali dlan in rame, nadlaket ter

podlaket. Druge poškodbe so bile porazdeljene na druge dele telesa ali pa je bilo v poškodbe vključenih več delov telesa.

Starostna struktura poškodovanih delavcev, katerih nezgode so bile prijavljene na inšpektorat, prikazuje spodnji graf. Najmlajši poškodovani delavci so bili stari 15 let in so imeli status vajenca oziroma so delo opravljali preko študentske napotnice. Takšnih delavcev je bilo 6 in so se poškodovali zaradi stisnitve in udarca pri delu na delovni opremi, zaradi padcev materiala na dele telesa ter zaradi odletelega dela delovne opreme v telo. Najstarejši poškodovani delavec je bil star 78 let in je dobil udarnino v stopalo zaradi spotika ob nogo mize pri izvajanju fizioterapije.

**Graf 18:** Delež nezgod pri delu po starosti poškodovanih delavcev, 2023



V letu 2023 je bilo izmed vseh prijavljenih nezgod pri delu 29,0 % takšnih, v katerih so bile poškodovane ženske, v 71,0 % prijavljenih nezgod pri delu so bili poškodovani moški.

Najpogosteje so bili poškodovani delavci, zaposleni za nedoločen čas, in sicer s 76,3 % deležem, prijavljenih pa je bilo tudi 20,5 % nezgod, v katerih so bili poškodovani delavci, zaposlenih za določen čas. Poškodovanih delavcev, ki so opravljali delo na podlagi napotnic študentskega servisa, je bilo 0,6 % in tistih, ki so opravljali delo na podlagi učnih pogodb, 0,2 %.

Največ poškodovanih delavcev je bilo slovenskih državljanov, in sicer 76,2 %. V 21 % deležu so bili poškodovani tujci, ki niso državljani držav EU, temveč delavci iz držav nekdanje Jugoslavije, v 2,2 % deležu pa so bili poškodovani tujci iz držav EU. Iz nekaterih prijavljenih nezgod ni bilo razvidno državljanstvo poškodovanih delavcev, kar smo ugotovili v 0,6 %.

## 4 INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ

### 4.1 SPLOŠNO

Problematika glede najbolj izpostavljenih institutov delovnopravne zakonodaje z vidika ugotovljenih kršitev kot tudi zaznanih informacij, ki jih prejemo v obliki prijav, različnih pobud oziroma zaprosil za strokovno pomoč, se v primerjavi s preteklimi leti ni bistveno spremenila.

Inšpektorji so se srečevali z velikimi pričakovanji vlagateljev glede razreševanja njihovih težav, na splošno je bilo v družbi zaznati veliko nezadovoljstva, tako je bilo tudi v delovnem okolju. Tudi v letu 2023 smo se soočili z zavezanci, ki se izogibajo inšpekcijskemu nadzoru oziroma z različnimi dejanji upočasnjujejo upravne in prekrškovne postopke, pri čemer za to vključujejo odvetnike. Tako je postopke treba voditi izjemno natančno, strokovno, tudi s sledenjem sodne prakse, ki pa ni vedno enotna. Delo inšpektorjev je vedno težje tudi zaradi splošnega pojava zmanjševanja družbenega ugleda državnih organov. Nezakonito posredovanje delavcev je nemalokrat uveljavljeni model poslovnega poslovanja in ga je v postopku inšpekcijskega nadzora izredno težko dokazovati. Pri presojah odločitev inšpektorjev smo priča visokim dokaznim standardom. Dodatno izpostavljamo še področje dokazovanja elementov delovnega razmerja in poklicnega zavarovanja. Težavno ostaja ugotavljanje izvajanja dela delavcev v tujini.

V letu 2023 smo s področja delovnih razmerij prejeli **4.614 prijav**, kar je več kot v preteklem letu. Največ prijav še vedno vlagajo delavci, pretežno po elektronski pošti, pogosto tudi takrat ko pri delodajalcu niso več zaposleni. Pogosto na svoj naslov prejemo tudi prijave, ki ne sodijo v pristojnost IRSD. Le te odstopimo v reševanje pristojnim organom oziroma prijavitelje ustrezno napotimo. Med pobudniki se pogosto pojavljajo drugi državni organi, sindikati in druge delavske organizacije. Glede prijav še pripominjamo, da v večjem obsegu ugotavljamo, da so prejete prijave presplošne, pogosto tudi anonimne, kar pomeni bistveno težje dokazovanje kršitev. Ker inšpektorji vse svoje postopke vodijo po uradni dolžnosti, je pomembno tudi, da IRSD na vseh svojih delovnih področjih načrtuje delo, tudi z namenom celovitejšega pregleda zakonitosti poslovanja delodajalcev. Zato smo inšpekcijske nadzore v določenem obsegu, glede na svoje zmožnosti, opravljali tudi v okviru usmerjenih akcij oziroma poostrenih nadzorov, v nekaterih primerih v okviru koordiniranih akcij, ki jih izvajamo skupaj z drugimi nadzornimi organi. Zavedamo se, da je z vidika pravne varnosti prijaviteljev izrednega pomena, da se lahko inšpektorji na prijave odzovejo pravočasno in učinkovito, zato smo izvajali aktivnosti glede postavitve sistema obravnave prijav v skladu z zakonskimi podlagami.

Obilno deževje je v začetku avgusta 2023 v večjem delu Slovenije povzročilo katastrofalne razmere. Ker delovna zakonodaja daje več možnosti, kako urejati odsotnost, ko delavci bodisi niso mogli priti na delo bodisi so prišli, pa so zaradi nepredvidenih vremenskih razmer ali z njimi povezanih dogodkov oziroma okoliščin odšli predčasno, ko delodajalci delavcem, ki bi lahko prišli na delo, zaradi posledic naravne nesreče niso mogli zagotavljati dela ali pa so ga organizirali na drugačen način in ker delovna zakonodaja daje za primere odsotnosti in nemožnosti opravljanja dela ter tudi za namen opravljanja drugega dela ali na drugem kraju več možnosti, smo prosilcem nudili strokovno pomoč in na svojem spletišču skupaj z resornim ministrstvom objavljali pojasnila, ki so bila dopolnjena z interventnimi ukrepi.

IRSD je v avgustu 2023 aktivno sodeloval in podajal pripombe na predloge interventne zakonodaje:

- ZOPNN-F v zvezi z začasnimi ukrepi na področju dela: začasnim ukrepom nadomestila plač delavcem zaradi nezmožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi posledic naravne nesreče in začasnim ukrepom delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo;
- ZIUOPZP v zvezi z začasnim ukrepom na področju opravljanja dela tujih delavcev v Republiki Sloveniji in začasnim ukrepom povračila izplačanih plač delavcem, ki odpravljajo posledice poplav in plazov pri delodajalcu;
- ZORZFS.

Inšpektorje smo sproti obveščali o novostih ter jih opolnomočili glede interventnih ukrepov. Sodelovali smo tudi v delovni skupini Vlade RS za koordinacijo obnove po poplavih, pri čemer je bila pri aktivnostih pomembna takojšnja odzivnost in ažurnost ter medsebojno sodelovanje, izmenjava podatkov in

informacij. V začetku meseca decembra 2023 pa smo začeli izvajati usmerjeno akcijo nadzora nad izvajanjem začasnih ukrepov zaradi posledic poplav in zemeljskih plazov.

Leto 2023 je posebej zaznamovala uporaba **ZEPDSV-A** in **uveljavitev ZDR-1D**, saj ZDR-1 predstavlja temeljni predpis na področju delovnih razmerij z vidika izvajanja nadzora v inšpekciji. Predvsem **ZEPDSV-A**, za katero si je IRSD prizadeval več let, je bila deležna širše medijske odmevnosti. Na inšpektoratu se zavedamo, da so novosti zahtevale dodatne aktivnosti delodajalcev ter v začetnih mesecih več časa, da le-te prenesejo v svoje delovanje. Poudarjamo, da so spremembe pomembne za delo inšpektorjev, nenazadnje so z vodenjem evidenc na področju dela povezane druge pravice npr. glede delovnega časa (razporejanje delovnega časa, nadurno delo, pravica do odklopa), zagotavljanja odmorov in počitkov, izplačilo ustreznih dodatkov, kar je pomembno z vidika varstva pravic delavca, obnavljanja njegovih fizičnih moči, njegove delovne učinkovitosti, dolgoročnega ohranjanja delovne sposobnosti ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Delodajalcu pa omogočajo pregled in spremljanje opravljanje dela. IRSD se je z začetkom uporabe zakona aktivno vključil tudi na preventivni ravni in nudi strokovno pomoč delavcem in delodajalcem, ki so se na nas obračali s svojimi vprašanji oziroma dilemami. Skupaj z ministrstvom, kot pristojnim organom za pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo delovnopравnih vprašanj, pa smo v luči zasledovanja namena zakona skušali prispevati k lažji uveljavitvi sprememb zakona.

Cilji, ki jih zasleduje ZDR-1D, so vključitev potrebnih sprememb in dopolnitev v nacionalno zakonodajo, kot se zahteva s pravom EU; zagotovitev pravne varnosti delavcev v okviru nadgraditve instituta postopka redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga; učinkovitejše varstvo predstavnikov delavcev pred odpovedjo; ureditev obveznosti delodajalca, da zagotovi, da delavec v času uveljavljanja pravice do počitka ali upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu – ureditev pravice do odklopa in ureditev posebnega delovnopравnega varstva delavcev, ki so žrtve nasilja v družini. Z ZDR-1D se v nacionalno zakonodajo prenaša zahteve Direktive (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (Direktiva 2019/1152/EU) in Direktive (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (Direktiva 2019/1158/EU). Osrednji namen predlaganih sprememb je izboljšati delovne pogoje s spodbujanjem preglednejše in bolj predvidljive zaposlitve ob zagotavljanju prilagodljivosti na trgu dela, izboljšanje dostopa delavcev do informacij o njihovih delovnih pogojih in izboljšanje samih delovnih pogojev, pri tem pa so še posebej izpostavljeni starši in oskrbovalci.

ZDR-1D uvaja obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi **pravico do odklopa**, tako da delavec v času izrabe pravice do počitka oziroma upravičenih odsotnosti z dela ne bo na razpolago delodajalcu ter obveznost, da z namenom konkretizacije te pravice sprejme ustrezne ukrepe. Vključuje obveznost, da se ti ukrepi opredelijo v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. **Delodajalec bo moral sprejeti ustrezne ukrepe v roku enega leta od uveljavitve ZDR-1D**. Podaljšuje se obdobje za prenos letnega dopusta (do 31. marca leta, ki sledi letu, v katerem je možen prenos letnega dopusta).

ZDR-1D uvaja tudi **t. i. oskrbovalski dopust**, to je, dodatnih pet dni dopusta za primer oskrbe oziroma nege družinskega člana oziroma osebe, s katero delavec živi v istem gospodinjstvu, in ki potrebuje obsežnejšo nego in podporo iz zdravstvenih razlogov, pri čemer nadomestila plače v času odsotnosti z dela zaradi zaradi oskrbovalskega dopusta ZDR-1 ne predvideva. Ureja se plačana odsotnost zaradi urejanja zadev delavca, ki so posledice nasilja v družini. Delavec bo v tem primeru upravičen do nadomestila plače. Delavec, ki je žrtev nasilja v družini, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas.

Delavec, ki neguje otroka do osmega leta starosti, lahko po novem predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas. Uvaja se tudi možnost podaje takega predloga za delavce oskrbovalce v primeru oskrbe. Z ZDR-1D se zagotavlja tudi dodatna pravna varnost delavca v primeru izreka opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Rok, v katerem delavec ne sme ponovno storiti kršitve, se skrajšuje iz enega leta na šest mesecev.

Na novo se je določila obveznost delodajalca, da delavcu v primeru podanega opozorila pred odpovedjo na njegovo pisno zahtevo, ki jo lahko poda v treh delovnih dneh od prejema pisnega opozorila, omogoči, da se v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni in daljši od 30 dni, o njih izjavi (izjava o očitanih kršitvah), razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca to neupravičeno pričakovati.

Kot absolutno neutemeljen odpovedni razlog se doda primer odpovedi zaradi opravljanja dela na domu ali s krajšim delovnim časom ali v drugače razporejenem delovnem času zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ali zaprosilo za tak način opravljanja dela. Prepove se odpoved in vse priprave na tako odpoved delavcem, ker so uveljavljali pravice pri delodajalcu (v smislu pripravljanih dejanj je možno šteti tudi iskanje novega delavca).

Z ZDR-1D se krepi tudi varstvo pred odpovedjo delavskih predstavnikov. Če predstavnik delavcev uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v sodnem postopku, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi podaljša do odločitve v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje za šest mesecev. Zvišuje se nadomestilo plače delavskega predstavnika v času, ko mu delodajalec prepove opravljati delo (zdaj 80 odstotkov plače, prej 50). Delavec bo lahko izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, če mu delodajalec ne bo izplačeval nadomestila plače. Za pobot plačila za delo bo delodajalec moral pridobiti soglasje delavca, če bo želel s svojo obveznostjo pobotati obveznost plačila drugih prejemkov iz delovnega razmerja in to ne bo omejeno le na plačo.

Ureja se nediskriminatorno subsidiarno odgovornost pogodbenika za neplačilo plače delavcu, in sicer v okviru izvajanja storitve v okviru podizvajalstva. Naročnik storitve, pri katerem podizvajalec izvaja storitev, je subsidiarno odgovoren za neplačilo plače delavcu s strani delodajalca podizvajalca. Subsidiarna odgovornost velja za dejavnost gradbeništva. V okviru obveznosti zagotavljanja informacij se zahteva, da se delavcu zagotovijo tudi ustrezne informacije o pripadajočem plačilu, ki morajo zajemati vse sestavine plačila (vključno s plačilom dodatkov, tudi za nadurno delo), ter informacijo o morebitni pravici do usposabljanja, ki ga zagotovi delodajalec. Spremenjeni 31. člen ZDR-1 se uporablja za pogodbe o zaposlitvi, sklenjene po uveljavitvi ZDR-1D.

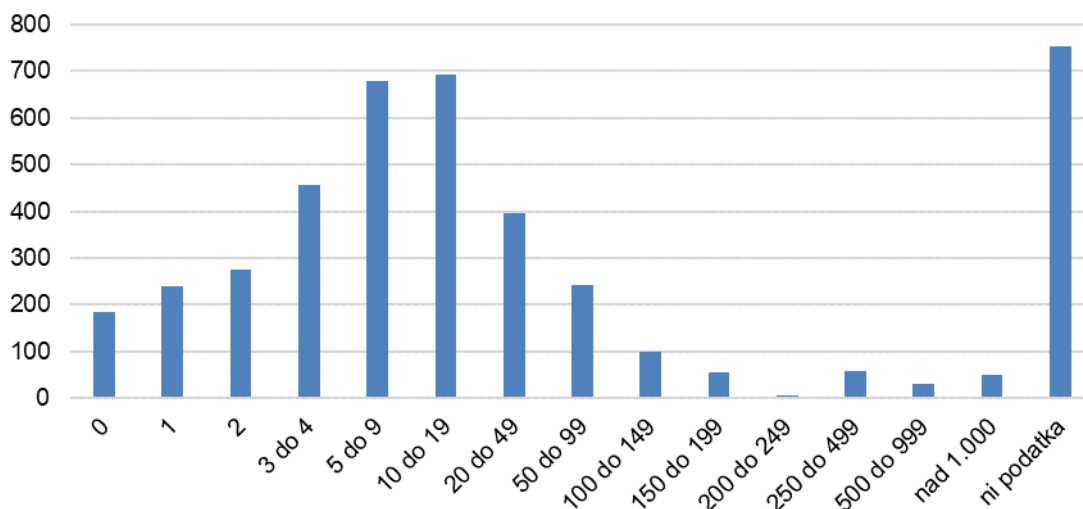
Lažje delo otrok v času šolskih počitnic po novem ne sme preseči šest ur (prej sedem ur) dnevno oziroma 30 ur (prej 35 ur) tedensko. Otrokom, ki opravljajo lažja dela v času šolskih počitnic, je treba v času šolskih letnih počitnic zagotoviti najmanj dva tedna neprekinjenega počitka.

Če se vrnemo nazaj k delu IRSD, poročamo, da smo na področju delovnih razmerij v poročevalskem obdobju opravili **5.500 inšpekcijskih pregledov**. Največji delež inšpekcijskih nadzorov predstavljajo izredni nadzori, pri katerih se obravnavajo prijave. V vsakem nadzoru, ki izhaja iz prijave, ali v usmerjenem nadzoru, se na področju delovnih razmerij nadzorujejo specifične zahteve, ki od inšpektorja poleg poglobljenega znanja zahtevajo tudi konkretne izkušnje s posameznega področja. Izpostavljamo ciljno izvajanje usmerjenih inšpekcijskih nadzorov, s katerimi želimo opozoriti in preprečiti nedopustne prakse v povezavi z izkoriščanjem delavcev. Ravno tako je potrebno redno obveščanje javnosti o primerih hujših kršitev zakonodaje in izvedenih ukrepih. V letu 2023 je bilo nekaj primerov medijsko zelo odmevnih.

Na podlagi izvedenih nadzorov smo v letu 2023 ugotovili **6.380 kršitev delovnopravne zakonodaje**. Največ kršitev smo ugotovili v dejavnosti gradbeništva in sicer 1.192, v predelovalni dejavnosti je bilo ugotovljenih 676 kršitev, sledijo dejavnost gostinstva (578 kršitev) in dejavnost trgovine (503 kršitve). Pogosto je število ugotovljenih kršitev pokazatelj, da smo v posameznih dejavnostih tudi več prisotni.

Na spodnjem grafu so prikazane ugotovljene kršitve s področja delovnih razmerij v letu 2023. Kršitve so razporejene glede na velikost delodajalca. Opazimo lahko, da je največ kršitev prepoznanih pri delodajalcih, ki imajo od 5 do 9 delavcev ter pri delodajalcih, ki imajo od 10 do 19 zaposlenih. Velik del kršitev, ki pade pod kategorijo »ni podatka« je posledica tega, da v informacijskem sistemu nimamo podatka o velikosti subjekta.

**Graf 19:** Ugotovljeno število kršitev glede na velikost delodajalca (število zaposlenih delavcev) s področja delovnih razmerij, 2023



Največji delež ugotovljenih nepravilnosti na področju delovnih razmerij še vedno odpade na **plačilo za delo, ugotovljenih je bilo 2.926**, kar je sicer manj kot v preteklem letu, ko je bilo ugotovljenih 3.416 kršitev, še vedno pa delež kršitev predstavlja dobrih 45 %. Kršitve plačila za delo zajemajo kršitve povezane z neizplačilom oziroma prepoznim izplačilom plač, dodatkov, kršitve v zvezi z minimalno plačo, neizplačilom oziroma prepoznim izplačilom regresa za letni dopust bodisi v celoti, bodisi v sorazmernem delu in podobno. Po številu kršitev so na drugem mestu nepravilnosti v zvezi z zaposlovanjem v širšem smislu (763), na tretje mesto pa se s 728 kršitvami uvrščajo kršitve v zvezi dolžnostmi zavezancev v postopku inšpekcijskega nadzora, ki mora omogočiti inšpektorju nemoteno opravljanje nalog inšpekcijskega nadzora ter mu na zahtevo in v roku, ki ga določi, dati pisno pojasnilo, dokumentacijo in izjavo v zvezi s predmetom nadzora, kar odraža splošen družbeni odnos do inšpektorjev. Glede spoštovanja ZEPDSV je bilo ugotovljenih 505 kršitev. V poročevalskem obdobju smo ugotavljali tudi druge kršitve s področja izvajanja delovnopravne zakonodaje. Tako navajamo kršitve v zvezi z delovnim časom (175) ter zagotavljanjem odmorov in počitkov (210) in letnim dopustom (135). V zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi smo ugotovili 207 kršitev. Nadzor se je izvajal tudi na področju prekrškov oblik dela (109 kršitev). Inšpektorji so ugotovili 172 kršitev ZUTD. Glede nadzorov na področju zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku ugotavljamo, da delavce pogosto »posredujejo« k uporabniku delodajalci, ki nimajo dovoljenj oziroma niso vpisani v register ali v evidenco, temveč delavce uporabniku zagotavljajo pod krinko pogodb o poslovnem sodelovanju, pri čemer pa ima dejansko razmerje vse znake instituta zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Obravnava tovrstnih primerov je zahtevna in zelo kompleksna, neredko s čezmejnimi elementi in zaposlovanjem tujih delavcev. Potrebno je opraviti veliko procesnih dejanj in predhodno pridobiti čim več informacij, saj je obravnava učinkovita le, če nadzor pričenemo opravljati na kraju, kjer delavci opravljajo delo in tako zavarujemo čim več dokazov, ki so potrebni za uspešno nadaljevanje postopka. V letu 2023 smo izvajali aktivnosti nadzora tudi na področju poklicnega zavarovanja in čezmejnega izvajanja storitev. Za izmenjavo podatkov na področju čezmejnega izvajanja storitev je bil vzpostavljen spletni servis in podpisani protokol z ZZZS.

Zaradi ugotovljenih nepravilnosti smo v letu 2023 na področju delovnih razmerij z izdajo odločbe ukrepali **v 339 primerih**, od tega kar v 118 primerih z izdajo odločbe o prepovedi opravljanja delovnega procesa oziroma uporabe sredstev za delo do odprave nepravilnosti. Inšpektorji so v postopku o prekršku ukrepali z izrekom **800 sankcij s plačilnimi nalogi, 1.869 sankcij z odločbami o prekršku ter s 498 opozorili na zapisnik, v 2 primerih smo podali predlog za uvedbo postopka o prekršku**. Ovadbo oziroma prijavo kaznivnega dejanja smo podali v **24 primerih**. V **76 primerih** smo v skladu z načelom sorazmernosti ukrepali **z opozorili po ZIN**. IRSD je v poročevalskem obdobju v 18 primerih odločal o soglasju k odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavkam oziroma delavcem, ki so varovani zaradi nosečnosti in starševstva. Izdana je bila še **1 odločba o zadržanju učinkovanja prenehanja delovnega razmerja zaradi odpovedi** po 2. odstavku 215. člena ZDR-1.



V letu 2023 smo poleg izvajanja inšpekcijskega nadzora na področju delovnih razmerij obravnavali **1.771 zaprosil za strokovno pomoč**, ki smo jih prejeli od delavcev in delodajalcev, pa tudi od drugih vlagateljev.

Z namenom bolj učinkovitega odkrivanja in preprečevanja kršitev, kot tudi ukrepanja, smo pri svojem delu sodelovali z MDDSZ, ZRSZ, s socialnimi partnerji, tako s sindikati kot delodajalci, ter drugimi nadzornimi institucijami v Sloveniji. Vključeni smo bili v različne medresorske delovne skupine, ki so tudi v tem poročevalskem obdobju izvajale svoje aktivnosti. Sodelovali smo z različnimi mednarodnimi organi oziroma organizacijami kot tudi z nevladnimi organizacijami. V poročevalskem obdobju smo izkazali aktivnosti pri predlogih ter pripombah na spremembe zakonodaje s področja dela.

Prizadevali smo si za čim več neposrednih izmenjav podatkov z drugimi pristojnimi organi ter na splošno stremeli k intenzivnejšemu sodelovanju med le-temi, tudi na področju mednarodnega sodelovanja.

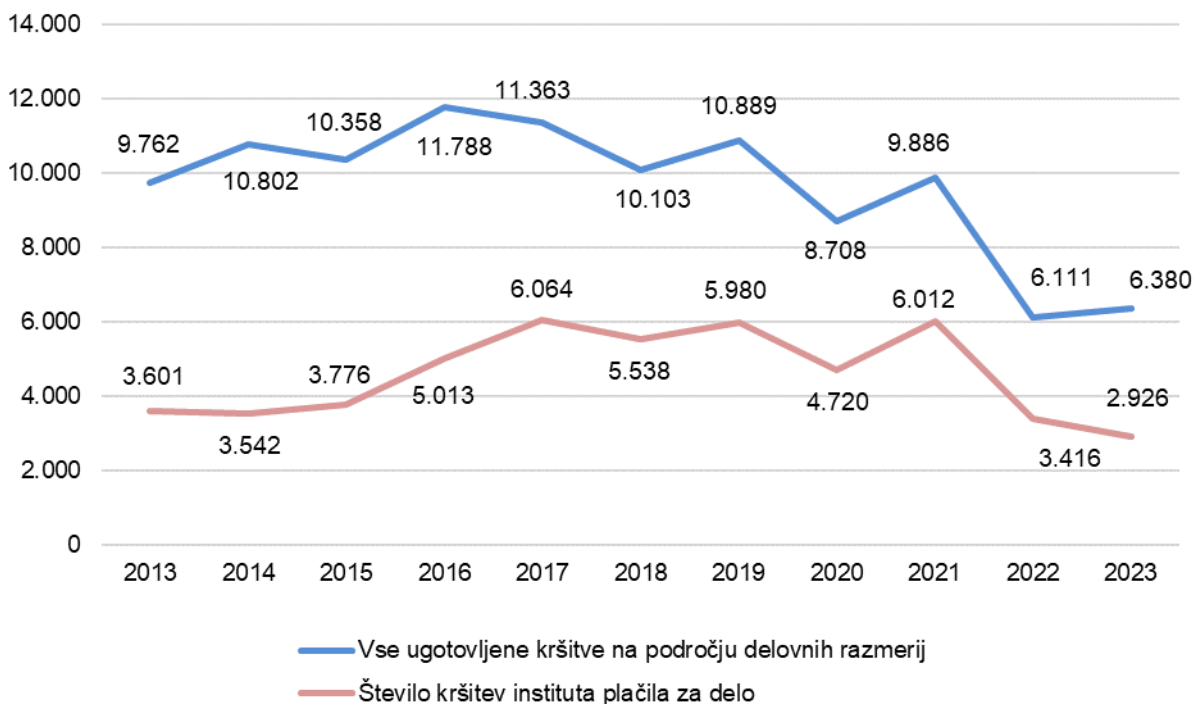
Neizbežna je specializacija inšpektorjev na nekaterih področjih, kot tudi strokovna podpora inšpektorjem. Sistem usposabljanj novih inšpektorjev pa mora omogočiti prenos dragocenega znanja znotraj organa. Še naprej si bomo prizadevali tudi za zvišanje števila dovoljenih zaposlitev v kadrovskem načrtu. Ob tem spomnimo, da dodatno število inšpektorjev zahteva tudi ustrezno dodatno administrativno podporo. Poleg dodatnih pristojnosti, ki nam jih nalagajo predpisi, se tudi obseg administrativnih opravil žal ne zmanjšuje, saj različni organi in institucije pričakujejo poročanja o delu IRSD. Vse več poročanja in dodatnih obveznosti na področju nadzora izhaja tudi iz vključenosti RS v EU.

Inšpekcijski nadzori od inšpektorja poleg poglobljenega znanja zahtevajo tudi konkretne izkušnje s posameznega področja. IRSD pogosto opozarja, da pristojnosti nadzornih organov niso jasno določene. Naše delovno področje se pogosto prepleta s področji dela drugih organov, zato na jasno razmejitev pristojnosti pogosto opozarjamo. Kot že večkrat slišano in poudarjeno namreč vsebinsko ustrezni, pravno pravilni, nomotehnično urejeni, brez težav izvršljivi in čim bolj trajni predpisi krepijo zaupanje v pravni red in zagotavljajo spoštovanje in varstvo človekovih pravic in svoboščin.

## 4.2 PLAČILO ZA DELO

Kršitve v zvezi z institutom plačila za delo so tudi v tem poročevalskem obdobju najpogosteje ugotovljene kršitve na področju delovnih razmerij v zasebnem sektorju, pri čemer v tem delu zajemamo podatke o ugotovljenih kršitvah v smislu zakonskega določila **plačila za delo** (osnovna plača, del plače za delovno uspešnost in dodatki), glede izplačila **regresa za letni dopust** in **povračil stroškov v zvezi z delom** ter kršitvah v zvezi z **minimalno plačo**. Inšpektorji so v letu 2023 ugotovili **2.926 tovrstnih kršitev**, kar je sicer manj kot v preteklem letu, ko je bilo ugotovljenih 3.416 kršitev, še vedno pa delež kršitev predstavlja dobrih 45 %. Delež vseh ugotovljenih kršitev s področja plačila za delo se je tako v poročevalskem obdobju v primerjavi s preteklim letom znižal, v letu 2022 je znašal skoraj 56 % vseh kršitev.

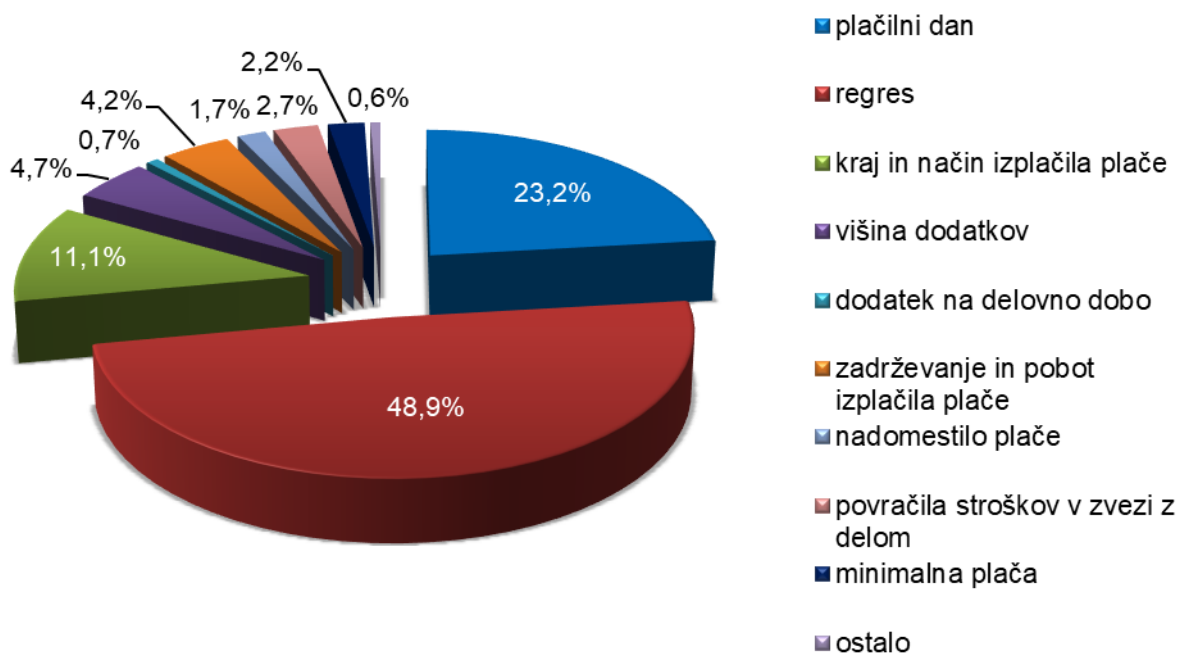
**Graf 20:** Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju delovnih razmerij, 2013 – 2023



Nepravilnosti v zvezi z izplačilom plač smo ugotavljali v inšpekcijskih pregledih, ki so bili uvedeni v povezavi s prejetimi prijavi oziroma pobudami, kot tudi v inšpekcijskih pregledih, ki smo jih opravili v okviru poostreženega nadzora v zvezi z izplačilom regresa, ki se že nekaj zadnjih let opravlja tudi na osnovi izmenjave podatkov s FURS. Pozornost je bila namenjena večjim in manjšim delodajalcem. Število ugotovljenih kršitev v zvezi s plačilom za delo je tako tudi odraz povečane aktivnosti IRSD na tem področju.

Med vsemi kršitvami v zvezi s plačilom za delo so v letu 2023 najbolj izstopale kršitve v zvezi z **regresom** za letni dopust. Teh so inšpektorji ugotovili **1.432**. Primerjalno navajamo, da je bilo v letu 2022 ugotovljenih 1.891 tovrstnih kršitev. V zvezi s **plačilnim dnevom** je bilo ugotovljenih **679 kršitev**, pri čemer v teh primerih ne gre le za neizplačilo plače, temveč pogosto za nepravočasno izplačilo plače. Ugotovljenih je bilo **325 kršitev** določbe 135. člena ZDR-1 v zvezi s **krajem in načinom izplačila plače**, od tega je bilo v zvezi s pisnim obračunom plače, ki ga je delodajalec dolžan dati delavcu do konca plačilnega dne, ugotovljenih 168 kršitev. Glede višine **dodatkov za delo v posebnih pogojih dela** je bilo ugotovljenih **137 kršitev**, glede **dodatka za delovno dobo 21 kršitev** in glede **povračila stroškov v zvezi z delom 78 kršitev**. Inšpektorji so glede **zadrževanja in pobota izplačila plače** ugotovili **123 kršitev** (v letu 2022 je bilo ugotovljenih 75 tovrstnih kršitev). Ugotovili so **49 kršitev** glede **137. člena ZDR-1, ki ureja nadomestilo plače**. **6 kršitev** je bilo zabeleženih glede instituta **začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga**.

**Graf 21:** Deleži kršitev instituta plačila za delo v letu 2023



Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. Inšpektorji so v letu 2023 ugotovili **63 kršitev ZminP**. Iz definicije minimalne plače so izvzeti vsi dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Poleg tega v minimalno plačo tudi ni možno všteti povračil stroškov, ki jih je delodajalec dolžan izplačati delavcu, kot tudi ne drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

Pojavne oblike kršitev glede plačila za delo so se nanašale na to, da so delodajalci **plačo izplačevali po z zakonom določenem datumu**. Množičnega števila prijav, da delavci ne bi prejeli plače za daljše časovno obdobje, nismo prejeli. Tudi v letu 2023 smo bili s strani posameznih upravnih enot opozorjeni na primere, povezane z izplačilom plač in stroškov v zvezi z delom delavca tujca, ki pri njih vložijo vlogo za podaljšanje dovoljenja za prebivanje. Zaradi uveljavljanja pravic iz naslova združitve družine in pravice do celovitosti družine so bile na primer plače v določenem časovnem obdobju nerazumno visoke, čeprav je delavec običajno prejel le minimalno plačo, dejansko izplačana plača na bančnem računu delavca ni bila enaka plači, ki je izhajala iz plačilne liste in podobno. Prijavitelji v svojih pobudah še vedno navajajo, da so se z delodajalcem ustno dogovorili za plačilo po urni postavki (značilno za dejavnost gradbeništva in gostinstva ter trgovine) ali po opravljenih kilometrih (dejavnost prometa). Do spornih situacij pride v času, ko je delavec na dopustu ali je odsoten zaradi bolezni ali pride v konflikt z delodajalcem, saj mu takrat delodajalec obračuna plačo v višini zakonskega minimuma.

Inšpektorji so prav tako opozarjali na nepravilnosti pri **plačevanju dela delavcev, napoteni na delo v tujino**. Med drugim so ugotavljali, da nekateri delodajalci ne zagotavljajo plačila za delo skladno z zakonodajo države, v katero so napoteni delavci, čeprav bi bilo to za delavca ugodneje, temveč so jim izplačevali zgolj minimalno plačo po predpisih RS, del plačila pa so jim plačali v obliki drugih prejemkov oziroma v gotovini.

Inšpektorji so ugotavljali kršitve v zvezi z **izdajanjem pisnega obračuna plač**. Delodajalci delavcem v teh primerih niso vročali pisnih obračunov plače, posluževali so se tudi izplačil v gotovini. Problematika pri dokazovanju izdajanja pisnega obračuna plače s strani delodajalcev ostaja aktualna, saj določba

drugega odstavka 135. člena ZDR-1 določa, da je delodajalec dolžan delavcu do konca plačilnega dne izdati pisni obračun in torej izrecno ne opredeljuje, na kakšen način mora delodajalec delavcu izročiti pisni obračun plače. Glede na to, da je pisni obračun plače verodostojna listina, na podlagi katere delavec lahko predlaga sodno izvršbo, bi bila v tem delu dobrodošla dopolnitev ZDR-1. Pri nekaterih delodajalcih so obračuni nejasni, iz njih niso razvidni podatki o osnovi za obračun in so v neskladju z dejansko opravljenimi urami po evidencah o izrabi delovnega časa ali prijavi delavca.

Pri nezakonitem **zadrževanju in pobotu izplačila plače** (tudi regresa za letni dopust) velja izpostaviti primere kršitev pri izplačilu zadnje plače delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi. O največ tovrstnih kršitvah so inšpektorji poročali pri delodajalcih, ki zaposlujejo tuje delavce, kateri prijavo kršitev najpogosteje podajo po prenehanju delovnega razmerja. V nadzorih se delodajalci sklicujejo tudi na povzročeno škodo s strani delavcev, katere pa delavec običajno ne priznava. V posameznih primerih z odtegljaji pri plači, brez pisnega soglasja delavca, delodajalci prevalijo na delavca stroške zaposlitve, usposabljanja, zdravstvenega pregleda in drugo.

Največje število prejetih prijav glede plačila za delo se je nanašalo na izplačilo **regresa** za letni dopust. Ravno tako je bilo glede tega instituta največ ugotovljenih kršitev, ki so se nanašale na neizplačilo oziroma zamudo pri izplačilu regresa za letni dopust. Sodelovanje s FURS na podlagi izmenjave podatkov o delodajalcih, ki za posamezne delavce niso oddali REK obrazca za izplačilo regresa, poteka že več let. Inšpektorji ugotavljajo, da nekateri delodajalci regres izplačujejo v več delih, pri tem pa se sklicujejo na likvidnostne težave, ki jih ZDR-1 posebej ne definira. Obravnavali smo primere, ko delodajalci kljub temu, da so zaposlenim delavcem izplačali regres za letni dopust, le tega niso izplačali delavcem, ki jim je delovno razmerje pri njih med letom prenehalo. Nekaj ugotovljenih nepravilnosti je bilo v povezavi z določitvijo roka za izplačilo sorazmernega dela regresa. Velja omeniti, da ZDR-1 izrecno ne določa, do kdaj je potrebno izplačati regres delavcu, ki se je zaposlil po 1. 7. v koledarskem letu oziroma delavcu, ki mu je prenehala pogodba o zaposlitvi pred 1. 7., kar predstavlja težavo predvsem pri določanju časa storitve prekrška. Zabeleženi so bili tudi primeri zlorab, ki so se izkazali za težko dokazljive, in sicer je delodajalec delavcem izplačal plačo ali regres za letni dopust, vendar pa v nadaljevanju od delavcev zahteval, da znesek dvignejo iz bančnega računa in ga v gotovini vrnejo delodajalcu. Inšpektorji so zaznali tudi primere, ko delodajalci delavcem izplačujejo različne zneske regresa za letni dopust, pri čemer praviloma v zakonitem roku vsem delavcem izplačajo regres vsaj v višini minimalne plače, kot to določa 131. člen ZDR-1 oziroma v višini, kot to določa zavezujoča oziroma izbrana kolektivna pogodba. Delodajalci v večini teh primerov nimajo sprejetih splošnih aktov ali izdelanih formalnih kriterijev, na podlagi katerih delavcem izplačujejo različne zneske regresa. Primeroma nižji sorazmerni del regresa prejmejo delavci, ki jih je v tekočem koledarskem letu prenehalo delovno razmerje ali so koristili starševski dopust ali so bili odsotni zaradi bolezni. Praviloma je elemente diskriminacije pravno vzdržno težko opredeliti, delodajalci pa neobdavčeni manevrski prostor med najnižjim in najvišjim regresom najverjetneje izkoriščajo zgolj kot davčno ugoden način nagrajevanja določenih delavcev.

Na splošno lahko poročamo, da kar nekaj pobud in vprašanj prejmemo na temo izplačila poslovne uspešnosti oziroma božičnice. V nadaljevanju ponazarjamo, da sodna praksa v RS glede ugotavljanja obstoja posredne diskriminacije, nanašajoč se na nagrajevanje zaposlenih, ni enotna.

Tako iz sodbe Upravnega sodišča RS, opr. št. I U 29/2020-21 z dne 11. 11. 2020 izhaja, da delodajalci zaposlenim, ki so odsotni zaradi bolniške, nosečnosti ali drugih osebnih okoliščin, ne smejo nižati zneska za poslovno uspešnost (božičnice). Pri tem sodišče ugotavlja, tudi če je del plače iz naslova poslovne uspešnosti relativno majhen delež celotne plače, da to še vedno ni opravičilo, da se tistim, ki so odsotni zaradi bolezni, porodniške in podobnih razlogov, ta delež zaradi daljših odsotnosti lahko zmanjša. Tako morajo zaposleni tam, kjer je izplačana, božičnico prejeti v enakem znesku, ne glede na njihovo odsotnost in določila zapisana v kolektivni pogodbi. Merilo, da je višina nagrade odvisna od prisotnosti na delovnem mestu, ki je na videz nevtralnno, namreč tudi po mnenju Zagovornika načela enakosti dejansko nesorazmerno prizadene tiste, ki so bili odsotni zaradi starševstva ali bolezni. To pa sta osebni okoliščini, ki ne smeta biti temelj za slabšo obravnavo in sta prepovedani obliki diskriminacije. Kriteriji v »Dogovoru ...« so lahko sicer oblikovani nevtralnno in veljajo za vse delavce, njihov učinek pa je lahko tak, da dejansko določene delavce s specifičnimi osebnimi okoliščinami postavi v slabši položaj. Ti delavci so postavljeni v manj ugoden položaj, ki se kaže v nižjem odstotku izplačila poslovne

uspešnosti in da tako znižanje prizadene tiste delavce, ki so bodisi pogosteje bodisi dlje časa odsotni, to pa so tudi noseče delavke, delavci s kroničnimi ali dlje časa trajajočimi boleznimi ali poškodbami, ki terjajo večje zdravstvene posege ali rehabilitacijo, delavci s statusom invalida, tisti, ki negujejo ali spremljajo družinskega člana v primerih bolezni ali poškodb, starejši delavci ipd., ter da bodo zaradi svojih okoliščin posebne narave, ki jih ne morejo spremeniti, težje dosegli kriterij prisotnosti na delu, s čimer so postavljeni v manj ugoden položaj v primerjavi s tistimi, ki navedenih okoliščin nimajo.

Povsem drugače se je opredelilo Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani, ki je v sodbi, opr. št. X Pdp 871/2022 z dne 10. 1. 2023 poudarilo, da je del plače iz naslova poslovne uspešnosti sestavni del plače, zato je opravljanje dela (kar pomeni, da je delavec fizično prisoten na delovnem mestu, na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti po pogodbi o zaposlitvi) po naravi stvari ključen pogoj za izplačilo tega dela plače. V tem času delavec s svojim delovnim prispevkom dosega določene rezultate (produktivnost dela), kar vpliva na poslovni rezultat oziroma uspešnost delodajalca, zato določitev kriterija (efektivne) prisotnosti na delovnem mestu pri izplačilu dela plače za poslovno uspešnost, ni, diskriminatorno.

Tudi pri **obračunu nadomestil plač** inšpektorji opažajo nepravilnosti, predvsem zaradi napačno uporabljene osnove za nadomestilo plače. V teh primerih, kot v drugih primerih napačno izdelanih obračunov plač, še vedno opozarjamo na pomembno vlogo računovodskih servisov. Inšpektorji so poročali še o primerih neplačevanja nadomestil v času koriščenja letnega dopusta in odsotnosti zaradi bolezni ter napačnih obračunih nadomestila plače na dan praznika. Višina nadomestila plače je odvisna od razloga, zaradi katerega je delavec odsoten z dela. Pri tem se posamezni razlogi med seboj izključujejo. Tako na primer delavec ne more biti sočasno v bolniškem staležu in na dopustu ali pa v bolniškem staležu in na čakanju na delo. Pravica do nadomestila plače v primeru odsotnosti z dela je urejena tudi s specialnimi zakoni (npr. predpisi o starševskem varstvu, pokojninskem in invalidskem zavarovanju), lahko pa tudi s kolektivnimi pogodbami.

Glede izplačila nadomestila plače omenjamo tudi odločitev Vrhovnega sodišča RS. Iz sodbe VSRS VIII Ips 206/2028 izhaja, da nadomestilo plače delavcu pripada, če je delavec odsoten z dela zaradi enega od razlogov, ki so zakonsko določeni oziroma izrecno dogovorjeni na podlagi sporazuma socialnih partnerjev. Sodišče razlaga, da delovnoppravna ureditev ne predvideva obveznosti plačila nadomestila plače v primeru neupravičene odsotnosti delavca z dela, kar bi bilo nenazadnje v nasprotju z namenom instituta nadomestila plače, ki predstavlja socialnovarstveno pravico iz delovnega razmerja in pomeni kontinuitetno plačilo v primeru upravičene odsotnosti z dela. Obveznost izplačila plače ni avtomatična posledica obstoja delovnega razmerja med strankama, temveč predstavlja protidajatev za opravljeno delo. Zgolj izjemoma, v primerih, ki jih delovnoppravna ureditev izrecno predvideva, je delavec upravičen do nadomestila plače tudi v času, ko ne opravlja dela. Primere, v katerih je delavec upravičen do nadomestila plače, v prvi vrsti ureja 137. člen ZDR-1. Ta določa, da ima delavec 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. Gre za primere upravičene odsotnosti z dela na strani delavca (npr. izraba letnega dopusta, plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin, bolniški stalež), za primere, ko je delavec na razpolago delodajalcu, vendar ne opravlja dela zaradi razlogov na strani delodajalca (npr. odsotnost naročil) ter zaradi višje sile (npr. naravne nesreče). V primeru, če delavec na delo ne pride in svojega izostanka z dela delodajalcu ne opraviči, mu ne pripada nadomestilo plače le v primeru, če izostane z dela iz neupravičenih razlogov. Zgolj dejstvo, da delavec izostanka z dela delodajalcu ne opraviči, čeprav je sicer z dela upravičeno odsoten (npr. zaradi bolniškega staleža), pa ni razlog za to, da delavcu nadomestilo plače za to obdobje ne bi pripadalo. V sodni praksi Višjega delovnega in socialnega sodišča je pred tem prevladovalo stališče, da zakon neupravičene odsotnosti z dela ne določa kot enega izmed razlogov za zadržanje izplačila plače delavcu.

V inšpekcijskih pregledih smo prav tako ugotavljali neizplačilo **dodatkov** za delo v posebnih pogojih dela in dodatka za delovno dobo ter neizplačila **povračil stroškov** v zvezi z delom. Veljavna zakonodaja določa le pravico do teh dodatkov in povračil stroškov v zvezi z delom, za določitev višine dodatkov pa napotuje na kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti. Težava se pojavi pri ugotavljanju višine teh dodatkov in povračil stroškov zlasti v primerih, ko delodajalca zavezuje več kolektivnih pogodb ali pa ga ne zavezuje nobena kolektivna pogodba in ko posamezna kolektivna pogodba ne vsebuje določil o višini

datkov in povračil stroškov. Možnosti ukrepanja inšpektorjev pri neizplačilu dodatka za delovno dobo so omejene, saj ZDR-1 pri takšnih kršitvah ne določa prekrškovnih sankcij.

Ob tem velja podariti, da inšpektor v okviru svojih pristojnosti ne more izterjati neizplačanih denarnih terjatev (doseči poplačila terjatev delavca), lahko zgolj vodi upravni in prekrškovni postopek v povezavi z opustitvijo dolžnega ravnanja oziroma storitvijo nedovoljenega ravnanja delodajalca. Delavec lahko denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem, kar pogosto povzroča nezadovoljstvo pri delavcih.

### 4.3 DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI TER EVIDENCE NA PODROČJU DELA

V letu 2023 so inšpektorji s področij **delovnega časa ter odmorov in počitkov** ugotovili še več kršitev kot v letu 2022 **in sicer 385**, v letu 2022 pa so jih ugotovili 283.

Med številnejše kršitve sodijo tiste v zvezi z **razporejanjem delovnega časa** kot ga določa 148. člen ZDR-1 in v zvezi z nadurnim delom, **skupaj je bilo teh kršitev 169**. V zvezi z razporejanjem delovnega časa so bile najpogosteje ugotovljene kršitve določb šestega odstavka 148. člena ZDR-1, ki določa, da pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden, kar je omejitev delovnega časa, ki ga delavec sme opraviti v enem tednu. Teh kršitev je bilo **64**. Določbe o **nadurnem delu in prepovedi opravljanja dela preko polnega delovnega časa** so bile kršene v **64 primerih**, največkrat je bilo prekoračeno število opravljenih nadur, ki jih zakon dopušča in primeri, ko delodajalec delavcu nadurno delo ni pisno odredil v zakonsko določenem roku.

Delodajalci delovni čas še vedno kršijo namenoma ali iz malomarnosti, pa tudi iz nevednosti. Verodostojnost evidenc delovnega časa predstavlja velik problem pri nadzorih, prav tako je velika težava, da se evidence ne nahajajo na deloviščih, kjer se nadzor izvaja. Pisne evidence delodajalci v takih primerih predložijo naknadno, le-te pa so že prirejene tako, da kršitev ni mogoče ugotoviti. Inšpektorji velikokrat opazajo, da se vodijo ali dvojne evidence ali pa so te prirejene za namene inšpekcijskega nadzora. Delodajalci izkoriščajo zakonsko možnost zelo fleksibilnega urejanja delovnega časa, vendar za tak način razporejanja delavcev na delo nimajo pravilno urejene dokumentacije in tudi evidenc ne vodijo pravilno. Inšpektorji opazajo nerazumevanje delodajalcev v zvezi z enakomerno, neenakomerno ali začasno razporeditvijo delovnega časa. Razporeditev in obseg delovnega časa je treba določiti že s pogodbo o zaposlitvi, večinoma pa imajo pogodbe o zaposlitvi zelo skope določbe o razporeditvi delovnega časa. Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta bi moral delodajalec določiti letni raspored delovnega časa ter o tem obvestiti tako delavce na način, običajen pri delodajalcu, kot tudi sindikate pri delodajalcu.

Še vedno se pojavlja problematika glede plačila nadomestila plače na dan praznika v primeru, ko je delavec glede na raspored dela na ta dan prost in bi bil prost tudi, če praznika ne bi bilo (torej na dan praznika nima določene delovne obveznosti).

Na področju zagotavljanja **odmorov in počitkov** je bilo kršitev v letu 2023 več kot leto prej, **skupaj je bilo ugotovljenih 210 kršitev**, v letu 2022 pa 144. Največ kršitev, in sicer **117**, je bilo ugotovljenih v zvezi z **zagotavljanjem počitka med zaporednima delovnima dnevnoma**. **Kršitev v zvezi s tedenskim počitkom je bilo 69**, medtem ko je bilo kršitev **v zvezi z odmorom med dnevnim delom 24**. Tudi kršitve glede zagotavljanja odmorov in počitkov je pri nekaterih delodajalcih še vedno težko ugotavljati zaradi neurejenih, prirejenih ali prikritih evidenc delovnega časa. Pogosto se dogaja, da ima delavec počitek ali odmor v evidencah zabeležen, dejansko pa opravlja v tem času delo – torej v času, ki je v evidenci prikazan kot delavčev prosti čas.

Ugotavljanje kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem odmorov in počitkov je v veliki meri povezano s **kršitvami ZEPDSV**, ki med drugim določa obveznost vodenja evidenc delovnega časa. Inšpektorji so v letu 2022 ugotovili 455 kršitev ZEPDSV, v letu 2023 pa še nekoliko več, **skupno 515**. Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z 18. in 19. členom ZEPDSV **glede evidenc o izrabi delovnega časa ter njihovega vodenja, in sicer 234**. Glede splošne obveznosti vodenja **evidenc po 12. členu ZEPDSV** je bilo ugotovljenih **173 kršitev**.

Kot že navedeno inšpektorji poročajo, da marsikateri delodajalec vodi evidence tako, da so v celoti ustrezne in v skladu z zakonom, čeprav je na primer splošno znano, da delavci v določenih obdobjih v določenih dejavnostih delajo več kot osem ur na dan, in to tudi brez dnevnega ali celo tedenskega počitka. To še zlasti velja za **gradbišča**, kjer evidence delovnega časa **redko izkazujejo realno stanje** opravljenih ur, enaka problematika se ugotavlja tudi v dejavnostih gostinstva in trgovine, itd.. Brez sodelovanja delavcev v dokaznih postopkih je ugotavljanje, ali so predložene evidence odraz resničnega stanja, največkrat oteženo.

**V letu 2023 je bil sprejet ZEPDSV-A**, ki smo ga težko pričakovali. Sprejet je bil 21. 4. 2023, začel je veljati 20. 5. 2023, uporabljati pa se je začel 20. 11. 2023.

Novosti, ki jih v nadaljevanju predstavljamo, vplivajo tako na obveznosti delodajalcev pri vodenju evidenc kot tudi na delo inšpektorjev.

Na podlagi ZEPDSV-A se jasneje določa razmerja, za katera je treba voditi evidenco o izrabi delovnega časa, in sicer se jasneje in ožje definira delavca v smislu tega zakona. Delodajalec mora voditi



evidenco o izrabi delovnega časa za delavca v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, poleg tega pa tudi za osebo, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca ali opravlja samostojno poklicno, kmetijsko ali drugo dejavnost, vendar le pod pogojem, da ga opravlja osebno in je vključena v delovni proces delodajalca ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa delodajalca, in osebo, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja.

Pomembna novost je, da novela zakona dodaja nekaj podatkov, ki jih mora delodajalec na novo vpisovati v evidenco delovnega časa za posameznega delavca, najpomembnejši podatek je čas prihoda na delo in odhoda delavca z dela, dodatno še izraba in obseg izrabe odmora med delovnim časom, opravljene ure v drugih posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (zlasti opravljene ure nočnega, nedeljskega, izmenskega ter prazničnega dela, dela v deljenem delovnem času in druge oblike razporeditve delovnega časa, določene z zakonom ali kolektivno pogodbo), opravljene ure v neenakomerno razporejenem delovnem času ali v začasno prerazporejenem delovnem času in tekoči seštevek ur v tednu, mesecu oziroma letu, iz katerega je razvidno referenčno obdobje, ki se upošteva za neenakomerno razporeditev in za začasno prerazporeditev polnega delovnega časa.

Novost na področju vodenja evidence o izrabi delovnega časa predstavlja tudi obveznost delodajalca, da na sedežu oziroma kraju opravljanja dela hrani evidenco o izrabi delovnega časa in da na sedežu oziroma kraju opravljanja dela hrani vso delovnopravno dokumentacijo, na podlagi katere se vpisujejo podatki v evidenco.

Še vedno velja, da se evidenca hrani kot listina trajne vrednosti in se začne voditi za posameznega delavca z dnem, ko delavec sklene pogodbo o zaposlitvi, preneha se voditi pa z dnem prenehanja navedene pogodbe. Na zahtevo inšpektorja jo je delodajalec dolžan predložiti.

Novost je tudi zagotovitev pravice delavca do vpogleda v podatke, in sicer se določa obveznost delodajalca, da delavca pisno obvesti o podatkih iz evidence o izrabi delovnega časa za pretekli mesec do konca plačilnega dne ter pravica delavca, da od delodajalca enkrat tedensko zahteva, da ga pisno seznanijo s podatki iz evidence o izrabi delovnega časa. V skladu z novim četrtem odstavkom 19. člena ZEPDSV-A mora delodajalec delavcu zagotavljati vpogled v podatke iz evidence o izrabi delovnega časa, ki se nanašajo nanj. Delodajalec delavca pisno obvesti o podatkih iz evidence o izrabi delovnega časa za pretekli mesec do konca plačilnega dne, pri čemer se lahko pisno obvestilo pošlje tudi na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Uvaja se obveznost elektronskega vodenja evidence o izrabi delovnega časa, vendar zgolj za delodajalca - kršitelja, ki mu je bila pravnomočno izrečena globa zaradi kršitev določb delovnega časa po ZDR-1 ali zaradi vodenja evidenc po ZEPDSV, pri čemer obveznost traja dve leti. Obveznost elektronskega vodenja evidence iz novega 19.a člena tega zakona se v skladu z 8. členom ZEPDSV-A uporablja za prekrške, storjene po uveljavitvi tega zakona. Predlog za elektronski način vodenja evidence o izrabi delovnega časa lahko delodajalcu dajo tudi delavci (prek sindikata pri delodajalcu, sveta delavca ali delavskega zaupnika). Če delodajalec zavrne takšen predlog, mora svojo odločitev pisno utemeljiti, o zavrnitvi predloga pa hkrati pisno obvestiti tudi IRSD.

Nova ureditev prinaša seveda tudi dileme. Izpostavljamo določbo 4. odstavka 19. člena ZEPDSV-A o hrambi evidence, ki daje delodajalcu možnost, da jo lahko hrani na sedežu ali na kraju opravljanja dela delavca, ki po našem mnenju ne zagotavlja, da bo inšpektor v nadzoru lahko vedno pravilno ugotovil kakšen je delovni čas za zaposlene. Že v nadzorih pred spremembo zakona je ob prvem nadzoru večina delodajalcev, ki evidenc niso imeli urejenih oziroma je obstajal sum, da ne spoštujejo zakonskih omejitev v zvezi z delovnim časom, izjavila, da evidence nima pri sebi in je naknadno predložila popravljene evidence, kar se bo dogajalo tudi v prihodnje in s tem še vedno ne bo pravilno ugotovljeno dejansko stanje v zvezi z delovnim časom za posameznega delavca. Inšpektorji imajo problem kako pravilno ugotoviti razpored delovnega časa samo iz pisnih evidenc, zaposleni delavci pa se v večini primerov praviloma ne želijo izpostaviti in se bojijo posledic in ukrepov s strani delodajalcev, če bi v inšpekcijskih nadzorih podali izjavo o dejanskem delovnem času, ki so ga opravili. Iz navedenih razlogov je ugotavljanje dejanskega in pravilnega stanja oteženo in velikokrat neizvedljivo.

ZEPDSV-A se uporablja od 20. 11. 2023 dalje, ali bo pripomogla k bolj urejenemu stanju na področju vodenja evidenc, bo mogoče poročati v naslednjem poročevalskem obdobju. V začetnem obdobju so inšpektorji na terenu izvajali predvsem svetovalno in preventivno funkcijo. Zaradi velikega števila pripomb podanih na novelo zakona, predvsem z delodajalskih strani, se pripravljajo spremembe zakona.

Inšpektorji pri svojih nadzorih pogosto ugotavljajo nepravilnosti v zvezi z delovnim časom, odmori, počitki ter tudi vodenjem evidenc delovnega časa, kar kaže na neurejenost navedenega področja in kjer je kršitev, poleg neizplačil raznih denarnih dajatev, največ. Vodenje evidenc o izrabi delovnega časa je še kako potrebno zaradi učinkovitejšega nadzora nad izvajanjem normativne ureditve delovnega časa, odmorov in počitkov. Pravilno vodene evidence so podlaga za to, da inšpektor pri svojem nadzoru lahko ugotovi kako je delovni čas za posameznega delavca razporejen, ali dela polni ali krajši delovni čas, ali dela v izmenah, ali je delovni čas enakomerno ali neenakomerno razporejen, ali opravlja nadurno delo, ali opravlja delo v neugodnem delovnem času kot je nočno, nedeljsko, praznično delo, ali je koristil letni ali izredni dopust in druge odsotnosti z dela, itd. Slednje je povezano tudi s pravilnim obračunom plač, nadomestil plač in pravilnega obračuna dodatkov k plači. Iz navedenega sledi, da iz evidenc inšpektor pridobi veliko podatkov v zvezi z drugimi pravicami delavcev in če evidence niso pravilne potem tudi ni mogoče ugotavljati drugih morebitnih kršitev.

Iz vsega naštetega je res pomembno, da se evidence vodijo ažurno, točno in popolno in da odražajo dejansko stanje, saj le tako inšpektorji lahko ugotovijo nepravilnosti in ukrepajo ter s tem zaščitijo delavce.

Dodajamo še, da se je nadzor izvajal tudi z vidika določb **ZDCOPMD**, in sicer je bilo ugotovljenih skupaj **13 kršitev**. Od tega so inšpektorji ugotovili 7 kršitev zvezi z obveščanjem in evidencami, 4 kršitve tega zakona v zvezi z nočnim delom in 2 kršitvi, ki sta se nanašali na povprečni tedenski delovni čas. V letu 2023 je zabeleženih tudi **31 kršitev 8. člena Uredbe 561/2006/ES**, ki ureja dnevni in tedenski počitek voznikov.

#### **4.4 ZAPOSLOVANJE V ŠIRŠEM SMISLU**

V letu 2023 so inšpektorji ugotovili **763 kršitev** na področju zaposlovanja v širšem smislu, kar vključuje tako določitev obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi, pravice in obveznosti delodajalca, pravice neizbranih kandidatov, druge kršitve določb ZDR-1 glede sklepanja pogodbe o zaposlitvi in različnih posebnosti teh pogodb kot tudi kršitve prepovedi dela na podlagi pogodb civilnega prava, prepovedi zaposlovanja na črno, prepovedi diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu ter tudi varovanje dostojanstva delavca pri delu. Število evidentiranih kršitev na segmentu zaposlovanja v



širšem smislu se je zopet nekoliko povečalo od poročevalskega leta 2022, ko je bilo teh kršitev nekoliko manj. V tem poročevalskem letu je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, sledijo kršitve na področju prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, na tretjem mestu pa so bile kršitve zagotavljanja varovanja dostojanstva delavca pri delu – obveznost zagotavljanja takšnega delovnega okolja in dolžnost obvestiti delavce o sprejetih ukrepih.

V novembru 2023 je v veljavo stopila novela ZDR-1, ki je tudi na področju zaposlovanja v širšem smislu prinesla kar nekaj novosti in sprememb z namenom izboljšanja delovnih pogojev s spodbujanjem preglednejše in bolj predvidljive zaposlitve ob zagotavljanju prilagodljivosti na trgu dela, izboljšanja dostopa delavcev do informacij o njihovih delovnih pogojih ter izboljšanja samih delovnih pogojev, pri tem pa so še posebej izpostavljeni starši in oskrbovalci.

V nadaljevanju izpostavljamo tista področja zaposlovanja v širšem smislu, kjer je bilo v tem poročevalskem letu ugotovljenih največ kršitev ter področje prepovedi diskriminacije.

#### 4.4.1 Pogodba o zaposlitvi

Tudi v letu 2023 je bilo na področju zaposlovanja največ evidentiranih kršitev ugotovljenih pri sklepanju in trajanju pogodb o zaposlitvi za določen čas, in sicer **202 kršitvi**. Tako kot že več let so inšpektorji tudi v tem poročevalskem obdobju največ kršitev ugotovili v zvezi z razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, in sicer **kršitve 54. člena ZDR-1 (145 kršitev)**, sledi jim **prepoved veriženja teh pogodb (37 kršitev)**, ko je delodajalec sklenil eno ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja je bil daljši kot dve leti. V tem letu je bilo ugotovljenih tudi nekoliko več **kršitev 56. člena ZDR-1 (20 kršitev)**, ki določa posledice nezakonito sklenjenih pogodb za določen čas in sicer, če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Kot to izhaja iz ZDR-1 se pogodba o zaposlitvi načeloma sklone za nedoločen čas, zaposlovanje za določen čas pa naj bi bilo le izjemoma, saj ZDR-1 točno določa primere za katere se lahko sklone pogodba o zaposlitvi za določen čas in so taksativno naštet v ZDR-1 ali kolektivnih pogodbah. Inšpektorji poročajo, da v praksi še vedno opažajo precej pogodb o zaposlitvi za določen čas brez navedbe razloga za sklepanje tovrstne pogodbe oziroma gre za razlog, ki ga ne predvideva ne ZDR-1 in ne kolektivna pogodba. V skladu s sodno prakso se v primerih kršitev teh določb šteje, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas, saj ni zakonitega razloga za izjemo od zaposlovanja za nedoločen čas. Največkrat se pojavlja razlog za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi povečanega obsega dela ali za nadomeščanje začasno odsotnega delavca zaradi odsotnosti iz zdravstvenih razlogov oziroma izrabe starševskega dopusta, pri čemer je slednje mogoče tudi preveriti, saj se zahteva le nekoliko bolj podroben pregled, razlog povečan obseg dela pa je v praksi težko dokazljiv. V nekaterih primerih pa glede na ugotovitve inšpektorjev v nadzorih navedbe razloga sploh ni ali pa delodajalci z zaposlovanjem za določen čas nadomeščajo institut poskusnega dela, kar seveda ni zakonito.

V zvezi s sklepanjem pogodb o zaposlitvi je bilo skupaj ugotovljenih **266 kršitev**, od tega **58 kršitev 11. člena ZDR-1** (pogodba o zaposlitvi), **6 kršitev 12. člena ZDR-1** (pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas) in **202 kršitvi** v zvezi s sklepanjem pogodb za določen čas (54., 55. in 56. člen ZDR-1).

V zvezi s **postopkom pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi** so inšpektorji ugotovili kršitve naslednjih določb ZDR-1:

- **19 kršitev prvega odstavka 22. člena ZDR-1**, ki določa, da mora delavec, ki sklone pogodbo o zaposlitvi, izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene oziroma s strani delodajalca zahtevane in v skladu s prvim odstavkom 25. člena tega zakona objavljene pogoje za opravljanje dela, **16 kršitev drugega odstavka 22. člena ZDR-1**, ko je bilo ugotovljeno, da delodajalec sploh ni imel s splošnim aktom določenih pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela (akt o sistemizaciji delovnih mest) in **9 kršitev tretjega odstavka 22. člena ZDR-1**, ki določa, da v kolikor noben

od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, lahko delodajalec z enim od prijavljenih kandidatov, ki izpolnjuje z zakonom ali s podzakonskim aktom določene pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela;

- **32 kršitev 25. člena ZDR-1**, od tega **27 kršitev prvega odstavka 25. člena ZDR-1** v zvezi z obveznostjo javne objave prostega delovnega mesta oziroma vrste dela in **5 kršitev četrtega odstavka 25. člena ZDR-1**, ki določa, da delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije);
- **50 kršitev 28. člena ZDR-1**, ki določa pravice in obveznosti delodajalca v izbirnem postopku, in sicer katere podatke in dokazila lahko delodajalec zahteva od kandidatov za zaposlitev, možnost preizkusa znanj in sposobnosti kandidata, napotitev kandidata na predhodni zdravstveni pregled na stroške delodajalca ter obveznost seznanitve kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi;
- **17 kršitev 30. člena ZDR-1**, ki določa, da mora delodajalec v osmih dneh po zaključenem postopku izbire pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran, in da je dolžan neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

Inšpektorji so v letu 2023 v zvezi s **postopkom sklepanja pogodbe o zaposlitvi** ugotovili tudi naslednje kršitve:

- **17 kršitev 17. člena ZDR-1**, saj je bilo ugotovljeno, da delodajalci delavcem niso izročili pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo oziroma same pisne pogodbe o zaposlitvi ob njeni sklenitvi;
- **55 kršitev drugega odstavka 11. člena ZDR-1**, ko delodajalci delavcev niso prijavi v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in jim izročili fotokopije prijave v 15 dneh od nastopa dela.

Ugotavlja se tudi večje število kršitev glede vsebine pogodbe o zaposlitvi, torej glede njenih obveznih sestavin, ki so določene v 31. členu ZDR-1. Inšpektorji namreč na terenu zaznavajo, da so pogodbe o zaposlitvi velikokrat tipske in zapisane na posebnih obrazcih, niso prilagojene dejanskemu stanju in imajo pomanjkljivo vsebino, saj ne urejajo vseh vsebin. Kršitev v zvezi z **obveznimi sestavinami pogodb o zaposlitvi**, kot jih našteva ZDR-1, so inšpektorji v letu 2023 evidentirali **skupaj 66**. V letu 2023 je bilo torej zopet ugotovljenih nekoliko več kršitev 31. člena ZDR-1 kot v letu 2022, ko je bilo ugotovljenih 49 tovrstnih kršitev in v letu 2021, ko je bilo ugotovljenih 50 tovrstnih kršitev. Na IRSD predvidevamo, da so vsebine pogodb o zaposlitvi neurejene še v mnogih primerih. Dobro sestavljena pogodba o zaposlitvi, ki zajema vsa predvidena področja (poleg tistih, ki so naštetih v 31. členu ZDR-1, so v določenih primerih nujne tudi vsebine, ki jih urejajo drugi členi, na primer 209. člen ob napotovanju delavca na začasno delo v tujino), je bistvenega pomena za obe stranki delovnega razmerja, saj predstavlja dober temelj za uspešno sodelovanje delavca in delodajalca v okviru delovnega razmerja. S 16. 11. 2023 je začel veljati tudi Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D), ki je še nekoliko dopolnil taksativno naštetih sestavin pogodbe o zaposlitvi za še večjo določnost in varnost v delovnem razmerju. Dodana je bila nova navedba v 9. alineji 1. odstavka 31. člena ZDR-1, da mora pogodba o zaposlitvi poleg določila o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plač vsebovati tudi določilo o plačilu dodatkov ter nova 12. alineja 1. odstavka 31. člena ZDR-1, in sicer določilo o usposabljanju, ki ga zagotovi delodajalec.

Na IRSD še vedno poudarjamo, da je ravno na začetku delovnega razmerja smiselno in potrebno, da se čim bolj jasno dorečejo vse okoliščine delovnega razmerja. Na ta način se stranki izognete kasnejšim razočaranjem, občutkom prikrajšanosti in nerazumevanju, kar lahko privede do vse ostrejših konfliktov in iskanja rešitev v sodnih sporih ter s prijavo na IRSD. Dobri delodajalci zato poskrbijo, da v pogodbah o zaposlitvi napolnijo vse vsebine iz 31. člena ZDR-1, dodajo pa tudi določbo o načinu mirnega reševanja vseh sporov, ki bi utegnili izhajati iz delovnega razmerja.

V letu 2023 so inšpektorji ugotovili **23 kršitev 10. člena ZDR-1**, ko delodajalci ob sprejemanju splošnih aktov, s katerimi so določali organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, niso upoštevali svojih obveznosti (posredovanje predloga splošnega akta v mnenje sindikatom, svetu delavcev ali delavskemu zaupniku oziroma obveščanje delavcev o vsebini predloga splošnega akta pred sprejemom akta). V letu 2023 so tako inšpektorji ugotovili nekoliko več kršitev 10. člena ZDR-1, kot v predhodnih treh letih, ko so v letu 2020 ugotovili 12 takih kršitev, v letu 2021 14 kršitev in v letu 2022 15 kršitev (trend naraščanja).

Znotraj instituta pogodbe o zaposlitvi so inšpektorji tudi v letu 2023 ugotavljali kršitve **47. člena ZDR-1**, ki se nanašajo na ukrepe za varovanje dostojanstva delavca pri delu. Ugotovili so jih **93**, od tega se jih je **44 kršitev** nanašalo na sprejetje ukrepov za varovanje dostojanstva, nekoliko več, **49 kršitev** pa na seznanitev delavcev s sprejetimi ukrepi. Več o ugotovitvah v nadaljevanju.

Inšpektorji že več let opozarjajo na problematiko prekoračitve dogovorjenega delovnega časa v primerih, ko delodajalec z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. V takih primerih delodajalec z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, delavec pa nato redno dela bistveno dlje (včasih s tem celo doseže polni delovni čas). **Kršitev 6. odstavka 65. člena ZDR-1**, ki določa, da v kolikor v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 145. člena tega zakona, so inšpektorji v letu 2023 ugotovili **18**, kar je predstavlja manjši porast teh kršitev od zadnjih treh let.

Z novelo ZDR-1 je opredeljen tudi nov 65.a člen, ki določa krajši delovni čas zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, in sicer, da lahko delavec, ki neguje otroka, starega do osem let, ali zagotavlja oskrbo iz četrtega odstavka 182. člena tega zakona, v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas, pri tem pa mora delodajalec svojo odločitev o predlogu delavca iz prejšnjega odstavka pisno utemeljiti v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec. Gre za dopolnitev oziroma razširitev instituta dela s krajšim delovnim časom. Prav tako pa je sprememba zakona prinesla tudi možnost dela s krajšim delovnim časom žrtvam nasilja v družini (67.a člen ZDR-1), ki določa, da delavec, ki je žrtev nasilja v družini, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za obdobje urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini, pri tem pa ima tak delavec pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno, ter pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas, če zakon tako določa. Delodajalec je prav tako dolžan svojo odločitev pisno utemeljiti.

Novela pa je za delavce zaradi potreb po usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja določila tudi možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, kar predlaga delavec, delodajalec pa mora svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh.

Kršitve, ki so bile v letu 2023 še ugotovljene tudi na drugih področjih, ki sodijo v širšem smislu v podpoglavje Zaposlovanje v širšem smislu, so:

- v zvezi s prepovedjo diskriminacije in povračilnih ukrepov (6. člen ZDR-1) je bilo ugotovljenih 18 kršitev;
- v zvezi z omejitvijo avtonomije pogodbenih strank (9. člen ZDR-1) sta bili ugotovljeni 2 kršitvi;

- v zvezi z uporabo splošnih pravil civilnega prava – prepoved sklepanja pogodb civilnega prava (13. člen ZDR-1) je bilo ugotovljenih 109 kršitev;
- v zvezi s spremembo pogodbe o zaposlitvi (49. člen ZDR-1) je bila ugotovljena 1 kršitev;
- glede pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika in delavca (63. člen ZDR-1) so bile ugotovljene 4 kršitve;
- glede krajšega delovnega časa (65. člen ZDR-1) je bilo ugotovljenih 18 kršitev;
- glede sklepanja pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (68. člen ZDR-1) so bile ugotovljene 3 kršitve.

Kršitve, ugotovljene v okviru instituta pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, bomo zajeli v posebnem podglavju, posvečenem ugotovitvam kršitev ZUTD. Prav tako pa kršitve v zvezi s prepovedjo diskriminacije in povračilnih ukrepov in sklepanja pogodb civilnega prava obravnavamo v nadaljevanju.

Inšpektorji za delo so ob opravljanju svojih nalog ugotovili še **23 kršitev** prepovedi zaposlovanja na črno (5. člen ZPDZC-1). V skladu z 19. členom ZPDZC-1 imajo inšpektorji za delo možnost, da v primeru suma zaposlovanja na črno izdajo odločbo, s katero prepovejo opravljanje dela posamezniku, ki je zaposlen na črno, in o tem nemudoma obvestijo pristojni organ. Žal še vedno od leta 2014, ko so bile pristojnosti nadzora nad izvajanjem prepovedi zaposlovanja na črno prenesene z IRSD na FURS, na naš naslov dnevno prejmemo veliko število prijav domnevnih tovrstnih kršitev in vprašanj s tem v zvezi, ki jih odstopimo FURS kot pristojnemu organu.

Pri inšpekcijskih nadzorih pa inšpektorji v zadnjem času zaznavajo tudi vse več stisk zaradi pomanjkanja kadra, tako s strokovnega kot tudi tehničnega in s tem v nekaterih primerih lahko tudi nezmožnost zagotovitve spoštovanja vseh predpisov.

#### **4.4.2 Opravljanje dela na drugih pravnih podlagah, različnih od pogodbe o zaposlitvi – pogodbe civilnega prava**

V poročevalskem obdobju smo ugotovili **109 kršitev** prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, to je **kršitev drugega odstavka 13. člena ZDR-1**, ki določa prepoved opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona. Število ugotovljenih kršitev je občutno višje kot v letih poprej. V letu 2021 je bilo npr. evidentiranih 42 tovrstnih kršitev, v letu 2022 pa 44 teh kršitev. Višje število ugotovljenih kršitev gre predvsem pripisati večji pozornosti področju sklepanja civilnih pogodb s strani IRSD in izvedenih več usmerjenih oziroma poostrenih nadzorov/akcij v zadnjem obdobju, ki so bile posredno ali direktno usmerjene v nadzor nad kršitvami 13. člena ZDR-1.

Inšpektorji še vedno poročajo, da je tovrstne kršitve v praksi težko ugotavljati, saj se zahtevajo visoki standardi dokazovanja, ki jih bistveno lažje dosegajo sodišča. Medtem, ko se denimo v postopku pred sodiščem zahteva sodelovanje in predložitve ter izvedba dokazov obeh strani, torej tako delodajalca – naročnika del, kot tudi delavca – izvajalca del, mora inšpektor po veljavni ureditvi dokazati za svoje ugotovitve in ukrepe pridobiti sam. Pri tem se lahko opira na (prepogosto) pomanjkljive evidence naročnika del, praviloma pa ne more računati na dokaze s strani izvajalca del, ki bi lahko bili ključni (na primer pisna dokazila - pogodba, izpisi nakazil in podobno) in pričanje, saj pričati ne želi niti prijavitelj (če je ta sploh znan in prijava torej ni bila podana anonimno) niti katera od prič, saj se vsi bojijo maščevanja naročnika in prekinitve sodelovanja z njegove strani. Če od delavca oziroma izvajalca del ni mogoče pridobiti nobenega dokaza, delodajalec pa elemente delovnega razmerja pri njegovem delu popolnoma zanika, je kršitev prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava izjemno težko dokazovati. Institut dela po civilni pogodbi se tako lahko zelo hitro zlorabi, saj zakonodaja ne predpisuje, koliko časa je mogoče delo opravljati na tak način, katera dela se lahko opravljajo, poleg tega pa se v praksi pojavlja tudi problem vprašanja kontinuitete dela.

Prav tako pa kot že več let izpostavljamo tudi, da so prijave na tem področju prejete v manjšem številu, vsaj dokler sodelovanje med delodajalcem in pogodbenim sodelavcem poteka res začasno in občasno ter je redno plačano. Ko pa takšna oblika dela prerese element začasnosti ali občasnosti in pride do konflikta med naročnikom dela ter izvajalcem, prekarni delavec marsikdaj poišče pravno pomoč, poda prijavo na IRSD oziroma vloži tožbo na ugotovitev obstoja delovnega razmerja.

Zaradi pojava novih fleksibilnih oblik dela, ki smo jim priča v zadnjih letih tudi v Sloveniji, je predvsem te nadzore še toliko težje opravljati. Ne glede na prizadevanja stroke in zakonodajalca, da se prekarne oblike dela omejijo in se delodajalce z različnimi ukrepi motivira k zaposlovanju delavcev in ne »najemanju delovne sile«, delodajalci delavce še vedno najemajo na podlagi pogodb civilnega prava. Glavni motiv delodajalcev je praviloma strošek dela, ki je pri zaposlenih delavcih še vedno najvišji, saj je treba delavcu (za razliko od izvajalca del na podlagi pogodbe civilnega prava) zagotoviti tudi letni dopust, regres za letni dopust, druge odsotnosti z dela (iz zdravstvenih razlogov, starševski dopust, ki poleg finančnih stroškov za delodajalca pomenijo tudi negotovost organizacije delovnega procesa), dodatke za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (ponoči, ob nedeljah in praznikih, v nadurnem delu), povračilo stroškov za malico in za prevoz na delo ter z dela, prispevke za socialno varnost zaposlenih in podobno.

S klasičnih civilnopравnih pogodb (podjemna pogodba, pogodba o naročilu avtorskega dela) oziroma začasnih in občasnih oblik dela (delo dijakov in študentov na podlagi napotnice študentskega servisa in začasno ali občasno delo upokojenecv), se na trgu dela razraščajo nove oblike fleksibilnega, občasnega in začasnega dela. Te oblike v marsičem prehitvejo normativno ureditev.

#### **4.4.3 Prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu**

V letu 2023 so inšpektorji ugotovili nekoliko manj primerov **kršitev prepovedi diskriminacije**, kot v preteklih letih. Inšpektorji so evidentirali **10 kršitev 6. člena ZDR-1** pri devetih različnih delodajalcih in **kršitev 2. odstavka 6. člena ZVarD** pri enem delodajalcu. Po vsebini se večina primerov še vedno nanaša na primere zaznane diskriminacije s strani delodajalca v zvezi z denarnimi prejemki iz delovnega razmerja, ki nekaterim delavcem niso bili izplačani ali so bili izplačani v različnih višinah ali v različnih časovnih terminih (posameznim delavcem kasneje, drugim prej). Zaznani so bili tudi primeri, ko je bila zaznana diskriminacija zaradi neenakopravne obravnave iskalcev zaposlitve že v sami objavi razpisa za prosto delovno mesto (starost kot osebna okoliščina). Diskriminacija delavcev pa je bilo ugotovljena tudi v primeru obračuna dodatka do minimalne plače in v primeru določitve višjega plačnega razreda za isto delovno mesto.

Ponovno se je za najbolj problematično izkazalo področje neenakopravne obravnave pri izplačilu regresa za letni dopust delavcem. V primerih, ko je bil delavcem izplačan regres v različnih višinah ali (določenim delavcem) izplačan z zamudo, je šlo za naslednje primere oziroma osebne okoliščine:

- izplačilo regresa za letni dopust zaradi osebne okoliščine (odsotnost z dela zaradi bolezni), saj je delodajalec delavcem, ki so bili odsotni z dela zaradi bolezni izplačal regres v nižji vrednosti kot delavcem, ki niso bili odsotni z dela zaradi bolezni;
- izplačilo regresa za letni dopust zaradi druge osebne okoliščine (trajanje zaposlitve pri delodajalcu), saj je delodajalec določil drugačno višino regresa za delavca, ki pri delodajalcu ni bil zaposlen celo leto;
- delodajalec je nekaterim delavcem sorazmerni delež regresa izplačal prej, in sicer do konca koledarskega leta, enemu zaposlenemu pa šele v naslednjem letu;
- v primeru izplačila sorazmernega dela regresa (druga osebna okoliščina), saj ga delavcem, ki v trenutku izplačila regresa niso bili več zaposleni pri delodajalcu, ni izplačal;
- pri plačilu regresa zaradi datumske neenakega izplačila regresa za letni dopust posameznim delavcem, ki so prejeli plačilo na tri različne dni v koledarskem letu;
- delodajalec je nekaterim delavcem izplačal sorazmerni del zgolj zakonsko določenega regresa za letni dopust, drugim delavcem, ki so bili zaposleni za približno enako obdobje, pa je izplačal sorazmerni del regresa za letni dopust v višini višjega določenega regresa;
- delavcem zaposlenim za določen čas, ki so bili bolniško odsotni, delodajalec ni izplačal sorazmernega dela regresa za letni dopust za koledarsko leto v enaki višini kot ostalim delavcem.

V zvezi z določilom o prepovedi diskriminacije, da mora delodajalec iskalcu ali iskalki zaposlitve pri zaposlovanju zagotavljati enako obravnavo, je šlo za primere, ko:

- je delodajalec večkrat objavil razpis za prosto delovno mesto, v katerem je navedel, da za delo išče »mlajšega« zaposlenega;
- je delodajalec v objavljenem javnem razpisu za več prostih delovnih mest kot pogoj za zasedbo delovnega mesta določil starostni pogoj, in sicer »do vključno 25 let na dan zaključka objave«.

Inšpektorji za delo so v primerih ugotovljenih kršitev prepovedi diskriminacije ukrepali z izrekom globe na podlagi 27. člena ZP-1, oziroma z opozorilom na zapisnik na podlagi 53. člena ZP-1, oziroma z izdajo odločbe o prekršku z opominom na podlagi 21. člena ZP-1.

V letu 2023 inšpektorji niso ugotovili nobene kršitve 133. člena ZDR-1, ki predvideva enako plačilo žensk in moških.

Delodajalec je dolžan sprejeti ukrepe za varovanje dostojanstva delavcev, ki zajemajo ne samo preventivne ukrepe, ki preprečijo negativne pojave na delovnem mestu, ampak tudi postopke, ki jih ima žrtev ob neprimernih pojavih na delovnem mestu, da jih lahko znotraj delodajalca prijavi in se jih razreši. Zelo pomembno je, da delodajalec žrtvi tudi omogoči zaščito njene integritete ob negativnih pojavih, da ne pride do viktimizacije, kadar poskuša uveljaviti prenehanje kršitev. Če tega ne stori, spet tvega razreševanje konfliktov pred zgoraj naštetimi institucijami, ki je pogosto dolgotrajno in nekonstruktivno.

Inšpektorji ugotavljajo, da prepoved diskriminacije in varstva dostojanstva na delovnem mestu predstavlja področje varstva delavskih pravic, ki jih je v inšpekcijskem nadzoru ob obstoječi pravni podlagi zelo težko dokazati. Ugotavljajo, da večina delodajalcev razpolaga s pravilnikom o prepovedi diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu oziroma ukrepi za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu. Prijav s tega področja je vsako leto več, na drugi strani pa so tudi pričakovanja prijaviteljev velika. Kršitve diskriminacije in trpinčenja so v inšpekcijskem postopku zelo težko dokazljive.

Če je bilo pri ugotavljanju kršitev prepovedi diskriminacije v letu 2023 ugotovljenih manj primerov kršitev kot v zadnjih nekaj letih, pa je bilo zato na področju **varovanja dostojanstva delavcev pri delu** (47. člen ZDR-1) ugotovljenih še vedno veliko kršitev. Delodajalec je v skladu s 47. členom ZDR-1 dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. V letu 2023 so inšpektorji ugotovili skupaj 93 kršitev, in sicer 44 kršitev, ko delodajalci tovrstnih ukrepov niso sprejeli in 49 kršitev, ko delodajalci o sprejetih ukrepih niso pisno obvestili delavce na pri delodajalcu običajen način (na primer na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

#### **4.4.4 Zaščita prijaviteljev »žvižgačev« po ZZPri**

Dne 22. 2. 2023 je pričel veljati na novo sprejeti Zakon o zaščiti prijaviteljev (Uradni list RS, št. 16/23), ki osebam ob prijavi kršitev v svojem delovnem okolju prinaša pomembne ukrepe za zaščito ter hkrati tudi določa dodatne obveznosti za zavezance v javnem in zasebnem sektorju. ZZPri z namenom zaščite javnega interesa določa načine in postopke za prijavo kršitev predpisov, za katere so posamezniki izvedeli v delovnem okolju in njihovo obravnavo ter zaščito posameznikov, ki prijavijo ali javno razkrijejo informacije o kršitvi. Sprejeti zakon IRSD določa kot organ za zunanjo prijavo in mu nalaga nove obveznosti. V skladu s 7. odstavkom 16. člena ZZPri določa, da organ za zunanjo prijavo obravnava prijavo prijavitelja, ki pri organu uveljavlja svoje pravice, po tem zakonu le, če prijavitelj v prijavi izrecno navede, da obstaja tveganje povračilnih ukrepov in da potrebuje zaščito kot prijavitelj po tem zakonu. V poročevalskem letu smo že prejeli nekaj tovrstnih prijav, pričakuje pa se, da bo teh prijav prihodnje še več.

#### 4.5 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI



V letu 2023 je bilo v zvezi postopki prenehanja pogodbe o zaposlitvi skupno ugotovljenih 207 kršitev. Kršitve so se nanašale na različne vidike prenehanja pogodb o zaposlitvi, ki pa jih je bilo skupno manj kot v letu poprej, ko je bilo ugotovljenih 350 kršitev.

Pri rednih odpovedih pogodb o zaposlitvi s strani delodajalca gre večinoma za odpovedi iz poslovnih razlogov, izredne odpovedi s strani delodajalcev pa so bile podane zaradi neupravičene odsotnosti delavca ali drugih hujših kršitev

pogodbenih obveznosti. Delavci izredne odpovedi večinoma podajo zaradi neizplačila ali daljših zamud pri izplačilu plač, neplačanih prispevkov ter trpinčenja na delovnem mestu. Delavci se pred podajo izrednih odpovedi pogosto obrnejo za strokovno pomoč na IRSD. Težavo pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi predstavlja pravilno vročanje in štetje odpovednega roka, ne glede na to, katera stran odpoveduje pogodbo o zaposlitvi.

Inšpektorji za delo pri izvajanju nadzora ugotavljajo kršitve na tem področju predvsem pri manjših delodajalcih, ki nimajo pravne službe oziroma si iz finančnega vidika ne morejo zagotoviti ustrezne pravne pomoči, večkrat pa postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi vodijo kar računovodski servisi. Inšpektorji za delo poročajo tudi, da se razmere zaradi izrazite fluktuacije zaposlenih poslabšujejo zlasti v gostinstvu, gradbeništvu ter tudi v šolstvu.

Ugotovljeni so bili primeri, ko delodajalci delavca odjavijo iz obveznih socialnih zavarovanj, ne da bi mu vročili odpoved pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali pa ga odjavijo na dan izdaje odpovedi, ko ne izpeljejo postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delavcu ne vročijo pisne obrazložitve dejanske odpovedi oziroma mu ne omogočijo zagovora. Delodajalci se poslužijo celo vnaprej podpisane odpovedi s strani delavca. V primeru sporazumne odpovedi pa delodajalci delavca velikokrat ne poučijo o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Opozarjamo na primere, ko delavci na podlagi ustne odslovitve s strani delodajalca zapustijo delovno mesto in potem čakajo na delo doma. Kolikor si v tej situaciji delavec pravočasno poišče pravno pomoč, odide nazaj na delo in zahteva pisno potrditev o čakanju na delo. V nasprotnem primeru se namreč lahko zgodi, da delodajalci beležijo neopravičene izostanke z dela in posledično izpeljejo postopek izredne odpovedi.

Zaznanih je bilo več primerov kršitev odpovedi pogodb o zaposlitvi tujcem, ki si urejajo podaljšanje dovoljenja za prebivanje in delo. Povečuje se število delavcev, ki delajo v tujini in podajajo prijave IRSD, da jim niso izročene pogodbe o zaposlitvi, da sploh ne vedo kako dolgo so v delovnem razmerju oziroma niso vedeli, da jim je delovno razmerje prenehalo in da jih je delodajalec odjavil iz obveznih socialnih zavarovanj.

Pojavljajo se tudi primeri, ko delodajalec delavca ne odjavi iz obveznih socialnih zavarovanj, čeprav delavec dejansko ni več zaposlen in je zapustil delovno mesto. Navadno ga delodajalec ali noče odjaviti ali pa je delavcu nedosegljiv. V takih primerih je delavec prepuščen dolgotrajnemu postopku odjave na ZPIZ. S takim ravnanjem delodajalec bivšim zaposlenim onemogoča zaposlitev pri drugih delodajalcih in prijavo v evidenco brezposelnih oseb ter eventualno prejemanje nadomestila za brezposelnost.

Še posebej je zaskrbljujoče, da v določenih primerih delodajalci ponarejajo podpise delavcev ali uporabijo tako imenovane bianko odpovedi, ki jih je delavec vnaprej podpisal (običajno ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi). Inšpektorji za delo imajo v takih primerih omejene možnosti ukrepanja, zato opozarjajo delavce, da morajo biti še toliko bolj previdni in nikoli ne smejo podpisovati praznih papirjev. V skladu s sodno prakso se takšno prenehanje obravnava kot redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, pri čemer sta se delodajalec in delavec "dogovorila" za skrajšanje odpovednega roka brez določitve denarnega povračila. V takih primerih inšpektor za delo ne more ukrepati v postopku o prekršku.

Lahko pa inšpektorji za delo ukrepajo v primeru kršitve tretjega odstavka 30. člena ZMEPIZ-1, to je, če delodajalec delavcem ob odjavi iz obveznega zavarovanja ne izroči kopije potrdila o vloženi prijavi v zavarovanje v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja in odjavi iz zavarovanja v roku 15 dni od prenehanja delovnega razmerja. **Tovrstne kršitve so bile v leti 2023 v izrazitem porastu, saj beležimo skupno kar 104 kršitve.**

Največ kršitev, ki se nanašajo na odpoved pogodbe o zaposlitvi, je bilo evidentiranih glede izplačila odpravnin ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, in sicer 60 kršitev 79. člena ZDR-1, ki ureja izplačilo odpravnine ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Sledijo kršitve, ker delodajalec pri prenehanju delovnega razmerja v primerih, ko je pogodba o zaposlitvi prenehala veljati s pisnim sporazumom med strankama, delavca ni pisno obvestiti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (25 kršitev 81. člena ZDR-1). V skladu z navedeno določbo mora biti sporazum sklenjen v pisni obliki, v njem pa mora delodajalec delavca obvestiti o pravicah iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Opustitev tega obvestila sicer nima vpliva na samo veljavnost sporazuma, lahko pa pomeni prekršek, določen v 217.b členu ZDR-1.

V zvezi z odpovedmi pogodb o zaposlitvi so inšpektorji za delo ugotovili 49 kršitev še glede oblike in vsebine odpovedi. V teh primerih delodajalci niso izrazili odpovedi v pisni obliki, niso pisno obrazložili dejanskega razloga za odpoved ali ob odpovedi niso pisno obvestili delavca o pravnem varstvu in o pravicah iz zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve (87. člena ZDR-1).

V zvezi s postopki pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi se je 13 kršitev nanašalo na kršitev določbe 85. člena ZDR-1, ki določa obveznosti delodajalca v postopkih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, iz razloga nesposobnosti in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

V 85. členu ZDR-1 je med določeno, da mora delodajalec pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga 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 iz delovnega razmerja ter da mora delodajalec pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi 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.

V letu 2023 so inšpektorji za delo zaznali kršitve navedene določbe v delu, ki se nanaša na izvedbo zagovora. Zakon delodajalcu ne nalaga, da bi moral delavca pisno vabiti na zagovor, določa pa delodajalčevo obveznost, da delavca pred nameravano odpovedjo pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogoči zagovor v razumnem roku, ne krajšem od treh delovnih dni. V primeru spora mora delodajalec dokazati, da je delavcu pred odpovedjo omogočil zagovor. Bistveno je, da se lahko delavec izjavi o očitanih kršitvah oziroma dejanskih razlogih za odpoved in po potrebi svoje izjave tudi dokumentira oziroma zanje predoči dokaze, če z njimi razpolaga.

Glede posebnega pravnega varstva pred odpovedjo za delavce pred upokojitvijo, starše, delavce s statusom invalida in odsotne z dela zaradi bolezni je bilo ugotovljenih 13 kršitev. Starši uživajo posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec skladno s prvim odstavkom 115. člena ZDR-1 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. Ne glede na navedeno je bilo v letu 2023 ugotovljenih 8 tovrstnih kršitev delodajalcev, ki posebnega varstva staršev niso upoštevali.

#### 4.6 ZAKON O UREJANJU TRGA DELA

ZUTD ureja raznovrstne vsebine, povezane s **praviciami, obveznostmi in možnostmi na trgu dela**. Za nadzor IRSD so pomembne zlasti tiste, ki se nanašajo na javno objavo prostega delovnega mesta, na začasno ali občasno delo upokoјencev in na zagotavljanje dela delavcev uporabniku. Inšpektorji so v letu 2023 ugotovili bistveno več kršitev kot v letu 2022, in sicer **172 kršitev** (v letu 2022 je bilo ugotovljenih 76 tovrstnih kršitev, v letu 2021 pa 93). Velika večina ugotovljenih kršitev se je nanašala na institut zagotavljanja dela delavcev uporabniku (členi od 163. do 174.a ZUTD).

Kršitve ZUTD s področja nadzora IRSD si torej sledijo glede treh različnih vsebinskih sklopov na:

- **kršitve glede javne objave prostega delovnega mesta oziroma vrste dela pri ZRSZ** (kršitve tretjega odstavka 7. člena ZUTD) - v letu 2023 sta bili ugotovljeni **2 kršitvi** omenjene določbe, ki predvideva obveznost delodajalcev iz javnega sektorja in gospodarskih družb v večinski lasti države, da morajo pri zavodu za zaposlovanje javno objaviti vsako prosto delovno mesto oziroma vrsto dela, razen v primerih izjem od obveznosti javne objave, ki jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja;
- **kršitve glede izvajanja instituta začasnega ali občasnega dela upokoјencev** (členi od 27.a do 27.d člena ZUTD) - v letu 2023 so inšpektorji ugotovili **17 kršitev** v zvezi s tem, največ se jih je nanašalo na prekoračitev dovoljenega delovnega časa pri tovrstnem delu (27.c člen ZUTD);
- **kršitve glede zagotavljanja dela delavcev uporabniku** – teh je bilo v letu 2023 **ugotovljenih 153**.

Največ ugotovljenih kršitev instituta zagotavljanja dela delavcev uporabniku se je leta 2023 nanašalo na **nezakonito posojanje delovne sile, to je na posredovanje dela delavcev uporabniku brez dovoljenja in vpisa v register pri ministrtvu, pristojnem za delo. Kršitev 168. člena ZUTD** so inšpektorji v letu 2023 ugotovili v **55 primerih** (v letu 2022 pa le v 22 primerih), k temu pa je treba prišteti še **12 kršitev 169. člena omenjenega zakona**, ki so se nanašale na delodajalce s sedežem v drugi državi članici EU, EGP ali v Švicarski konfederaciji, ki so na območju Republike Slovenije opravljali dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku brez dovoljenja in vpisa v evidenco na MDDSZ (v letu 2022 je bilo 5 tovrstnih kršitev).

Bistveno se je povečalo tudi število ugotovljenih kršitev s strani uporabnikov, ki so **na delo sprejemali delavce od delodajalcev, ki niso imeli dovoljenja in niso bili vpisani v register**, in sicer je bilo v letu 2023 ugotovljenih **70 kršitev drugega odstavka 166. člena ZUTD** (v letu 2022 pa zgolj 27 kršitev citiranega člena ZUTD).

V letu 2023 so bile glede zagotavljanja dela delavcev uporabniku ugotovljene tudi posamezne kršitve 163., 164. ter prvega odstavka 166. člena ZUTD.

K navedenim kršitvam je treba prišteti še tiste kršitve ZDR-1, ki so se nanašale na **institut pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku**. V letu 2023 so bile ugotovljene **4 kršitve drugega odstavka 63. člena ZDR-1**, ki določa, da morata uporabnik in delavec v času opravljanja dela delavca pri uporabniku glede pravic in obveznosti upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika.

Vzrok bistvenemu povečanju ugotovljenih kršitev nezakonitega posojanja delovne sile in nezakonitega sprejemanja na delo posojenih delavcev, zaposlenih pri drugih delodajalcih, je v tem, da je IRSD v letu 2023, na podlagi programskih usmeritev, izvajal usmerjene in bolj poglobljene ter ciljno usmerjene inšpekcijske nadzore, med drugim tudi v zvezi s sumi nezakonitega posojanja delavcev oziroma nezakonitega zagotavljanja dela delavcev uporabnikom in nezakonitega sprejemanja na delo delavcev od delodajalcev, ki niso vpisani v register oziroma evidenco.

Pri nadzoru ZUTD se srečujemo predvsem s problematiko nezakonitega posojanja delovne sile. Zakon po definiciji posredovanja delovne sile navaja le zaposlene delavce, ne pa tudi primerov, ko gre za posredovanje študentov, delavcev po pogodbi civilnega prava, upokojenecov. Veljalo bi v tem delu razmisliti o drugačni definiciji prvega odstavka 163. člena ZUTD oziroma o njeni razširitvi. Ocenjujemo, da je nezakonitega posojanja oziroma posredovanja delavcev s strani delodajalcev, ki za to ne izpolnjujejo pogojev, še vedno veliko. Tu velja še posebej izpostaviti dejavnost gradbeništva, ki se (če upoštevamo definicijo posojanja po prvem odstavku 163. člena ZUTD) na večjih projektih/gradbiščih, ne more izvajati drugače, kot da so izpolnjeni znaki zagotavljanja delavcev k uporabniku. Glavni izvajalci se tega zavedajo in s formalnimi ukrepi ter pravno dodelanimi pogodbami poskušajo zakriti te znake (pogodba o poslovnem sodelovanju pravno izredno dodelana, formalno se določi vodja podizvajalca, pogodbe o najemu delovnih sredstev, izdani računi za gradbena dela, ipd.). Podobno se je prikrito nezakonito zagotavljanje dela delavcev uporabnikom, razširilo na proizvodnjo, skladiščno dejavnost, polnjenje polic v trgovskih centrih, itd..., na podlagi podizvajalskih pogodb oziroma pogodb o poslovnem sodelovanju in izkazovanju pogodb o najemu delovnih strojev, poslovnih prostorov, delovnih sredstev, opreme in orodja. Navedena praksa je seveda pravno zelo vprašljiva, a hkrati že zelo razširjena. Dejansko ugotavljamo, da precejšnje težave inšpektorjem predstavlja prav dokazovanje elementov posredovanja delovne sile, kamor uvrščamo npr. navodila delavcem in nadzor nad delom delavcev oziroma lastništvo (najem) delovnih sredstev. Postopki v zvezi z dokazovanjem nezakonitosti posredovanja dela delavcev drugemu uporabniku so zelo zahtevni, saj je že prvi korak, to je neposredna zaznava nezakonitega opravljanja dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku na terenu, velikokrat onemogočena ali izjemno otežena. Inšpektorji ugotavljajo, da obstoječa pravna opredelitev zagotavljanja dela delavcev uporabniku (posojanje) ne omogoča učinkovite zaščite javnega interesa in zato, kot že navedeno pod poglavjem Predlogi za spremembo zakonodaje tega poročila, predlagamo dopolnitev 163. člena ZUTD tudi pri opredelitvi oziroma natančnejši določitvi dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku npr. po vzoru avstrijske ureditve, kjer bi se natančneje določili elementi, na podlagi katerih bi se lažje dokazovale nezakonitosti pri posredovanju delavcev.

Podobno kot v preteklih letih, inšpektorji na terenu tudi opažajo, da so mnogi delodajalci sicer poskrbeli za dovoljenje MDDSZ in vpis v ustreznih register z namenom, da bi zadostili zahtevam zakona in inšpekcijskega nadzora (dejstvo je tudi, da jih v primerih kršitev zgoraj navedenih določb lahko doletijo zelo visoke globe). Tovrstna praksa se uporablja predvsem v dejavnosti gradbeništva in kovinske industrije oziroma v dejavnostih, pri katerih se soočajo s pomanjkanjem delovne sile. Tovrstni delodajalci, ki so kot agencije vpisani v register, pa dejansko sodelujejo z naročniki na podlagi običajnih podizvajalskih pogodb, da se pri tem izognejo zavezujočim določbam ZUTD in ZDR-1. Eden izmed razlogov za tovrstno prakso je problematika, povezana z zaposlovanjem tujcev, za katere so tovrstni delodajalci pridobili dovoljenje za zaposlitev, vendar jih v skladu z določbo 5. odstavka 7. člena ZZSDT ne smejo posredovati uporabnikom. Drugi razlog zaradi katerega tovrstni delodajalci dejansko ne opravljajo dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku v skladu z določili od 59. do 63. člena ZDR-1, je finančni vidik, saj je tovrstno delo dražje, tako za delodajalca za zagotavljanje dela, kakor tudi za uporabnika. V tej zvezi predlagamo dodatno omejitev za delo agencij, in sicer da agencije ne bi smele opravljati poleg glavne dejavnosti posredovanja dela delavcev drugemu uporabniku še drugih dejavnosti.

Ob zgoraj navedenih problematičnih načinih dela, ki žal niso redki na deloviščih po Sloveniji in v tujini, nas čaka še ogromno dela, da jih bomo izkoreninili. Dejstvo je namreč, da se take prakse najmanj ugodno končajo za delavce, pogosto tujce, ki delajo v težkih pogojih dela in za nizko plačilo, marsikdaj ne da bi sploh vedeli, kdo je dejansko njihov delodajalec.

#### 4.7 TUJCI IN NAPOTENI DELAVCI

V Uradnem listu RS, št. 42/2023 z dne 7. 4. 2023, je bil objavljen **Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT-D)**. Novela vsebinsko sledi cilju sprememb in dopolnitev Zakona o tujcih pri odpravi nepotrebnih administrativnih ovir in pospešitvi reševanja upravnih zadev na upravnih enotah. S tem poudarja načelo ekonomičnosti upravnega postopka. Za delo inšpektorjev je poznavanje novele nujno, ne določa pa novih kršitev, ki bi bile v pristojnosti IRSD za ukrepanje.

V primerjavi z letom 2022 se je v letu 2023 število ugotovljenih kršitev določb, ki urejajo pogoje zaposlovanja, samozaposlovanja in dela tujcev v Republiki Sloveniji, bistveno povečalo. Poleg tega je potrebno upoštevati še, da se kršitve statistično spremljajo po pojavnih oblikah in zato kršitve, ki so povezane s tujci, beležimo tudi pri drugih institutih delovnopravne zakonodaje.

V letu 2023 je bilo tako ugotovljenih **77 kršitev ZZSDT**, kar je znatno več kot v letu 2022, ko je bilo ugotovljeno le 29 kršitev. Največ kršitev, in sicer **49, je bilo ugotovljenih zaradi nespoštovanja določbe četrtega odstavka 7. člena ZZSDT**, ker so delodajalci omogočali, da **so tujci opravljali drugo delo kot tisto, za katerega jim je bilo**, v postopku izdaje ali podaljšanja enotnega dovoljenja oziroma modre karte EU ali v postopku izdaje soglasja za zamenjavo, **dano soglasje** ali za katerega je bilo izdano dovoljenje za sezonsko delo. **V 3 primerih** so se **kršitve nanašale na peti odstavek 7. člena ZZSDT**, po katerem lahko delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, v okviru opravljanja te dejavnosti sklepa pogodbo o zaposlitvi samo s tujci, ki v Republiki Sloveniji prebivajo na podlagi modre karte EU, s tujci, za katere je bilo v postopku izdaje ali podaljšanja enotnega dovoljenja oziroma izdaje soglasja za zamenjavo, podano soglasje za zaposlitev, samozaposlitev ali delo ter s tujci, ki imajo v skladu s tem zakonom prost dostop na trg dela. Inšpektorji so ugotovili tudi **3 kršitve petega odstavka 33. člena ZZSDT**, ki določa, da delodajalec tujcu z dovoljenjem za začasno prebivanje, ki ni izdano zaradi zaposlitve, samozaposlitve ali dela, omogoči opravljanje dela v skladu s pogoji in elementi zaposlitve, navedenimi na informativnem listu. Ugotovljenih je bilo tudi **6 kršitev drugega odstavka 36. člena ZZSDT**, ko tuji delodajalec v Republiki Sloveniji z napotnimi delavci ni izvajal dovoljenih storitev, v taksativno naštetih primerih, vezanih na dobavo blaga in servisiranje. Dalje so bile ugotovljene **3 kršitve tretjega odstavka 36. člena ZZSDT**, storjene s strani tujih delodajalcev, zavezancev za prijavo, ker niso prijavi začeta izvajanja storitev v Republiki Sloveniji za napotene delavce pred začetkom izvajanja storitev. Inšpektorji so ugotovili tudi **6 kršitev drugega odstavka 45. člena ZZSDT**, po katerem je tujec dolžan na mestu, kjer dela, hraniti informativni list, če mu je bil vročen, ali dovoljenje za sezonsko delo, in ga na zahtevo pristojnega nadzornega organa predložiti kot dokazilo v postopku. Inšpektorji na terenu od tujih delavcev težko pridobijo informativne liste, saj delavci praviloma niso seznanjeni, da ga morajo imeti pri sebi. Vse postopke v zvezi z njihovo zaposlitvijo namreč vodijo delodajalci.

Ugotovljena je bila še **kršitev četrtega odstavka 45. člena ZZSDT**, ker tuji delodajalec med obdobjem napotitve svojih delavcev v Republiko Slovenijo na kraju opravljanja storitve ni hranil dokumentacije iz četrtega odstavka 45. člena tega zakona oziroma je ni predložil na poziv nadzornega organa.

Zaznati je bilo, da so se delodajalci, predvsem v dejavnostih gradbeništva, prometa, gostinstva in turizma ter v kovinski dejavnosti, srečevali s pomanjkanjem razpoložljive delovne sile na trgu dela in se tako posluževali zaposlovanja tujcev, kar je v veliko primerih povezano tudi z nezakonitim posredovanjem delovne sile. Na trgu se namreč pojavljajo delodajalci, ki v tujini - tretjih državah novačijo delavce in jih ponujajo na nelegalen način slovenskim delodajalcem. Delodajalci, ki pridobijo dovoljenja za zaposlitev tujcev in z njimi sklenejo pogodbo o zaposlitvi, opravljajo na nelegalen način »storitve« pri delodajalcih, ki imajo težave s pridobivanjem delavcev. Dejansko na ta način poteka nelegalno posojanje delavcev mimo določb ZUTD.

V zvezi z navedeno problematiko pojasnjujemo, da s strani ZRSZ prejemamo pobude za nadzor kršitev 7. člena ZZSDT. Težavo pri dokazovanju kršitev navedenega člena predstavlja okoliščina, da je za delodajalce, kateri tako nezakonito posredujejo delavce uporabnikom, težavno ugotoviti, kje opravljajo delo. Brez takšne ugotovitve pa delodajalcem ni mogoče dokazati nezakonitega posredovanja delavcev. Še večjo težavo pri dokazovanju nepravilnosti predstavljajo delodajalci, ki zaposlujejo tuje delavce, nato pa jih posredujejo na delo v druge države EU. Pri tovrstnih delodajalcih namreč sploh ni mogoče dokazovati, da opravljajo dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu. Nekateri od tovrstnih delodajalcev so s strani MDDSZ pridobili koncesije za posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku. Ker pa delavcev z dovoljenji za zaposlitev ne smejo posredovati uporabnikom, pri uporabnikih navidezno opravljajo »storitvene dejavnosti«, ki jih imajo registrirane poleg glavne dejavnosti (posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku).

V zvezi z napotitvijo delavcev zaposlenih pri delodajalcih v Republiki Sloveniji, ki začasno opravljajo storitve v drugih državah članicah EU, bi izpostavili še problematiko v zvezi z višino plač, ki jim pripada

za delo v tujini. V praksi se za delo v tujini delodajalec in delavec ustno dogovorita za plačilo na določeno urno postavko, pri čemer v pogodbi o zaposlitvi določita znesek osnovne plače v višini minimalne plače v RS, preostanek plačila do dogovorjene urne postavke pa delodajalec delavcu običajno izplača preko povračila stroškov na službenem potovanju - dnevnice oziroma kot poseben dodatek za delo v tujini. V primeru spora in prijave s strani delavca, le-ta v prijavi naznači nepravilnost, da ni prejel plačila v višini dogovorjene urne postavke oziroma, da ni prejel dnevnic oziroma dodatka za delo na terenu v tujini. Pri pregledih se ugotovi, da delodajalec za delavce pred napotitvijo ni sklenil pogodbe o zaposlitvi v skladu z določili 209. člena ZDR-1. V zvezi s tem je dobrodošla zakonska sprememba 209. člena ZDR-1 ter določitev prekrška po 24. točki prvega odstavka 217.a člena ZDR-1, v kolikor pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini ne vsebuje vseh sestavin iz 209. člena ZDR-1. V praksi bomo najverjetneje ugotavljali predvsem nepravilnosti v zvezi z določitvijo plačila za delo v pogodbah o zaposlitvi.

V zvezi z zaposlovanjem in delom tujcev bi izpostavili primere, ko delodajalci pridobijo enotna dovoljenja za delo na določenem delovnem mestu, dejansko pa tuji delavci opravljajo delo na drugem delovnem mestu, za katerega pa nimajo pridobljenega delovnega dovoljenja. Menimo, da do tovrstnih kršitev prihaja predvsem zaradi različnih postopkov pri pridobivanju delovnih dovoljenj, saj je za določena delovna mesta možno pridobiti delovna dovoljenja brez preverbe trga dela.

V zvezi z nadzorom ZZSDT bi opozorili na težave, ko se v praksi neposredno še ne izvaja določba drugega odstavka 44. člena ZZSDT, ki določa, da ima IRSD neposreden vpogled v elektronske evidence zavoda in upravnih enot glede podatkov o enotnih dovoljenjih. Podatki, ki jih trenutno lahko pridobivamo preko INSPIS-a, niso zadostni za učinkovit nadzor. Poleg tega, da nimamo vpogleda v kopije dokumentov, so tudi podatki nepopolni. Iz pridobljenih podatkov tako ni razvidna navedba delovnega mesta iz informativnega lista v primerih, ko kontrola trga dela ni obvezna (npr. varilec). Podatek o delovnem mestu je razviden samo, če je bila potrebna v postopku pridobitve delovnega dovoljenja preverba kontrole dela (npr. keramičar). IRSD bo nadaljeval z aktivnostmi, da bo inšpektorjem omogočen čim širši dostop podatkov za učinkovitejše delo.

Kot v prejšnjem obdobju, smo tudi v letu 2023 zaznavali pojavne oblike zagotavljanja dela delavcev iz tretjih držav slovenskim uporabnikom s strani tujih družb (v obliki čezmejnega izvajanja storitev), predvsem s strani Republike Hrvaške. Hkrati se je povečalo število tujih delavcev iz tretjih držav, predvsem iz Indije, Bangladeša, Pakistana, Nepala in drugih. Pri tem obstaja problem tolmačenja, saj ti delavci ne znajo niti angleškega jezika. Pri tovrstnih nadzorih nujno potrebujemo pomoč Policije.

Pojavljajo se tudi problemi, ker Republika Slovenija v praksi nima vzpostavljenega učinkovitega mehanizma izvršitve prekrškovnih odločb v tretjih državah (na primer BiH), od koder prihajajo izvajalci storitev, ki pogosto kršijo določbe ZZSDT. Zaznavamo, da podjetja tretjih držav rutinsko v Sloveniji prijavljajo čezmejno izvajanje kratkotrajnih storitev po 36. členu ZZSDT, pri čemer celo v prijavi navedejo, da bodo izvajali gradbena dela, ter na taki podlagi pripeljejo svoje delavce, s katerimi dejansko tudi opravijo gradbena dela. Pri tem so očitno s tovrstno prijavo uspešni pri ZRSZ, saj se ne izvaja kontrola vsebine prijav. Pri tovrstnih nadzorih je na terenu nujno sodelovanje in izvedba nadzorov s policisti.

Tretji odstavek 59. člena ZZSDT predvideva kaznovanje naročnika v primeru kršenja drugega odstavka 36. člena, pri tem pa sankcija za odgovorno osebo naročnika ni predpisana, zaradi česar predlagamo dopolnitev kazenske določbe tudi za odgovorno osebo naročnika, skladno z določili **ZP-1**.

Pri izvajanju inšpekcijskih nadzorov s področja zaposlovanja in dela tujcev in napotnih delavcev prav tako predstavlja težava izogibanje pozivom in vabilom inšpektorjev, vročanje pošte z navedbo preseljen, neznan na naslovu, itd., ustanavljanje novih podjetij z istimi direktorji na istem naslovu po prenehanju subjekta ter nedosegljivost odgovornih oseb in težavnost ugotavljanja izvajanja dela delavcev v tujini.

Čedalje pogostejši so primeri, ko delodajalci delavcem pred vložitvijo vloge za združitev družine fiktivno zvišajo plačo ali pa izplačajo kilometrino in druge dodatke z namenom, da bi prikazali višje dohodke v določenem časovnem obdobju, ki so potrebni za izpolnjevanje pogojev za združitev družine, nato pa dohodke ponovno znižajo na običajno raven.

Dodajamo še, da so bile ugotovljene tudi kršitve **4. alineje prvega odstavka 54. člena ZDR-1**, ki izrecno določa, v katerih primerih se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas. V **27 primerih** je bilo ugotovljeno, da **je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas za zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva**, ki ima enotno dovoljenje kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo, **sklenjena v nasprotju z izjemo, določeno v tem členu**.

V aktivnosti za **čimprejšnjo odpravo posledic poplav in plazov**, ki so **avgusta 2023** hudo prizadeli dobršen del Slovenije, **je bilo nujno pritegniti tudi tujo delovno silo**. ZIUOPZP je omogočil prednostno zaposlovanje tujcev iz tretjih držav, ki za vstop in bivanje v Sloveniji ne potrebujejo vizuma. V citiranem zakonu, ki se uporablja do 31. 8. 2024, so od 89. do 100. člena ter v 161. členu (kazenske določbe), določeni **začasni ukrepi na področju opravljanja dela tujih delavcev v Republiki Sloveniji in za nadzor nad njimi je pristojen IRSD** (99.člen). Gre za interventne ukrepe na področju opravljanja dela tujih delavcev v RS za kar **37 poklicev**, določenih z odredbo ministra pristojnega za delo, **nujnih za odpravo in preprečitev posledic poplav in plazov, za katere je postopek izdaje dovoljenj oz. soglasij na ZRSZ hitrejši**. Po navedenem interventnem zakonu lahko tudi tuji delodajalci opravljajo storitve odpravljanja posledic poplav in plazov v RS s svojimi zaposlenimi napoteni tujimi delavci le na podlagi izdanega soglasja ZRSZ za napotene delavce ter potrdila o vloženi vlogi za izdajo enotnega dovoljenja. Prijav suma kršitev po navedenem interventnem zakonu doslej nismo prejeli.

V Uradnem listu Republike Slovenije je bil 3. 4. 2023 objavljen **novi Zakon o čezmejnem izvajanju storitev (ZČmIS-1)**, ki je pričel veljati 18. 4. 2023 in nadomešča istoimenski zakon iz leta 2017 (z novelo iz leta 2021), z namenom uskladitve nacionalne z evropsko zakonodajo. Zakon regulira in ureja delovnopравни status vseh napoteni delavcev, kot so določeni z ZDR-1. ZČmIS-1 določa pogoje, pod katerimi lahko pravne in fizične osebe, registrirane za opravljanje dejavnosti s sedežem v Republiki Sloveniji začasno opravljajo čezmejne storitve v Evropski uniji. Prav tako določa pogoje, pod katerimi lahko pravne in fizične osebe registrirane v drugih državah Evropske unije izvajajo storitve v Republiki Sloveniji. V slovenski pravni red se prenaša Direktiva (EU) 2020/1057 ter na novo implementirajo tri Uredbe: Uredba (ES) št. 1072/2009, Uredba (ES) št. 1073/2009 in Uredba Komisije (EU) 2016/403 o dopolnitvi Uredbe (ES) št. 1071/2009. S prenosom se določajo posebna pravila za napotitev voznikov.

Na področju čezmejnega izvajanja storitev in v okviru napotovanja tujih delodajalcev, s sedežem v EU, ki v RS čezmejno izvajajo storitve, je IRSD **nadziral tudi spoštovanje določb ZČmIS in ZČmIS-1**. Pri nadzorovanju izvajanja navedenih zakonov so inšpektorji v letu 2023 ugotovili skupaj **68 kršitev**, kar je skoraj 10 krat toliko kot v letu 2022, ko je bilo ugotovljenih le 7 takšnih kršitev.

Kar **39** ugotovljenih **kršitev ZČmIS** se je nanašalo na **prvi odstavek 12. člena ZČmIS, v povezavi z drugim, tretjim in šestim odstavkom citiranega člena** in sicer so tuji delodajalci čezmejno izvajali storitve kljub neizpolnjenim pogojem. Inšpektorji so ugotovili tudi **15 kršitev prvega odstavka 14. člena ZČmIS**, ker tuji delodajalci niso pred začetkom izvajanja storitve opravili prijave storitve ali storitve niso izvajali v skladu z opravljeno prijavo storitve, **2** ugotovljeni **kršitvi** pa sta se nanašali na **tretji odstavek 14. člena ZČmIS**, ker tuji delodajalec ni hranil dokumentacije oziroma je ni predložil na poziv pristojnega nadzornega organa.

**Po uveljavitvi novega ZČmIS-1** so bile ugotovljene **4 kršitve 1. alineje prvega odstavka 14. člena ZČmIS-1**, ker so tuji delodajalci čezmejno izvajali storitve kljub neizpolnjenim pogojem in sicer kljub dejstvu, da niso razpolagali z veljavnim potrdilom A1 za napotnega delavca, ki ustreza opredelitvi čezmejnega izvajanja storitve. Dalje so bile ugotovljene **3 kršitve prvega odstavka 16. člena ZČmIS-1**, ker tuji delodajalec pred začetkom izvajanja storitve ni opravil prijave storitve, je opravil nepopolno prijavo storitve ali storitve ni izvajal v skladu z opravljeno prijavo storitve. Inšpektorji so ugotovili tudi **5 kršitev osmega odstavka 16. člena ZČmIS-1**, ker tuji delodajalci niso hranili dokumentacije oziroma jo niso predložili na poziv inšpektorja ali na poziv inšpektorja niso predložili prevoda.

Nasploh v nadzorih ugotavljamo, da tuji delodajalci niso seznanjeni z obveznostmi, ki so določene v ZČmIS-1. Problematiko nezakonitega opravljanja čezmejnih storitev tujih delodajalcev je potrebno gledati tudi z vidika neelojalne konkurence in dampinških cen in ne samo z vidika kršenja delovnopravne

zakonodaje. Predvsem na gradbiščih opažamo, da se pri delu pojavljajo predvsem tuji delodajalci s sedežem na Hrvaškem in Madžarskem. Ker je nadzor nad napotnimi delavci najbolj učinkovit na kraju opravljanja dela, je pri tovrstnih nadzorih na terenu nujno dobro sodelovanje in izvedba nadzorov s policisti, ki so specializirani in poznajo svoje pristojnosti po Zakonu o tujcih. O tovrstnih kršitvah smo praviloma seznanjeni s strani Policije, saj napoteni tuji delavci prijav zoper svoje delodajalce ne podajajo. Pri obravnavi tujih delavcev imamo težave pri ugotavljanju odgovorne osebe tujega delodajalca, zato pri tem obstaja potreba po vzpostavitvi učinkovitega neposrednega sodelovanja s tujimi nadzornimi organi. Ključnega pomena je tudi sodelovanje med nadzornimi organi držav članic EU. Tako se nadzori lahko osredotočajo na kraj, kjer se storitev opravlja in na kraj, kjer je delodajalec, ki napotuje delavce, registriran. Po mnenju IRSD bo povečanje nadzora ter sodelovanje med državami članicami EU prispevalo k izboljšanju pravic napotnih delavcev. Prav tako inšpektorji, ki se v okviru nadzora ZČmIS poslužujejo zaprosil za pravno pomoč tujim inšpekcijskim organom, poročajo o pozitivnih izkušnjah sodelovanja preko sistema IMI z nekaterimi tujimi nadzornimi organi.

Inšpektorji so v letu 2023 ugotavljali tudi kršitve pravic delavcev (tako državljanov Republike Slovenije kot tujih), ki jih na delo v države članice Evropske unije napotujejo delodajalci, registrirani v Republiki Sloveniji, in sicer so ugotovili **64 kršitev v manjšem delu spremenjenega 209. člena ZDR-1** ( v letu 2022 je bilo ugotovljenih 115 kršitev citiranega člena), **ki na novo določa po alinejah obvezne sestavine pogodb o zaposlitvi delavcev, ki jih delodajalec napoti na delo v tujino**. Taka pogodba mora vsebovati še določila: - o trajanju dela v tujini, praznikih in dela prostih dnevih, - minimalnem letnem dopustu, - plačilu za delo, do katerega je delavec upravičen v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, in valuti, v kateri se plačilo za delo izplačuje, - dodatnem zavarovanju za zdravstvene storitve v tujini, - drugih prejemkih v denarju ali naravi, do katerih je delavec upravičen za čas dela v tujini, - načinu zagotavljanja in uresničevanja pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ki so v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja ta zakon oziroma ugodneje, - pogojih vrnitve v Slovenijo, - povezavi na enotno uradno nacionalno spletno mesto.

Ugotovljenih je bilo tudi **8 kršitev drugega odstavka 210. člena ZDR-1** glede položaja napotnih delavcev, ki jih tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu in opravlja začasno delo v Republiki Sloveniji pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo delo in zaposlovanje tujih državljanov ter čezmejno izvajanje storitev, ko tuji delodajalec napotenemu delavcu ni zagotovil 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, plačilo za delo, pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, varnost in zdravje pri delu, posebno varstvo delavcev in zagotavljanje enakopravnosti, če je to za napotnega delavca ugodneje.

#### **4.8 DRUGE KRŠITVE S PODROČJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ**

V letu 2023 so inšpektorji na področju nadzora delovnih razmerij ugotavljali tudi druge kršitve, posebnih odstopanj glede na prejšnja leta v zvezi z drugimi kršitvami s področja nadzora delovnih razmerij pa ne zaznavamo.

V letu 2023 je bilo ugotovljenih 135 kršitev instituta letnega dopusta. Inšpektorji za delo poročajo, da je največ primerov prikrajšanja za pravico do koriščenja letnega dopusta v dejavnostih gradbeništva in avtoprevoznitva. Ugotovljene kršitve s tega področja so predvsem kršitve drugega odstavka 160. člena ZDR-1, ko delodajalci do 31. marca ne izdajo obvestila o letnem dopustu (ugotovljenih 55 kršitev). Glede izrabe letnega dopusta je bilo skupaj ugotovljenih 51 kršitev.

Težave pri izrabi letnega dopusta se občasno pojavljajo tudi zato, ker je letni dopust pri nekaterih delavcih, ki jim glede na zaposlitev pri delodajalcu pripada celotni dopust, trajal manj kot dva tedna v enem delu v koledarskem letu (pogosto delodajalci navajajo, da je to želja posameznih delavcev in tudi delavci podajajo izjave v tej smeri).

Delavci na splošno postavljajo številna vprašanja glede izrabe letnega dopusta ter glede odškodnine za neizrabljen letni dopust, ki jo delodajalci ob prenehanju delovnega razmerja v praksi delavcem pogosto

ne želijo izplačati. Neizplačilo odškodnine za neizrabljen dopust ni opredeljeno kot prekršek v kazenskih določbah ZDR-1, zato inšpektorji za delo v zvezi s tem ne morejo uvesti prekrškovnega postopka.

V letu 2023 je bilo zaznati veliko težav delavcev glede prenosa letnega dopusta, ko je bilo določeno v četrtem odstavku 162. člena ZDR-1, do zadnje novele ZDR-1, ki je začela veljati 16. novembra 2023. Delavec, ki zaradi različnih upravičenih odsotnosti (zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka) ni mogel izrabiti letnega dopusta v tekočem koledarskem letu ali do 30. junija naslednjega leta, pravico ves letni dopust izrabiti do 31. decembra naslednjega leta. Obdobje za prenos letnega dopusta v trajanju 12 mesecev ni bilo v skladu z zakonodajo EU, po kateri je ustrezno 15 mesečno obdobje. Vrhovno sodišče RS je 25.10. 2022 izdalo sodbo, opr. št. VIII Ips 23/2022, s katero je odločilo, da je ureditev 12 mesečnega obdobja za prenos letnega dopusta v ZDR-1 prekratka in pri odločitvi neposredno uporabilo Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Direktiva). Vendar s tem večina delavcev in tudi delodajalci v praksi niso bili ustrezno seznanjeni in delavcem v praksi niso priznavali 15 mesečnega obdobja za prenos. Kot rečeno, je zadnja novela ZDR-1D to ustrezno uskladila z evropsko pravno ureditvijo, tako da je sedaj tudi z zakonom določeno, da gre za 15 mesečno prenosno obdobje v zgoraj navedenih primerih.

V letu 2023 so bile ugotovljene tudi kršitve v zvezi z odmero dolžine letnega dopusta, ko delodajalec pri odmeri letnega dopusta delavcu ne spoštuje minimalnih standardov iz kolektivne pogodbe dejavnosti, kolikor ga ta zavezuje.

Na področju **varstva nekaterih kategorij delavcev** so inšpektorji za delo najpogosteje obravnavali primere glede omejitve nadurnega dela in dela ponoči zaradi nosečnosti in starševstva ter starejših delavcev.

Inšpektorji za delo izpostavljajo delo študentov, ki je v določenih dejavnostih pogost pojav (npr. strežba v gostinskih lokalih, opravljanje raznih lažjih del v trgovini in skladiščih, urejanje spletnih strani,...). Zavezanci študente oziroma njihovo delo pogosto obravnavajo kot »poceni« delovno silo, ki za delodajalca predstavlja minimalne stroške v primerjavi z redno zaposlenimi.

Nikakor ne gre zanemariti kategorijo starejših delavcev, ki v posameznih dejavnostih (npr. kovinsko predelovalni) delajo preko zakonskih določenih omejitev za nadurno delo, pa k temu predhodno ne podajo potrebnega soglasja.

Inšpektorji za delo poročajo, da pogosto svetujejo delavcem, ki negujejo otroka starega do treh let, glede njihovih pravic, npr., da niso dolžni brez predhodnega pisnega soglasja opravljati nadurnega dela in dela ponoči. Opažajo tudi, da imajo tako delodajalci kot delavci težave glede razumevanja zakonodaje v tem delu, zaradi česar zakonodajo pogosto napačno razlagajo tako, da tovrstna ureditev velja samo za matere, ne pa tudi za očete.

Še vedno se pojavljajo kršitve pravic delovnih invalidov, predvsem v delu, ki se nanaša na zagotavljanje opravljanja drugega dela, ki je ustrezno delavčevi preostali delovni zmožnosti. Delodajalci delavcu invalidu pogosto ne omogočijo ustreznega dela in ne spoštujejo omejitev, priznanih z odločbo o invalidnosti. Največkrat delavci invalidi opravljajo še naprej isto delo, kot so ga v času pred nastalo invalidnostjo in se jim ne zagotavlja delovnega okolja ter delovnih obremenitev, ki ustrezajo njihovi delovni zmožnosti. Posledično delo opravljajo slabše in zaradi svoje invalidnosti ne dosegajo pričakovanih rezultatov ter so zato podvrženi dodatnim pritiskom in očitkom delodajalca.

Neredko se pojavljajo primeri, ko se invalidu, za katerega poteka postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi in je na čakanju na delo doma, ne zagotovi ustrezne višine nadomestila (največkrat prejema 80 odstotno nadomestilo namesto 100 odstotnega). O tem IRSD obvešča Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi Ministrstva za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti.

Inšpektorji za delo so pristojni tudi za **nadzor nad izvajanjem posameznih določb ZJRS**, in sicer v zvezi z izvajanjem 14. in 16. člena ZJRS. Prvi odstavek 14. člena ZJRS določa, da morajo vse pravne osebe zasebnega prava in fizične osebe, ki opravljajo registrirano dejavnost poslovati s strankami na območju RS v slovenščini. Kadar je njihovo poslovanje namenjeno tudi tujcem, se poleg slovenščine

lahko uporablja tudi tuji jezik. Drugi odstavek 14. člena ZJRS, pa določa, da je dolžnost zasebnega delodajalca ali delodajalke, da glede na predvidljivo pogostnost in zahtevnost jezikovnih stikov s strankami določi za posamezno delovno mesto potrebno zahtevnostno stopnjo znanja slovenščine ter pri objavi prostih delovnih mest, na katerih se predvidevajo jezikovni stiki s strankami, kot pogoj izrecno navede zahtevnostno stopnjo znanja slovenščine.

V 16. členu pa ZJRS določa, da mora v slovenščini potekati tudi notranje poslovanje pravnih oseb zasebnega prava in fizičnih oseb, ki opravljajo registrirano dejavnost, ki se nanaša na urejanje pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja, na dajanje navodil in obveščanje delavcev ali delavk ter na varstvo pri delu. Če gre za delovno razmerje s tujcem, ki opravlja sezonska dela, je pri tem dopustna souporaba tujega jezika. Navedene pravne in fizične osebe pri razpisih za zasedbo delovnih mest ne smejo od kandidatov ali kandidatke zahtevati pisnih vlog samo v tujem jeziku. V letu 2023 so inšpektorji ugotovili 15 kršitev navedenih členov ZJRS.

Na področju **obvezne vključitve delavcev v poklicno zavarovanje s strani delodajalcev po ZPIZ-2** je v skladu s 350.a členom ZPIZ-2 IRSD pristojen za nadzor nad izvajanjem drugega odstavka 200. člena ZPIZ-2. Sicer je IRSD organ nadzora nad izvajanjem vključitve v poklicno zavarovanje, vendar pa mu ni bila podeljena pristojnost ugotavljati, katera so tista delovna mesta, za katera bi morala biti vključitev v poklicno zavarovanje obvezna. Z ZPIZ-2 je bila predvidena ustanovitev posebne sedemčlanske komisije, ki bi ugotavljala obveznost poklicnega zavarovanja, ter z novelo zakona še ustanovitev petčlanske komisije, ki bi bila pristojna za ugotavljanje delovnih mest, na katerih je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje pri posameznem zavezancu (delodajalcu).

Komisiji še vedno nista ustanovljeni, prav tako niso določena merila, oziroma ni bila izdana uredba, s katero bi se določila merila za ugotavljanje delovnih mest iz prvega odstavka 199. člena zakona. Inšpektorji ugotavljajo, da se je tudi v samih nadzorih izkazalo, da IRSD ne more učinkovito ugotavljati, katera so tista delovna mesta, za katera bi morala biti vključitev v poklicno zavarovanje obvezna in da je nujna čimprejšnja vzpostavitev sistema, kot ga predvideva zakonodaja.

Ker sistem, po katerem bi lahko delodajalec preveril, ali mora svojega zaposlenega vključiti v poklicno zavarovanje ali ne, tudi v letu 2023 še vedno ni vzpostavljen na način, kot je bil določen z zakonom, ter zaradi pomanjkanja jasnih navodil, pravil in brez ustrezne zakonodajne podlage, je inšpektorat večkrat opozarjal na navedeno problematiko. IRSD je v letu 2023 nadaljeval nadzor na tem področju in ugotovil 9 kršitev 200. člena ZPIZ-2 in 3 kršitve 350.a člena ZPIZ-2. V obravnavanih primerih so inšpektorji imeli težave z dokazovanjem kršitev, izdane odločitve so bile na podlagi pritožb zavezancev v drugostopenjskem odločanju praviloma vrnjene v ponovno odločanje inšpektorjem, pri čemer so le-ti veliko časa in truda vložili že ob prvi izdaji odločbe.



## 5 USMERJENI NADZORI INŠPEKTORATA V LETU 2023

V letu 2023 je IRSD izvedel **11 usmerjenih akcij nadzora oziroma poostrenih celoletnih usmerjenih nadzorov**, od tega pet na področju nadzora delovnih razmerij in pet na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu, enega pa smo izvedli na obeh področjih nadzora.

**Tabela 3:** Usmerjeni nadzori IRSD v letu 2023

Naziv usmerjenega nadzora	Delovna razmerja	Varnost in zdravje pri delu
Akcija nadzora nad izvajanjem 131. člena ZDR-1	x	
Poostren nadzor nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v dejavnosti gradbeništva	x	
JAD 2023 – Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje ter zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu v dejavnosti gradbeništva	x	x
Usmerjena akcija nadzora nad spoštovanjem delovnopravnih predpisov v vrtcih	x	
Akcija nadzora nad izvajanjem začasnih delovnopravnih ukrepov po ZOPNN in ZIUOPZP	x	
Poostren nadzor nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri zavezancih, ki med drugim opravljajo dejavnost kopališč	x	
Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih		x
Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, izbranih na osnovi metodologije naključnih številok – reprezentativni vzorec 2023		x
Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri izvajanju gozdarske dejavnosti sečnje in spravila		x
Usmerjeni nadzor nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri izvajanju dejavnosti z diizocianati		x
Usmerjeni nadzor nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu - SEVESO		x

Z usmerjenimi nadzori IRSD nadzira izvajanje zakonodaje s področja delovnih razmerij ter zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih v dejavnostih, v katerih se določene kršitve pogosteje ugotavljajo ali za katere ocenjujemo, da predstavljajo večje tveganje z vidika pojavljanja kršitev ter zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu oziroma preverja izvajanje določenih zakonskih institutov.

V okviru **usmerjenih nadzorov IRSD** v letu 2023 je bilo opravljenih **3.778 inšpekcijskih pregledov** od 9.978 inšpekcijskih pregledov s področja varnosti in zdravja pri delu ter delovnih razmerij v letu 2023. Inšpekcijski pregledi v okviru usmerjenih akcij nadzorov oziroma poostrenih celoletnih usmerjenih nadzorov tako zajemajo skoraj 38 % opravljenih inšpekcijskih pregledov in predstavljajo pomemben vidik delovanja IRSD.

Več informacij o namenu, izvedbi in ugotovitvah posameznih usmerjenih nadzorov je razvidnih iz poročil o izvedbi posameznih usmerjenih nadzorov, objavljamo v nadaljevanju.

### 5.1 AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM 131. ČLENA ZDR-1

Izplačilo regresa je že vrsto let ena izmed prevladujočih kršitev plačila za delo na področju delovnih razmerij. Glede nato, da je področje ocenjeno kot tvegano za kršitve pravic večjemu številu delavcev, je IRSD v letu 2023 nadaljeval z izvajanjem tako rednega kot poostrenega nadzora pri delodajalcih glede instituta plačila za delo, tudi izplačila regresa. Pozornost smo namenjali tako večjim kot manjšim

delodajalcem. Ob tem dodajamo, da so se posamezni nadzori opravljali tudi glede izplačila regresa za nazaj, v okviru zastaralnega roka. Namen nadzora je zagotoviti spoštovanje določbe zakona, ki predstavlja tudi temeljno pravico delavca.

V okviru te akcije so inšpektorji opravili 851 inšpekcijskih pregledov in pri tem ugotovili 437 kršitev. Za ugotovljene nepravilnosti v tem poostrenem nadzoru je bilo izrečenih 316 ukrepov, večinoma so bili prekrškovne narave. Izdanih je bilo 63 odločb o prekršku z izrekom globe, 92 odločb o prekršku z izrekom opomina ter 55 plačilnih nalogov. Izrečenih je bilo tudi 67 opozoril po ZP-1. 26 ukrepov je bilo ureditvene narave, od tega 13 ureditvenih odločb in 13 opozoril po ZIN. Podana so bila tudi 3 naznanila zaradi suma storitve kaznivega dejanja.

Največ kršitev (176) se je nanašalo na drugi odstavek 131. člena, ki določa, da se mora regres delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. 16 kršitev se je nanašalo na prvi odstavek 131.člena ZDR-1, ki določa, da je delodajalec dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. 12 kršitev se je nanašalo na določbo 3. odstavka 131. člena, ki omogoča da se lahko v primeru, ko je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno v primeru nelikvidnosti delodajalca, določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta. 28 kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi s sorazmernostjo dela regresa.

V zvezi s plačilnim dnem je bilo ugotovljenih 28 kršitev, medtem ko je bilo glede kraja in načina izplačila plače, kot ga določa 135. člen ZDR-1, ugotovljenih 17 kršitev. Inšpektorji so v okviru tega poostrenega nadzora ugotovili še posamezne kršitve glede letnega dopusta, kršitve v povezavi s kolektivnimi pogodbami, zaposlovanjem za določen čas, počitki, prenehanjem pogodbe o zaposlitvi idr. Skupaj je bilo ugotovljenih 342 kršitev ZDR-1. Ob tem je bilo v nadzorih ugotovljenih tudi 8 kršitev ZEPDSV. Zabeleženih je bilo še 74 kršitev v povezavi z dolžnostmi zavezanca v postopku inšpekcijskega nadzora in nemotenim opravljanjem nalog inšpekcijskega nadzora. Ugotovljene so bile 3 kršitve ZMinP in 4 kršitve ZMEPIZ-1.

Ugotovitve glede izvajanja akcije v povezavi s spoštovanjem 131. člena ZDR-1 so vsebinsko enake kot v preteklih letih in sicer tako v okviru rednega kot tudi usmerjenega nadzora. Inšpektorji ugotavljajo, da nekateri delodajalci regres izplačujejo v več delih, pri tem pa se sklicujejo na likvidnostne težave. Inšpektorji so poročali o primerih, ko delodajalci delavcem izplačujejo različne zneske regresa za letni dopust, pri čemer gre poudariti, da delodajalci v tovrstnih primerih praviloma v zakonitem roku vsem delavcem izplačajo regres vsaj v višini minimalne plače, kot to določa 131. člen ZDR-1, oziroma v višini, kot to določa zavezujoča oziroma izbrana kolektivna pogodba. Delodajalci v večini primerov nimajo sprejetih splošnih aktov ali izdelanih formalnih kriterijev, na podlagi katerih delavcem izplačujejo različne zneske regresa. Primeroma nižji sorazmerni del regresa prejmejo delavci, ki jim je v tekočem koledarskem letu prenehalo delovno razmerje ali so koristili starševski dopust oziroma so bili odsotni zaradi bolezni.

Obravnavali smo primere, ko delodajalci, kljub temu, da so zaposlenim delavcem izplačali regres za letni dopust, le tega niso izplačali delavcem, ki jim je delovno razmerje pri njih med letom prenehalo. Ugotovljene nepravilnosti so bile v povezavi z določitvijo roka za izplačilo sorazmernega dela regresa, saj s sodno prakso niso vsi delodajalci seznanjeni. Tudi posamezni delavci po prejemu celotnega regresa niso želeli podati pisnega soglasja za pobotanje preplačila v primeru prenehanja delovnega razmerja med koledarskim letom. Ugotavljali smo še primere, ko direktor ne izplača regresa v družinskih podjetjih, torej partnerju ali ožjemu družinskemu članu.

Zabeleženi so bili tudi primeri zlorab, ki so se izkazali za težko dokazljive, in sicer je delodajalec delavcem izplačal regres za letni dopust, vendar pa v nadaljevanju od delavcev zahteval, da znesek dvignejo iz računa in ga v gotovini vrnejo delodajalcu. Ugotovili smo tudi primere izplačil v gotovini in primere nezakonitega pobota.

Sodelovanje s FURS v zvezi z delodajalci, ki za posamezne delavce niso oddali REK obrazca za izplačilo regresa, ocenjujemo kot primer dobrega in učinkovitega sodelovanja dveh nadzornih organov.

Ugotavljamo še, da z uvedbo inšpekcijskih postopkov zavezanci regres dejansko v nadaljevanju izplačajo, v nasprotnem primeru verjetno regres določenim delavcem ne bi bil izplačan.

Področju izplačila regresa bomo namenjali pozornost tudi v bodoče.

## **5.2 POOSTREN NADZOR NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE V DEJAVNOSTI GRADBENIŠTVA**

Na podlagi programskih usmeritev IRSD za leto 2023 smo izvajali poostreni nadzor nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v dejavnosti gradbeništva.

Nadzirali smo izvajanje določb ZUTD, ZZSDT in ZČmIS-1, pri čemer so inšpektorji opravljali tudi nadzor tujih delodajalcev, ki so izvajali čezmejne storitve v Sloveniji oziroma napotovali delavce na delo v Slovenijo. Nadzor se je opravljal na večjih gradbiščih na posameznih OE, pri čemer smo pri izboru uporabili seznam aktivnih gradbišč in sicer gradbišč do izvedene tretje gradbene faze, kjer se je predpostavljalo, da delo opravlja večje število »podizvajalcev« s tujimi delavci. Sodelovali smo s Policijo in v posamezne nadzore vključili večje število inšpektorjev zaradi celostne obravnave posameznega gradbišča.

Inšpektorji so v okviru tega nadzora na področju delovnih razmerij opravili 395 inšpekcijskih pregledov in pri tem ugotovili 165 kršitev. Za ugotovljene nepravilnosti je bilo izrečenih 110 različnih ukrepov, večina njih je bilo prekrškovne narave. Izrečenih je bilo 33 odločb o prekršku z izrekom opomina in 16 odločb o prekršku z izrekom globe ter 5 glob s plačilnimi nalogi. Izrekli smo tudi 16 opozoril po ZP-1. Glede upravnih ukrepov poročamo o izdanih 33 ureditvenih odločbah in 5 opozorili po ZIN.

Največ ugotovljenih kršitev se je nanašalo na institut plačila za delo, in sicer 49, od tega pa je bilo največ kršitev 131. člena ZDR-1, ki se nanaša na izplačilo regresa (16), pri čemer so inšpektorji pogosteje poročali o zamudah pri izplačilih in neizplačilih sorazmernega dela regresa. Ugotovljene so bile 4 kršitve 134. člena ZDR-1 glede plačilnega dne, posamezne kršitve so bile evidentirane tudi glede kraja in načina izplačila plače, neupravičenega zadržanja in pobota izplačila plače ter izplačila dodatkov. Ugotovljenih je bilo 6 kršitev ZMinP. V zvezi z delovnim časom je bilo zabeleženih 5 kršitev. Inšpektorji so ugotavljali kršitve tudi glede zaposlovanja za določen čas (19), primeroma so inšpektorji ugotavljali še kršitve glede obveznih sestavin pogodbe o zaposlitvi (8). Ugotovljenih je bilo 8 kršitev ZEPDSV ter 16 kršitev ZZSDT. Glede čezmejnega izvajanja storitev je bilo ugotovljenih 9 kršitev, od tega so bile ugotovljene 3 kršitve prvega odstavka 14. člena ZČmIS, ki določa obveznosti tujega delodajalca, da pred začetkom čezmejnega izvajanja storitve opravi prijavo pri ZRSZ. 6 kršitev se je nanašalo na 16. člen ZČmIS. Tuji delodajalci so bili nadzorovani v manjšem številu. Pri nadzoru ZUTD se srečujemo predvsem s problematiko nezakonitega posojanja delovne sile. Ugotovljenih je bilo 39 kršitev ZUTD. V 10 primerih je bila evidentirana tudi kršitev 29. člena ZIN glede sodelovanja zavezancev, da v roku podajo pisno pojasnilo, dokumentacijo oziroma izjavo v zvezi s predmetom nadzora. V enem primeru je bilo ugotovljeno zaposlovanje na črno, o čemer smo seznanili pristojni organ.

Inšpektorji še vedno izpostavljajo področje vodenja evidenc o izrabi delovnega časa. Evidence namreč na gradbiščih pogosto niso dosegljive, pri marsikaterem delodajalcu pa se vodijo pavšalno, tako, da je iz njih razvidno, da delavci delajo vsak dan natančno po 8 ur, kar glede na vremensko izpostavljenost dejavnosti odpira vprašanje verodostojnosti predloženih evidenc. Posledično je težko tudi dokazovanje kršitev glede delovnega časa. Večina tujih delavcev ni seznanjena z dolžnostjo, da imajo na kraju opravljanja dela informativni list, kar je dolžnost delavca. Na posameznih gradbiščih je bilo ugotovljeno čezmejno izvajanje storitev delodajalca. Na gradbiščih se pogosto srečujemo s problematiko nezakonitega posojanja delovne sile, kar smo že izpostavili.

### **5.3 JAD 2023 – AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE TER ZAKONODAJE S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU V DEJAVNOSTI GRADBENIŠTVA**

IRSD že od leta 2016 sodeluje v skupnih evropskih akcijah, ki se izvajajo na področju boja proti trgovini z ljudmi. V letu 2023 je v okviru evropske akcije JAD 2023, ki je potekala v času od 10. 6. 2023 do 17. 6. 2023 in katere namen je bila identifikacija morebitnih žrtev trgovine z ljudmi, izkoriščenih v zvezi prisilnega dela in drugih oblik izkoriščanja, potekal nadzor nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje ter zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z dejavnostjo gradbeništva. V skupni akciji so sodelovali predstavniki Policije, Finančne uprave RS in predstavniki sindikatov. Opravljeni so bili nadzori pri 109 delodajalcih, od tega tudi pri dveh delodajalcih, ki sta zaposlovala državljane Republike Belorusije. Nadzore je izvajalo 25 inšpektorjev, od tega 16 inšpektorjev s področja delovnih razmerij in 9 inšpektorjev s področja varnosti in zdravja pri delu.

S področja varnosti in zdravja pri delu in delovnih razmerij so inšpektorji opravili skupaj 312 pregledov. Na področju delovnih razmerij so inšpektorji ugotovili 42 kršitev in izdali 3 upravne odločbe, 8 plačilnih nalogov, 14 prekrškovnih odločb z izrekom opomina, 4 prekrškovne odločbe z izrekom globe ter izrekli 4 opozorila po ZP-1 in 1 naznanilo suma storitve kaznivega dejanja po 199. členu Kazenskega zakonika (zaposlovanje na črno). Inšpektorji so ugotovili tudi 157 kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu, med katerimi je bilo ugotovljenih največ kršitev glede ocenjevanja tveganj, usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela ter glede zagotavljanja varnega dela na gradbiščih. S tega področja so inšpektorji izdali 22 upravnih odločb, 4 plačilne naloge, 25 prekrškovnih odločb z izrekom opomina, 10 prekrškovnih odločb z izrekom globe, izrekli pa tudi 8 opozoril po ZP-1 in 3 opozorila po ZIN.

### **5.4 USMERJENA AKCIJA NADZORA NAD SPOŠTOVANJEM DELOVNOPRAVNIH PREDPISOV V VRTCIH**

V okviru akcije se je nadziralo spoštovanje nekaterih določb ZDR-1, Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (upoštevajoč Kolektivno pogodbo za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji), ZUTD in ZEPDSV.

IRSD je v okviru akcije izvedel skupno 192 nadzorov. Inšpektorji so v 50 primerih na podlagi ugotovitev uvedli prekrškovni postopek in se je zavezancem izrekla sankcija opomina. V 35 primerih so inšpektorji za delo ocenili, da glede na ugotovitve zadostuje izrek opozorila, v 8 primerih so inšpektorji izdali upravno odločbo, medtem ko je bila v 6 primerih, glede na teže ugotovljenih kršitev, zavezancem izrečena globa.

Največ ugotovljenih pomanjkljivosti se je nanašalo na razloge sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ugotovljenih je bilo tudi nekaj primerov kršitev določbe glede omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Delodajalci so v več primerih ugotovljenih nepravilnosti pokazali pripravljenost, da kršitve odpravijo in so delavcem ponudili pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Na podlagi opravljenih inšpekcijskih nadzorov je bilo ugotovljeno, da je velika večina pogodb o zaposlitvi za določen čas v vrtcih sklenjena iz razloga nadomeščanja začasno odsotnih delavcev, pri čemer se zavezanci poslužujejo tudi zakonskih izjem glede obveznosti javne objave. Nekaj pogodb o zaposlitvi za določen čas je bilo sklenjenih iz razloga predvidenega zmanjšanja obsega vpisa.

Pri nadzorovanih javnih zavodih je bila zaznana stiska tako s strokovnim kot tudi tehničnim kadrom (npr. kuharice, čistilke).

Opaziti je tudi, da se morajo vrtci pri sistemizaciji delovnih mest (v primeru potrebe po novih zaposlitvah zaradi večjega števila vpisanih otrok) oziroma pri zaposlovanju opirati na soglasje ustanovitelja k sistemizaciji, ki jo poda le za eno šolsko leto. Sami zavezanci tako nimajo prostih rok pri odločanju o tem ali se bo sklepala pogodba o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas ter so vezani na časovni okvir, ki ga poda ustanovitelj v soglasju.

V nekaterih primerih so inšpektorji za delo zaznali kršitve glede pravice do odpravnine v primerih prenehanja pogodb o zaposlitvah za določen čas. Odpravnine so bile po poročanju inšpektorjev s strani zavezancev tekom postopkov izplačane.

## **5.5 AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM ZAČASNIH DELOVNOPRAVNIH UKREPOV PO ZOPNN IN ZIUOPZP**

Na podlagi določb ZOPNN-F in ZIUOPZP smo decembra 2023 začeli izvajati usmerjeno akcijo nadzora nad izvajanjem začasnih ukrepov zaradi posledic poplav in zemeljskih plazov in sicer nadomestila plač delavcem zaradi nezmožnosti opravljanja dela zaradi višje sile, delnega povračila nadomestila plač delavcem na začasnem čakanju na delo ter povračila izplačanih plač delavcem, ki so odpravljali posledice poplav in plazov pri delodajalcu. Akcija se bo izvajala do konca prvega tromesečja leta 2024. IRSD pri tem sodeluje z ZRSZ. Inšpekcijski nadzori so se izvajali na podlagi pridobljenih podatkov o poslovnih subjektih oziroma delodajalcih, ki so s strani ZRSZ (do 8. 11. 2023) prejeli odločbe o priznanju povračila izplačanih plač oziroma nadomestil plač za višjo silo, začasno čakanje na delo oziroma za odpravo škode pri delodajalcu. Inšpektorji bodo v primerih ugotovljenih kršitev postopali skladno s pooblastili, o ugotovljenih kršitvah, ki imajo za posledico vračilo prejetih sredstev, pa obvestili ZRSZ. O ugotovitvah bo mogoče poročati v naslednjem poročevalskem obdobju.

## **5.6 POOSTREN NADZOR NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE PRI ZAVEZANCIH, KI MED DRUGIM OPRAVLJAJO DEJAVNOST KOPALIŠČ**

Nadzor se je opravljal pri posameznih zavezancih, ki poleg drugih dejavnosti izvajajo tudi dejavnost kopališč, kjer smo popisali delavce, preverili pravne podlage na podlagi katerih reševalci iz vode in »savna mojstri« opravljajo delo. Nadzor se je v nadaljevanju izvedel nad morebitnimi zavezanci, ki so omogočali delo delavcem bodisi v obliki zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku v smislu ZUTD, bodisi na podlagi pogodb civilnega prava v luči 13. člena ZDR-1.

Opravljenih je bilo 37 inšpekcijskih pregledov. Inšpektorji so v nekaj primerih izdali prepovedne določbe in uvedli prekrškovne postopke.

Na podlagi vzorca pregledanih kopališč je bilo ugotovljeno, da reševalcev iz vode primanjkuje in da zavezanci s težavo zagotavljajo varovanje kopalcev. Precejšen del zagotavljanja službe reševanja iz vode tako temelji na pogodbah civilnega prava. Upravljalci kopališč so v nadzorih navajali, da na trgu ni delovne sile, ki bi želela delo reševalca iz vode opravljati v okviru pogodbe o zaposlitvi. Ugotovljeni so bili tudi primeri sklenjenih pogodb o poslovnem sodelovanju z zunanjim poslovnim partnerjem.

## **5.7 AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU NA ZAČASNIH IN PREMIČNIH GRADBIŠČIH**

S področja varnosti in zdravja pri delu je usmerjeni nadzor gradbišč potekal na slovenskih gradbiščih v obdobju od 3.1.2023 do 1.12.2023. Inšpektorji so pri nadzoru **360 gradbišč** in **101 delovišč** opravili **1.512 pregledov** pri **925 subjektih**. Pri tem je bilo ugotovljenih **2.444 kršitev** ter izdanih **1.030 ukrepov**. Največ nepravilnosti je bilo ugotovljenih v zvezi z delom na višini (odri, varnostne ograje, dela na strehah), z zagotavljanjem uporabe ter neuporabo osebne varovalne opreme, z neupoštevanjem navodil koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu ter s pisnim sporazumom po 39. členu ZVZD-1 na gradbiščih.

Na inšpektoratu smo v letu 2023 že petnajstič izvedli celoletno akcijo v zvezi z izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih. Od leta 2013 dalje na inšpektoratu poostreno nadziramo poleg klasičnih gradbišč tudi delovišča izvajalcev del, kot so krovci, tesarji, kleparji, fasaderji in monterji oken. Na teh deloviščih smo preverjali izvajanje ukrepov, ki so v skladu z minimalnimi zahtevami iz priloge IV Uredbe, še zlasti pa uporabo in zagotavljanje uporabe osebne varovalne opreme. Prav tako pa smo nadzirali izpolnjevanje obveznosti naročnikov oz. nadzornikov projekta, koordinatorjev za VZD in izvajalcev del.

Od 360 pregledanih gradbišč je bilo 15 % takih na katerih je bilo od 1 do 5 delavcev, 53 % takih od 6 do 20 delavcev, 22 % takih od 21 do 50 delavcev in 10 % z več kot 50 delavci. Od 101 pregledanega delovišča, kjer so se izvajala kratkotrajna dela na višini, je bilo 54 % takih na katerih je bilo od 1 do 3 delavcev, 39 % takih od 4 do 6 delavcev, 3 % takih od 7 do 10 delavcev in 4 % takih z več kot 10 delavci. Največ pregledanih delovišč je bilo takšnih, kjer so se izvajala krovska dela (35 %) in fasaderska dela (27 %).

V okviru akcije so inšpektorji izvajali nadzor tudi nad izpolnjevanjem obveznosti naročnikov gradbenih del in ugotovili, da 4 % naročnikov izvajanja del na gradbiščih ni prijavilo inšpekciji za delo 15 dni pred pričetkom del kljub izpolnjevanju pogojev za prijavo po Uredbi. Kopija prijave gradbišča je bila nameščena na vidnem mestu na gradbiščih v 88 % primerov. Prijava gradbišča je bila zaradi sprememb ažurirana na 12 % gradbišč, morala pa bi biti v 16 % primerov. Na 96 % gradbišč je dela izvajalo dva ali 2 več izvajalcev, naročniki pa kljub temu na 3 % gradbišč niso imenovali koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu v skladu z Uredbo. Od prisotnih koordinatorjev za varnost pri delu na gradbiščih v 4 % primerov koordinatorji niso bili imenovani s strani naročnika. Ugotovljeno je bilo, da je 2 % naročnikov preneslo svoje obveznosti po Uredbi na izvajalce del, kar zakonodaja prepoveduje, 3 % naročnikov pa ni zagotovilo izdelave varnostnega načrta, kot to določa Uredba.

V okviru usmerjenega nadzora se je izvajal nadzor nad delom koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu tako v fazi priprave kot v fazi izvajanja projekta. Ugotovljeno je bilo, da so bili na gradbiščih v 78 % imenovani isti koordinatorji tako za fazo priprave kot za fazo izvajanja projekta. V 8 % primerov varnostnih načrtov ni bilo narejenih v skladu s prilogo V Uredbe, 4 % varnostnih načrtov pa ni bilo izdelanih skladno s spremembami na gradbiščih. Na 4 % gradbišč koordinatorji niso imeli knjige ukrepov za varno delo v skladu z Uredbo. V 7 % primerov so koordinatorji pomanjkljivo vpisovali ukrepe v zvezi z ugotovljenimi nepravilnostmi v knjigo ukrepov, 1 % koordinatorjev pa jih sploh ni vpisovalo. Inšpektorji so v 65 % uspešno vzpostavili stik s koordinatorji v fazi izvajanja projekta. Koordinatorji so povprečno obiskali gradbišča na vsakih 9 dni.

Pri inšpekcijskih nadzorih so bile v 292 primerih ugotovljene nepravilnosti v zvezi z odri, v 24 primerih pa so bili najdeni neurejeni dostopi do delovnih mest na višini ali v globini. Inšpektorji so ugotovili, da izvajalci v 229 primerih niso postavili varnostnih ograj ob delovnih mestih oziroma so bile varnostne ograje neprimerne ali pomanjkljivo urejene, zaradi česar je bila možnost padca z višine ali v globino velika. Pisnega sporazuma o skupnih ukrepih za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu po 39. členu ZVZD-1, delodajalci niso sklenili na 51 gradbiščih, na 53 gradbiščih delodajalci niso določili delavca za zagotovitev varnosti svojih delavcev, na 41 gradbiščih pa delodajalci niso določili delavca, ki zagotavlja usklajeno izvajanje skupnih ukrepov, določenih s pisnim sporazumom. Inšpektorji so ugotovili, da izvajalci v 147 primerih niso upoštevali navodil koordinatorjev, vpisanih v knjigo ukrepov. Nepravilnosti v zvezi z delovnimi podi so bile ugotovljene v 45 primerih, v zvezi z varovanjem odprtih v tleh v 37 primerih, v 60 primerih pa so bile ugotovljene nepravilnosti pri delu na strehah. 15 nepravilnosti v smislu varovanja delovnih mest pred padci je bilo ugotovljenih pri odprtinah v stenah, ki so na višini več kot 2 m in je višina parapeta nižja od 85 cm. V 405 primerih so bile ugotovljene nepravilnosti v zvezi z zagotavljanjem osebne varovalne opreme in njene uporabe ter neuporabe s strani posameznih delavcev, v 44 primerih pa so bile ugotovljene nepravilnosti v zvezi z varovanjem gradbenih jam in izkopov. V zvezi z električnimi inštalacijami na gradbiščih je bilo ugotovljenih 47 kršitev, 36 kršitev pa je bilo ugotovljenih v zvezi z neustreznim varovanjem gradbišč proti okolici. V zvezi z vozili in delovno opremo na gradbiščih je bilo ugotovljenih 13 kršitev, 26 kršitev pa v zvezi z nezagotavljanjem stranišč in umivalnikov za umivanja rok na gradbiščih.

Inšpektorji so s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu izdali **225 ureditvenih odločb** za odpravo nepravilnosti, od katerih so jih 73 izrekli ustno, ker je šlo za izjemno nujne ukrepe. V **209 primerih** so inšpektorji prepovedali nadaljevanje posameznih del do odprave nepravilnosti in v **67 primerih** prepovedali delo zaradi neposredne nevarnosti za življenje delavcev. Od omenjenih 276 prepovedi del je bilo v 145 primerih delo prepovedano ustno na kraju samem. V zvezi z ugotovljenimi prekrški je bilo izdanih **127 odločb o prekršku** (77 z opominom in 50 z globo) ter **166 plačilnih nalogov**. Izdanih je bilo tudi **123 opozoril** po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru in **112 opozoril** po Zakonu o prekrških. Prav tako je bila na Državno tožilstvo RS podana ena kazenska ovadba v zvezi z ogrožanjem varnosti pri delu.

Z usmerjenim nadzorom gradbišč inšpektorat skozi celotno leto izvaja nadzore na gradbiščih, saj gradbena dela predstavljajo eno najnevarnejših dejavnosti. Usmerjeni nadzor na gradbiščih se je izkazal za zelo koristnega, saj so bile ugotovljene številne kršitve in izrečeni številni ukrepi, za katere menimo, da bodo pripomogli k izboljšanju stanja pri nadzorovanih delodajalcih. Zaradi navedenega bomo s takšnim poostrenim in pogostim nadzorom gradbišč nadaljevali tudi v prihodnje.

## 5.8 AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU PRI DELODAJALCIH, IZBRANIH NA OSNOVI METODOLOGIJE NAKLJUČNIH ŠTEVILK – REPREZENTATIVNI VZOREC 2023

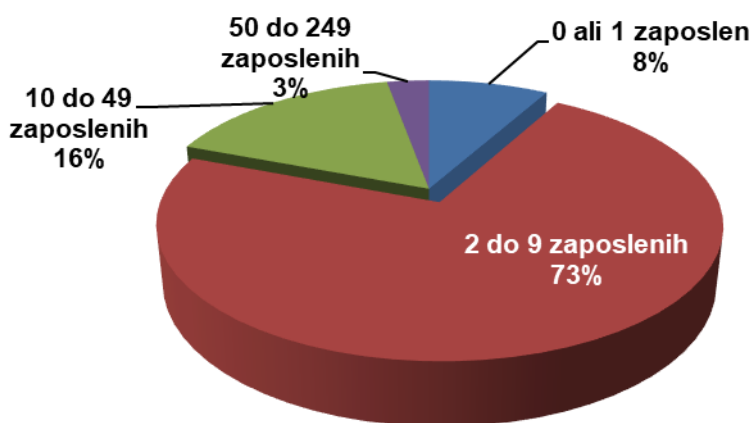
Akcijo Usmerjenega nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, izbranih na osnovi metodologije naključnih števil, izvajamo na podlagi reprezentativnega vzorca pravnih subjektov. Inšpektorat RS za delo je to akcijo v letu 2023 izvedel že dvajseto leto zapored. Izvedba te akcije v preteklih letih je pokazala, da pridobljene ugotovitve v zvezi s spoštovanjem osnovnih varnostnih in zdravstvenih zahtev s področja zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu pri naključno izbranih subjektih dokaj realno prikazujejo stanje v RS na tem področju, zato smo tovrstno oceno stanja opravili tudi v letu 2023. Eden izmed namenov te akcije je tudi zniževanje deleža subjektov, pri katerih Inšpektorat RS za delo še nikoli ni opravil inšpekcijskega pregleda s področja varnosti in zdravja pri delu.

V letu 2023 smo, podobno kot v preteklih letih, s pomočjo metodologije naključnih števil iz poslovnega registra, ki ga vodi Agencija RS za javnopravne evidence in storitve (AJPES), izbrali reprezentativni vzorec 1400 subjektov. Vzorec je reprezentativen glede na število zaposlenih in dejavnost. Naključni izbor je bil opravljen izmed v Republiki Sloveniji aktivnimi subjekti, ki so po podatkih registra zaposlovali dva ali več delavcev.

Osnovno orodje za pridobivanje podatkov je standardiziran zapisnik o opravljenem inšpekcijskem nadzoru. Po opravljenem inšpekcijskem nadzoru inšpektor izpolni še elektronski anketni list (v aplikaciji Microsoft Teams oziroma Microsoft Forms), v katerega vpiše osnovne podatke o subjektu nadzora, ter oceno stanja na desetih področjih nadzora oziroma parametrih z ocenami od 1 do 4, pri čemer ima vsaka ocena tudi opisno definicijo zaradi čim bolj enotnega ocenjevanja.

Struktura pregledanih subjektov je kljub relativno majhni velikosti vzorca še vedno dober približek strukturi vseh družb oziroma samostojnih podjetnikov posameznikov na podlagi podatkov poslovnega registra, s to razliko, da smo zajeli tudi 8 odstotkov subjektov z nič ali enim zaposlenim, čeprav tovrstnih subjektov na podlagi podatkov iz registra nismo izbrali. V letu 2023 med pregledanimi subjekti sicer ni bilo subjektov, ki bi zaposlovali 250 ali več delavcev, kljub temu, da so bili v vzorec vključeni tudi tovrstni subjekti. V spodnjem grafu je prikazan delež nadzorovanih delodajalcev glede na število zaposlenih delavcev.

**Graf 22:** Delež nadzorovanih subjektov glede na število zaposlenih delavcev, reprezentativni vzorec IRSD, 2023

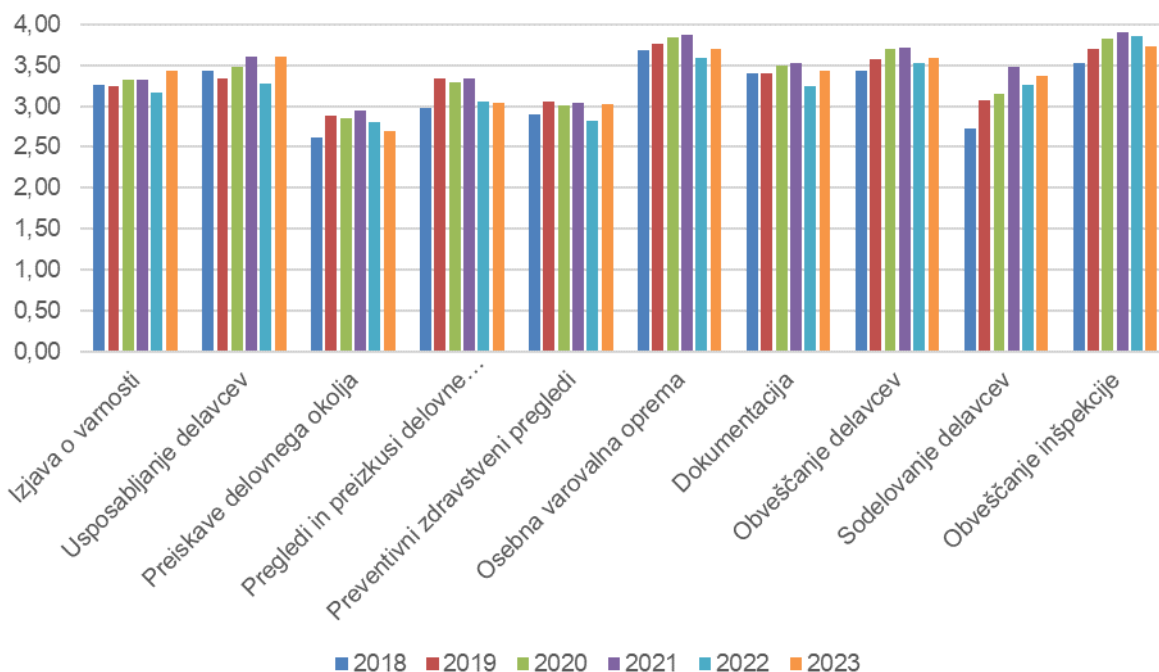


Delež pravnih subjektov glede na predhodno opravljene nadzore je opisan v razdelku 3.2.7.tega poročila. V spodnjem grafu pa je prikazano gibanje povprečja ocen, podanih s strani inšpektorjev, po posameznih nadzorovanih parametrih v obdobju od 2018 do 2023.

Na podlagi številčnih ocen od 1 do 4 smo izdelali povprečno oceno po vseh desetih parametrih. Skupna povprečna ocena se je v letu 2023 v primerjavi z letom 2022 nekoliko zvišala in sicer iz 3,26 na 3,36. K

zvišanju skupne povprečne ocene v primerjavi z letom poprej so največ prispevale povprečne ocene, ki se nanašajo na izjavo o varnosti z oceno tveganja, na usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela in na preventivne zdravstvene preglede delavcev. V letu 2023 so se v primerjavi z letom poprej zvišale povprečne ocene pri večini ocenjevanih parametroh oziroma so se znižale samo pri treh ocenjevanih parametrih, kar je razvidno iz spodnjega grafa.

**Graf 23:** Povprečna ocena za posamezne parametre, reprezentativni vzorec IRSD, 2018 – 2023



Najvišjo povprečno oceno (3,73) izmed vseh ocenjevanih parametrov je v letu 2023 prejel parameter obveščanje inšpekcije, še zlasti v zvezi s prijavi nezgod pri delu, kar je vsekakor posledica elektronskega prijavljanja preko SPOTa.

Najnižjo povprečno oceno (2,70) izmed vseh ocenjevanih parametrov je v letu 2023 ponovno prejel parameter preiskave delovnega okolja. Parameter preiskave delovnega okolja je sicer od vključno leta 2015 naprej izmed vseh ocenjevanih parametrov vedno prejel najnižjo povprečno oceno.

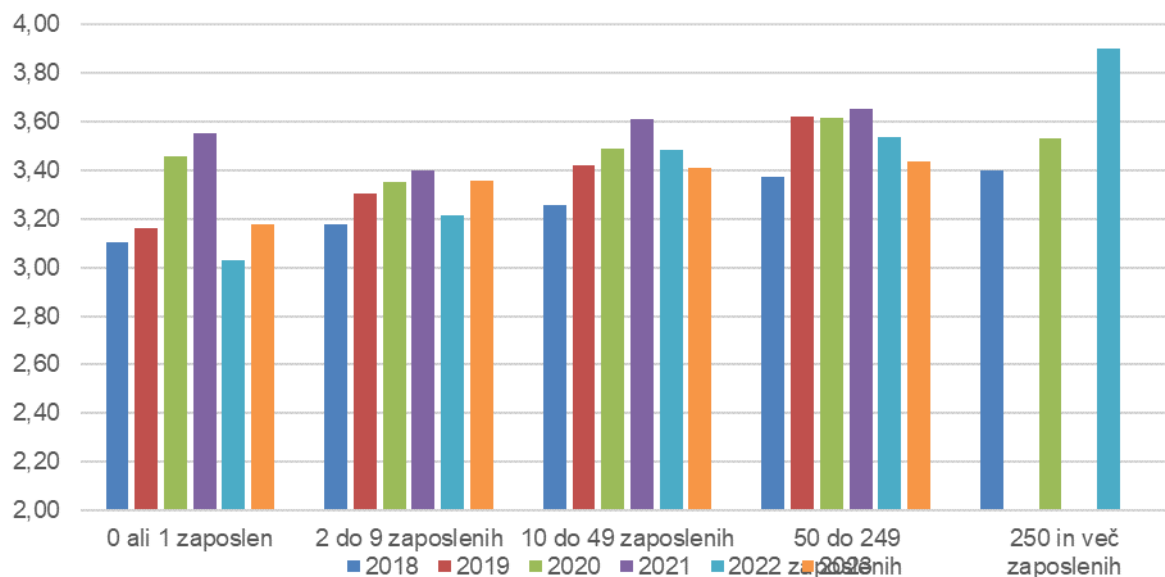
V letu 2023 se je ponovno potrdila domneva, da je povprečna ocena sorazmerna številu zaposlenih pri pregledanem subjektu. Navedeno gre iskati v dejstvu, da »večji« delodajalci oziroma delodajalci z večjim številom zaposlenih delavcev področju varnosti in zdravja večinoma namenjajo več pozornosti.

Močan vpliv na izvajanje ukrepov v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ima seveda tudi to, ali je bil inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu pri subjektu predhodno že kdaj opravljen in tudi časovni razmik med inšpekcijskimi nadzori pri posameznem delodajalcu. To se je ponovno pokazalo tudi v letu 2023, ko je bila povprečna ocena vseh ocenjevanih parametrov pri subjektih, pri katerih je bil nadzor s področja varnosti in zdravja opravljen že vsaj enkrat, za 9 odstotkov višja kot pri subjektih, pri katerih ta nadzor še nikoli ni bil opravljen.

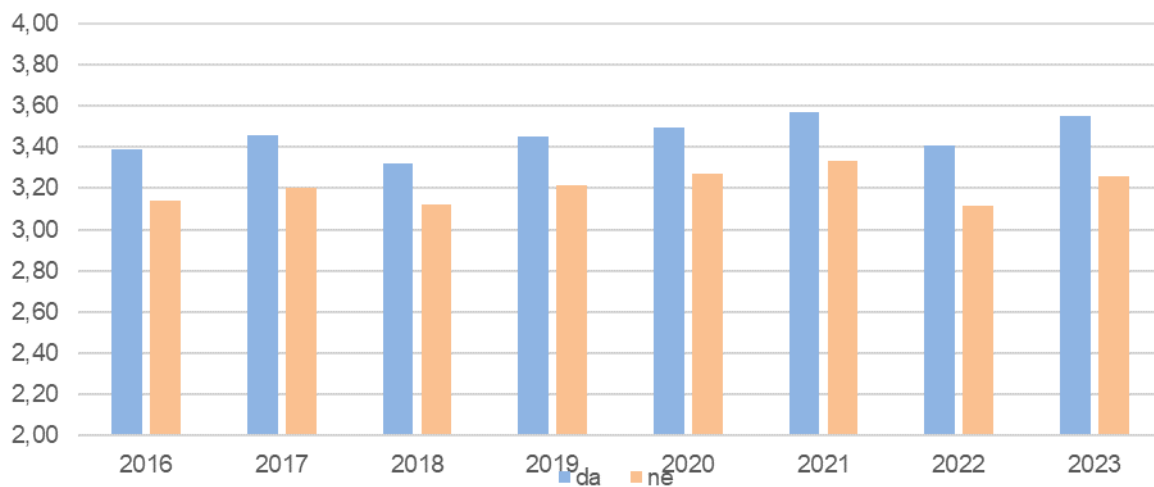
V letu 2023 je bilo 53 takih subjektov, ki so pri ocenjevanih parametrih dobili samo najvišje ocene (oceno 4) oziroma pri katerih ni bilo ugotovljenih pomanjkljivosti – delež teh subjektov glede na skupno število pregledanih subjektov je bil 22 odstotkov in se je v primerjavi z letom 2022, ko je ta delež znašal 19 odstotkov, nekoliko zvišal. Skupne povprečne ocene so razvidne iz spodnjih grafov.



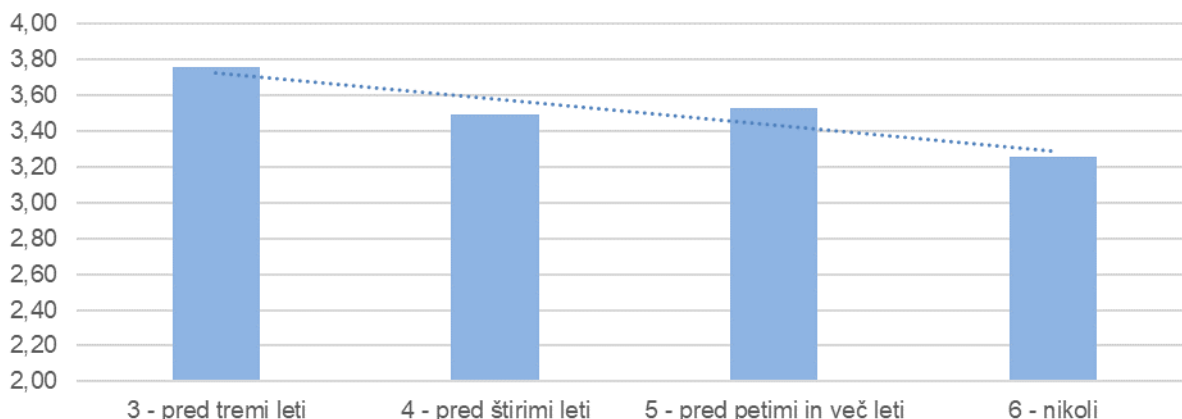
**Graf 24:** Skupna povprečna ocena v odvisnosti od števila zaposlenih, reprezentativni vzorec IRSD, 2018 – 2023 (v letih 2019, 2021 in 2023 med pregledanimi subjekti ni bilo subjektov, ki bi zaposlovali 250 ali več delavcev)



**Graf 25:** Skupna povprečna ocena glede na to, kdaj je bil pri subjektu nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu nazadnje opravljen (vključno s trendno črto), reprezentativni vzorec IRSD, 2023



**Graf 26:** Skupna povprečna ocena glede na to, ali je bil pri subjektu nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu predhodno že kdaj opravljen, reprezentativni vzorec IRSD, 2016 – 2023



Inšpekcijski nadzori v okviru akcije so bili opravljeni v 47 različnih glavnih SKD dejavnostih, pri čemer je bilo v 10 dejavnostih opravljenih najmanj 10 nadzorov. Od teh 10 dejavnosti so v povprečju najvišje skupne povprečne ocene vseh parametrov prejeli subjekti z glavno dejavnostjo »Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje«, najnižje pa subjekti z glavno dejavnostjo »Dejavnost strežbe jedi in pijač«.

**Tabela 4:** Skupne povprečne ocene vseh parametrov (razvrščene od najvišje do najnižje ocene) za dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih najmanj 10 nadzorov, reprezentativni vzorec IRSD, 2023

Šifra dejavnosti (oddelek SKD)	Naziv dejavnosti (oddelek SKD)	Skupna povprečna ocena
71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	3,58
25	Proizvodnja kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav	3,52
49	Kopenski promet, cevovodni transport	3,47
43	Specializirana gradbena dela	3,47
46	Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili	3,44
86	Zdravstvo	3,34
69	Pravne in računovodske dejavnosti	3,24
45	Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil	3,17
47	Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili	3,13
56	Dejavnost strežbe jedi in pijač	2,95

Rezultati akcije so v letu 2023 v primerjavi z letom 2022 pokazali določeno mero zvišanja ravni zagotavljanja zakonsko predpisanih ukrepov, ki se nanašajo na varnost in zdravja pri delu. V letu 2023 so se v primerjavi z letom poprej povprečne ocene zvišale pri večini ocenjevanih parametroh. Kljub temu, da je bilo v letu 2023 pri veliki večini ocenjevanih parametrov možno zaznati določeno mero zvišanja ravni zagotavljanja zakonsko predpisanih ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu, še ne moremo govoriti o kakšnem pomembnejšem izboljšanju stanja na tem področju.

## 5.9 AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU PRI IZVAJANJU GOZDARSKE DEJAVNOSTI SEČNJE IN SPRAVILA

Namen akcije je bil ugotoviti spoštovanje določb in predpisov varnosti in zdravja pri delu v dejavnosti gozdarstva zaradi preprečevanja večjega števila težjih in smrtnih žrtev pri delu v gozdu pri sečnji in spravilu lesa. S prenehanjem koncesije nad upravljanjem državnih gozdov gozdnim gospodarstvom je

nastalo večje število novih manjših subjektov, ki se ukvarjajo s sečnjo in spravi lom lesa. Posebna pozornost je bila posvečena uporabi osebne varovalne opreme, strokovni usposobljenosti in izvajanju pravilne tehnike dela pri sečnji, periodičnim pregledom delovne opreme ter zagotavljanju vsaj dveh delavcev na delovišču. Poleg tega pa se je preverjalo tudi izvajanje usposabljanja delavcev ter zagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev.

Akcija je potekala usklajeno z gozdarsko inšpekcijo v obdobju od 1.9.2023 do 30.11.2023. S področja varnosti in zdravja je bilo pregledanih 33 subjektov, ugotovili 30 nepravilnosti. Največ nepravilnosti je bilo ugotovljenih v zvezi z zagotavljanjem zdravstvenih pregledov, uporabo osebne varovalne opreme ter pregledi delovne opreme. Ugotavlja se tudi, da samozaposlene osebe v dejavnosti gozdarstva ne izdelajo in sprejmejo pisne ocene tveganja in ne določijo varnostnih ukrepov. Prav tako se je pogosto ugotavljalo, da so delavci delali sami na delovišču in tako niso upoštevali določil Pravilnika o varstvu pri delu v gozdarstvu, in sicer da morata biti na delovišču vsaj dva delavca na vidni ali slišni oddaljenosti pri opravljanju gozdnih del z večjo nevarnostjo za poškodbe in zdravstvene okvare. Problematika neuporabe osebne varovalne opreme se pojavlja tako pri delodajalcih kot pri samozaposlenih osebah. Delodajalci ne pregledujejo delovne opreme v predvidenih rokih, v enem primeru je bilo ugotovljeno, da kmetijski traktor, ki se je uporabljal za privlačenje hlodovine, ni bil adaptiran za delo v gozdu. Delodajalci ne zagotavljajo predvsem praktičnega usposabljanja delavcev. V enem primeru delodajalec ni opozoril okolico na nevarnost z opozorilnimi napisi oziroma prometnim znakom. Pri enem delodajalcu je delal delavec brez pogodbe o zaposlitvi.

Inšpektorji za delo s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so izrekli 21 ukrepov. Pri tem so izdali 17 ureditvenih odločb, 1 opozorilo po zakonu o inšpekcijskem nadzoru, 1 opozorilo po zakonu o prekrških, v 2 primerih pa so prepovedali delo.

Pri nosilcih dopolnilne dejavnosti na kmetiji se pojavlja problem, da jim pomagajo pri delu v gozdu sorodniki, ki niso usposobljeni za delo v gozdu. Inšpektorji tudi poudarjajo, da je kljub pomoči gozdarskih inšpektorjev težko najti delavce na deloviščih v gozdovih, ker je težko dobiti podatek, na katerem delovišču se točno nahajajo in je včasih potrebno pregledati precejšen del gozdne površine, da se delovišča najdejo. Inšpektorji predlagajo, da se tudi v prihodnje opravljajo nadzori skupaj z gozdarsko inšpekcijo.

## **5.10 USMERJENI NADZORI NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU PRI IZVAJANJU DEJAVNOSTI Z DIIZOCIANATI**

Inšpektorat RS za delo se je v letu 2023 pridružil pilotnemu projektu v Evropski uniji omejevanja izpostavljenosti diizocianatom, ki je bil izveden v okviru delovne podskupine SLIC Chemex REACH OSH. V pilotnem projektu so sodelovale države članice EU iz Avstrije, Belgije, Finske, Irske, Nizozemske, Portugalske, Slovenije in Švedske.

Diizocianati povzročajo preobčutljivost kože in dihal, kar lahko povzroča poklicno astmo in kožno poklicno bolezen. Diizocianati so eden najpogostejših vzrokov za poklicno astmo, študije ocenjujejo, da so poklicni dejavniki vzrok za približno 9-15 % primerov astme pri odraslih v delovni dobi. Zaradi potrebe po obravnavi ugotovljenih resnih tveganj za zdravje, značilnih za diizocianate, je bila avgusta 2020 sprejeta omejitev v skladu z Uredbo REACH (ES) št. 1907/2006. Omejitev zahteva obvezno usposabljanje delavcev, ki uporabljajo diizocianate, do avgusta 2023.

Delovna podskupina SLIC Chemex REACH-OSH je želela pridobiti podatke glede omejitve po Uredbi REACH, usmerjene v izboljšanje delovnih pogojev. Cilji projekta so bili ugotoviti, kako se na delovnem mestu upošteva omejitev REACH za diizocianate in kakšen vpliv ima to na delovno okolje, ugotoviti kako se omejitve izkazujejo kot dobra praksa ter ugotoviti, kako sprememba zakonodaje vpliva na zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

V okviru projekta je bilo dogovorjeno, da države članice same izberejo število pregledov, ki jih bodo opravile, s priporočilom, da se opravi vsaj 4-6 pregledov na državo članico. Vse države članice smo uporabljale enake vprašalnik, ki jih je pripravila delovna skupina SLIC Chemex REACH-OSH, po izvedbi nadzorov pa smo svoje ugotovitve sporočali preko aplikacije za analizo rezultatov, iz katere bo pripravljeno končno poročilo. Projekt je potekal v drugi polovici leta 2023 in se nadaljuje v prvem

četrtnem letu 2024. S strani dveh inšpektorjev je bilo opravljenih 5 nadzorov v novembru in decembru 2023 pri delodajalcih, ki se ukvarjajo z dejavnostjo izdelave pene, popravila avtomobilov (lakiranje) in vgradnje stavbnega pohištva z uporabo purpene.

Pri nadzorih je bilo ugotovljeno, da sta dva delodajalca, ki izdelujeta peno, katera vsebuje diizocianate, vedela za omejitve, ki jih določa Uredba REACH glede diizocianatov. Delodajalca sta tudi izvedla aktivnosti, ki jih določa Uredba REACH, čeprav so bile pri nadzoru tudi ugotovljene posamezne nepravilnosti glede programa usposabljanja delavcev. Ostali trije delodajalci zahtev glede dodatnega usposabljanja delavcev, ki uporabljajo snovi z vsebnostjo diizocianatov, niso poznali. Vsem delodajalcem je bila izdana ureditvena odločba.

#### **5.11 USMERJENI NADZOR NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU – SEVESO**

V letu 2023 smo izvedli tudi posamezne nadzore pri delodajalcih in v obratih, katerih delovni procesi predstavljajo večje in tudi manjše tveganje za okolje. Inšpekcijski nadzori so bili opravljeni pri štirih takšnih delodajalcih. Pri prvem delodajalcu so bile ugotovljene nepravilnosti v zvezi z internimi navodili glede ukrepov jemanja vzorcev pri dostavi in prečrpavanju nevarnih surovin, glede zagotavljanja osebne varovalne opreme in varnega delovanja delovne opreme ter glede imenovanja delavca za izvajanje skupnih varnostnih ukrepov v pisnem sporazumu.

Pri drugem delodajalcu so bile ugotovljene nepravilnosti, ki so se nanašale na ocenjevanje tveganj glede nevarnosti pri uporabi posameznih nevarnih snovi na več delovnih mestih, prav tako pa tudi glede ročnega premeščanja bremen, škodljivega hrupa na delovnih mestih, elektromagnetnega sevanja na delovnih mestih ter glede izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem na delovnih mestih.

Pri tretjem delodajalcu je bil uveden inšpekcijski postopek zaradi ugotovljene neskladnosti z določili Pravilnika o protieksplzijski zaščiti. Inšpektorat je sicer že pridobil posamezno dokumentacijo v zvezi s tem, postopek pa v letu 2023 še ni bil zaključen.

Pri zadnjem nadzorovanem delodajalcu je bil inšpekcijski postopek ravno tako uveden zaradi neskladnosti z določili Pravilnika o protieksplzijski zaščiti. Tudi v tem primeru je bila pridobljena posamezna dokumentacija glede skladnosti elaborata eksplozijske ogroženosti in vgraditve Ex opreme, postopek pa ravno tako v letu 2023 ni bil zaključen.

## 6 INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA

### 6.1 SPLOŠNO

Socialna inšpekcija nadzira izvajanje ZSV in predpisov, izdanih na njegovi podlagi, s strani javnih socialnovarstvenih zavodov, koncesionarjev ter fizičnih in pravnih oseb, ki izvajajo socialnovarstvene storitve in so vpisani v register zasebnikov in pravnih oseb iz 67. člena ZSV (v nadaljevanju: izvajalci dejavnosti socialnega varstva), opravlja nadzor nad izvajanjem drugih zakonov ali na njihovi podlagi izdanih predpisov, ki določajo javna pooblastila ali druge naloge posameznim izvajalcem dejavnosti socialnega varstva ter nadzor nad izvajanjem nalog, ki jih zakon nalaga občinam pri organiziranju in izvajanju socialne oskrbe. Socialna inšpekcija izvaja tudi nadzor nad izvajanjem navedenega zakona in predpisov, izdanih na njegovi podlagi, s strani fizičnih in pravnih oseb, za katere obstaja sum, da izvajajo dejavnost socialnega varstva brez vpisa v register zasebnikov in pravnih oseb iz 67. člena ZSV.

Inšpekcijski nadzor izvajajo socialni inšpektorji, ki so delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Za izvajanje inšpekcijskega nadzora na področju socialnega varstva se uporabljajo določbe zakona, ki ureja inšpekcijski nadzor in zakona, ki ureja inšpekcijo dela, v kolikor posamezna vprašanja niso drugače urejena z ZSV.

### 6.2 STATISTIČNI PODATKI

V Socialni inšpekciji so bili 31.12. 2023 zaposleni 4 inšpektorji in direktor, ki v manjšem obsegu tudi opravlja inšpekcijske nadzore. V letu 2023 so 3 izkušeni inšpektorji zapustili inšpekcijo (odhod in upokojitev), proti koncu leta je pričel z inšpekcijskim delom 1 nov (neizkušen) inšpektor, še 1 zaposleni pa se usposablja za inšpektorja. Zaradi majhnosti inšpekcije predstavlja vsaka odsotnost inšpektorjev opazno motnjo v njenem delovanju oziroma pomembno vpliva na obseg opravljenega neposrednega inšpekcijskega dela. Delež inšpektorjev je v letu 2023 v primerjavi z letom 2022 znašal 0,78 (izračunano na podlagi števila mesecev dela inšpektorjev – v letu 2022 je 5 inšpektorjev delalo (neupoštevajoč bolniške odsotnosti in odsotnosti zaradi letnega dopusta) 60 mesecev, v letu 2023 pa različno število inšpektorjev 47 mesecev).

V letu 2023 je Socialna inšpekcija izvedla 126 nadzorov. V zaključenih inšpekcijskih zadevah je bilo izvajalcem izdanih 31 upravnih in prekrškovnih ukrepov, v enem primeru je bilo podano naznanilo kaznivega dejanja. Poleg opravljenih nadzorov je bila v 36 zadevah nudena strokovna pomoč. Večina prijav in s tem tudi izvedenih nadzorov se je nanašala na izvajanje nalog centrov za socialno delo.

Število prejetih prijav je preseгло kadrovsko zmogljivost inšpekcije, zato je inšpekcija na podlagi analize vsebin in števila prijav organizirala ter izvajala inšpekcijske nadzore pri tistih izvajalcih socialnovarstvene dejavnosti in na tistih delovnih področjih, ki jih prepoznava za pomembnejše z vidika javnega interesa. To so bila predvsem področja dela centrov za socialno delo in institucionalnega varstva, še posebej:

- naloge nujnega odvzema otroka,
- obravnava nasilja v družini s sumom izvršenega kaznivega dejanja,
- obravnava suma kaznivega dejanja zoper otroka, zoper osebo pod skrbništvom ali drugače nemočno osebo,
- z odpustom iz institucionalnega varstva brez zagotovljene nadomestne namestitve,
- z zaznanim nasiljem nad upravičencem do institucionalnega varstva.

Največ inšpekcijskih nadzorov (65 %) se je zaradi raznolikosti in občutljivosti nalog, ki jih opravljajo, ter pooblastil, pričakovano nanašalo na ravnanja CSD-jev.

Socialna inšpekcija je v letu 2023 na področju delovanja CSD-jev prednostno obravnavala prijave, iz katerih je bilo mogoče sklepati, da očitana nepravilnost ogroža koristi otrok ter tiste, v katerih so se očitale nepravilnosti s področja obravnave nasilja v družini.

Upoštevanje usmeritve dela inšpekcije ter po presoji prejetih prijav so se nadzori največkrat izvedli nad izvajanjem nalog, povezanih z zaščito ogroženih otrok ter rejništvom (35 %), urejanjem razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti (32 %), obravnavo nasilja v družini (17%), uveljavljanjem

pravic iz javnih sredstev (17 %), ter nalog, povezanih s postavitvijo skrbnika in izvajanjem skrbniških nalog (7%).

22 % zaključenih inšpekcijskih zadev se je nanašalo na delo izvajalcev institucionalnega varstva starejših. Očitki so bili praviloma povezani z izračunavanjem cen oskrbe, nezadovoljstvom nad kakovostjo izvajanja storitev ter uveljavljanjem pravic oseb, ki se pri določeni starosti zaradi različnih razlogov težje samostojno odločajo oziroma je vprašljiva njihova izražena volja (dementna stanja in podobno).

Na področje nudenja pomoči starejšim se veže tudi nadzor nalog občin pri organiziranju in izvajanju socialne oskrbe in 8% nadzorov je bil izveden na navedenem področju.

Ostali nadzori so bili izvedeni še v varstveno delovnih centrih, posebnih socialnovarstvenih zavodih, zavodih za usposabljanje ter pri izvajalcih pomoči na domu.

V vseh naštetih primerih je bil pri posameznih izvajalcih lahko opravljen nadzor tudi v več različnih zadevah oziroma na podlagi različnih prijav.

V 20 % izvedenih inšpekcijskih nadzorih so bile ugotovljene pomanjkljivosti pri izvajanju socialnovarstvene dejavnosti, tako z vidika uporabe veljavne zakonodaje, kot z vidika uporabe strokovnih znanj, ki so zviševale verjetnost, da bi bil lahko uporabnik v nadaljnji obravnavi oškodovan oziroma prikrajšan. V času nadzora ta oškodovanja ali prikrajšanosti (še) ni bilo ugotovljene.

V 5% izvedenih nadzorov so bile ugotovljene nepravilnosti, ki so ugotovljeno škodile oziroma prikrajšale uporabnika za posamezno pravico. Takih primerov je bilo na področju delovanja centrov za socialno delo in pri izvajalcih institucionalnega varstva za starejše 5%.

V zaključenih inšpekcijskih zadevah je bilo na podlagi ugotovljenih pomanjkljivosti in nepravilnosti zato izvajalcem izdanih 31 upravnih ukrepov.

V skladu z 8. členom ZID-1 lahko inšpektor glede na okoliščine primera in v okviru svojih pooblastil prosto presoja glede svetovanja in pomoči ter izbire ukrepov, s katerimi zagotovi izvajanje oziroma spoštovanje zakonov in drugih predpisov. Na podlagi izkušenj iz prejšnjih let je Socialna inšpekcija nadaljevala s poudarjanjem svetovalne vloge in s tem uveljavljala temeljno poslanstvo inšpekcije, da s svojimi aktivnostmi zagotovi izvajanje oziroma spoštovanje zakonov in drugih predpisov, katerih izvajanje nadzira. S svetovanjem želimo v večji meri preprečiti, da bi prihajalo do kršitev predpisov, saj je zaradi specifičnosti socialnovarstvene dejavnosti izrednega pomena, da se delovni odnos, katerega ključni element je sodelovanje med uporabnikom in izvajalcem pri soustvarjanju možnih rešitev, ne prekine zaradi kršitev predpisov oziroma zaradi suma kršitev predpisov. Svetovalno vlogo smo izvajali predvsem z nudenjem strokovne pomoči, ki smo jo nudili v 36 primerih, javno objavo stališč in mnenj socialne inšpekcije v zvezi z zakonitostjo ravnanj izvajalcev socialnovarstvene dejavnosti ter tudi z neposrednim svetovanjem v posameznih regijah. V inšpekciji ocenjujemo, da si izvajalci dejavnosti za zagotavljanje koristi uporabnikov praviloma želijo delovati zakonito in strokovno in da do kršitev prihaja zaradi različnih razlogov, ki bi se jim lahko izognili ob čimprejšnjem svetovanju, ki bi bilo na voljo ob prvih znakih motenj v delovnem odnosu med uporabnikom in izvajalcem.

### **6.3 VSEBINSKE UGOTOVITVE SOCIALNE INŠPEKCIJE**

V nadaljevanju navajamo ključne vsebinske ugotovitve Socialne inšpekcije v zaključenih inšpekcijskih zadevah po posameznih skupinah izvajalcev socialnovarstvene dejavnosti.

#### **6.3.1 Centri za socialno delo**

CSD-ji izvajajo socialnovarstvene storitve, javna pooblastila in druge naloge na podlagi določil 55 različnih zakonov in več kot 50 pravilnikov, ki podrobneje urejajo posamezna določila zakonov.

Poleg skrbi za nenehno dodatno usposabljanje in obnavljanje strokovnih znanja (sem sodi tudi poznavanje veljavnih predpisov), je za čim bolj kvalitetno (in zakonito) izvajanje nalog izrednega pomena

možnost strokovnega posvetovanja (intervizija) kot tudi čustvene razbremenitve in možnosti samorefleksije lastnega dela (supervizija). Vključitev v supervizijo bi bilo zato potrebno s predpisi kot delovno obveznost naložiti vsem strokovnim delavcem, saj je trenutno kot obvezna predpisana samo pri izvajanju socialnovarstvenih storitev, ne pa tudi kot obvezen del izvajanja javnih pooblastil in nalog po zakonu, ki strokovne delavce praviloma bolj čustveno obremenijo (na primer nujni odvzem otroka, obravnava nasilja v družini, pomoč pri iskanju sporazumnih rešitev ob razpadu družinske skupnosti in podobno).

V velikem deležu prijav se ponavljajo očitki prijaviteljev, da jim CSD ne pomaga na pričakovan način, da nima posluha za težave strank in/ali ne nudi nobene strokovne pomoči, vendar pa v večini primerov izvedeni nadzori nobenega od omenjenih očitkov ne potrjujejo. Prijavitelji med drugim od CSD-jev pričakujejo tudi, da opravijo delo, ki sodi v pristojnost organov pregona v primerih suma kaznivih dejanj (preiskava kaznivih dejanj), da razsodijo namesto sodišč v družinskih sporih, oziroma da v primerih, ko odločajo o pravicah iz javnih sredstev, ne odločajo v skladu s predpisanimi merili.

Pomembna ugotovitev inšpekcije v primerih, ko ni ugotovljenih kršitev veljavnih predpisov, uporabniki pa vseeno izražajo nezadovoljstvo, pa je, da so strokovni delavci centrov za socialno delo ob zakonitem in korektnem izvajanju nalog po zakonih, spregledali, da se ob tem vedno srečujejo s posamezniki v stiski in te stiske niso naslovili v smislu obravnave v okviru socialnovarstvenih storitev.

Na področju obravnave ogroženih otrok inšpekcija ni zaznala pogostejših pomanjkljivosti oziroma nepravilnosti. Najpogostejši zaznani pomanjkljivosti sta opustitev priprave začetne ocene ogroženosti otroka in izdelava načrta pomoči otroku in družini, ki naj vodi k odpravi razlogov za sodišču predlagan ukrep za zaščito otroka.

Inšpekcija ob tem tudi letos ne more mimo ponavljajočih ugotovitev, da se po začetku uporabe DZ v letu 2019 praksa sodišč pri interpretaciji določil zakonika še vedno ni vsaj v osnovi poenotila, zaradi česar imajo CSD-ji, ki so udeleženi v nepravdnih postopkih na sodišču, pogosto težave pri oblikovanju predlogov, mnenj in poročil, še večjo težavo pa povzročajo nerazumno dolgotrajni postopki odločanja na posameznih sodiščih.



Ob izvajanju nalog nudenja pomoči staršema pri sporazumevanju o varstvu in vzgoji skupnih otrok, njihovem preživljanju, stikih z obema staršema in drugimi, za otroka pomembnimi osebami ter o izvrševanju starševske skrbi v zadevah, ki bistveno vplivajo na otrokov razvoj, se je CSD-jem največkrat očitala pristranskost ali diskriminatorna obravnava. Ti očitki so se, razen v posameznih primerih, izkazali za neutemeljene, saj CSD-ji praviloma omogočajo vsem vpletenim, da v procesu iskanja skupne, za vse vpletene sprejemljive rešitve sodelujejo, vendar morajo CSD-ji ob

neuspešnem iskanju sporazumnih rešitev izdelati svojo oceno oziroma mnenje o sodelujočih, ki predstavlja podlago za ureditev razmerij v sodnih postopkih. Ne glede na to, da CSD-ji ne odločajo o spornih vprašanjih, pač pa spodbujajo starša k iskanju sprejemljivih rešitev, je veliko prijaviteljev prepričanih, da o spornih vprašanjih odločajo CSD-ji s svojimi mnenji in ne sodišče! Ocena ali mnenje CSD, ki ni v skladu z njihovim prepričanjem ali pričakovanjem, pa je praviloma neutemeljeno šteta za pristransko oziroma diskriminatorno.

Inšpekcija ugotavlja, da CSD-ji svoje mnenje v večini primerov oblikujejo na podlagi strokovno izvedenega sodelovanja s staršema in otrokom, pri čemer pa poseben strokovni izziv predstavlja varovanje otrokove koristi v primerih, ko otrok izrazi svoje mnenje in hkrati ne želi, da se starša s tem mnenjem seznanita. Upoštevanje mnenja otroka (ki pa ni in ne sme biti edini element pri oblikovanju

mnenja CSD), ne da bi ga pri tem izpostavljali v konfliktih med staršema, je eden od najkompleksnejših strokovnih izzivov pri delu z otroki.

V inšpekcijskih zadevah, v katerih bile so ugotovljene pomanjkljivosti ali nepravilnosti z obravnavanega področja, je bilo ugotovljeno, da nekaterih »mnenj« CSD-jev, posredovanih na sodišče, še vedno ne moremo šteti za strokovna mnenja, saj gre predvsem za povzetke izjav vpletenih, navedbe, da sporazum med strankama ni možen ter za predloge za postavitve izvedenca. CSD kot strokovni organ, pristojen za oblikovanje mnenja, na podlagi katerega se bo sodišče lažje odločalo, bi moral na podlagi ugotovljenih dejstev in ob upoštevanju strokovnih konceptov vedno pripraviti vsebinsko, strokovno utemeljeno in konkretizirano mnenje. Tudi v primerih, ko bi predlagal vključitev izvedenca, bi moral pojasniti, zakaj podaja tak predlog in katerih dejstev s svojimi strokovnimi znanji ni mogel ustrezno pojasniti, oziroma, katera so do te mere protislovna, da potrebujejo dodatno poglobljeno raziskavo s strani izvedenca.

Na inšpekciji prejemamo tako prijave žrtev nasilja kot tudi povzročiteljev nasilja. CSD-ji se praviloma hitro in strokovno odzivajo na informacije o nasilju v družini. Očitki, da v konkretnih zadevah niso ustrezno ukrepali, se največkrat izkažejo za neutemeljene. CSD-ji običajno tako povzročiteljem nasilja kot žrtvam ponudijo različne oblike pomoči in sodelovanja, vendar jih vpleteni v nasilje prepogosto zavračajo. Zlasti nepripravljenost žrtev nasilja za sodelovanje s CSD-ji in nevladnimi organizacijami na področju obravnave nasilja v družini se lahko izkaže za izredno tvegano. V mnogih primerih, ko je prišlo do izreka kazni zaradi nasilja v družini se je namreč izkazalo, da so žrtve prikrivale nasilje v družini in ga v posameznih primerih celo izrecno zanikale, tako v postopkih pred CSD-jem kot pred organi pregona. Razlogov za prikrivanje oziroma zanikanje nasilja je sicer več, eden od razlogov pa je tudi nezaupanje žrtev do sistema organizacije pomoči žrtvam (tako v okviru kazenskega pregona, neposredne zaščite žrtev, kot tudi obravnave na sodišču).

Sodelovanje z vpletenimi v nasilje v družini je zaradi svoje večplastnosti izredno zahtevno. CSD-ji nudijo in izvajajo različne naloge v zvezi z družinami, v katerih je prisotno nasilje. CSD namreč pogosto, poleg neposredne obravnave nasilja v družini, sodeluje z družino še pri zagotavljanju pravic iz javnih sredstev, nudi svetovalne oblike pomoči posamezniku in družini, v primerih nasilja, katerega posledica je ogroženost otroka, pa mora v skladu s svojimi pooblastili tudi izreči ukrepe za zaščito otroka. Ta večplastna obravnava družine, ki je usmerjena v spremembo ravnanj in odnosov pri vseh družinskih članih, tako predstavlja poseben strokovni izziv, saj je neposredna zaščita žrtve lahko zelo »aktivistično« in zagovorniško ravnanje, medtem, ko zahteva iskanje drugačnih oblik skupnega življenja aktivno sodelovanje vseh vpletenih.

V primerih nudenja pomoči pri sporazumevanju o vprašanih, povezanih z razmerji do skupnih otrok, vodenja svetovalnih razgovorov pred razvezo zakonske zveze in tudi v zadevah uveljavljanja pravic iz javnih sredstev pa se še vedno prepogosto zgodi, da strokovni delavci nasilja, ki (še) ni kvalificirano kot kaznivo dejanje (po možnosti z že pravnomočno obsodbo), ne obravnavajo kot pomembnega in specifičnega elementa pri vzpostavljanju delovnega odnosa ter načrtovanju in izvajanju konkretnega projekta pomoči.

Ugotovljene nepravilnosti pri obravnavi nasilja v družini se najpogosteje nanašajo na to, da ocena ogroženosti ni obrazložena in ni mogoče razbrati, na podlagi katerih kriterijev je bila določena oziroma opredeljena (visoka, srednja, nizka).

Pri obravnavi odraslih žrtev nasilja se še zgodi, da CSD presoja, kdo ima prav in kaj se je dejansko zgodilo med žrtvijo in povzročiteljem. Prav pri obravnavi nasilja v družini je zelo pomembno poiskati in vzdrževati položaj strokovnega delavca v interpoziciji. Nevtralna (objektivna) obravnava nasilja ni možna in dopustna, saj gre za posameznike v odnosu, ki razpolagajo z bistveno različno stopnjo moči (fizične, ekonomske, statusne, odnosne in podobno), nereflektirano aktivistično »zagovorništvo« pa tudi ne vodi h končni uveljavitvi ciljev obravnave, to je iskanju načina za nadaljnje sodelovanje pri reševanju skupnih težav (seveda ob doslednem spoštovanju zahteve po odpovedi nasilju).



Predvsem ob izvajanju nalog nudenja pomoči staršema pri sporazumevanju in izdelavi mnenja v nepravdnem postopku o stikih otroka s staršema v primerih, ko je v družini zaznano nasilje, se je v letu 2023 še posebej izpostavilo vprašanje »odtujitvenih« ravnanj staršev.

CSD že sami, brez izvedeniških mnenj, tovrstna »odtujitvena« ravnanja prepoznavajo, tudi ubesedijo, vendar v tem trenutku ne obstaja realna možnost, da bi te starše motivirali k intenzivni, dalj časa trajajoči, ciljno usmerjeni psihoterapiji, ki bi bila usmerjena v prepoznavanje »blodnjave interpretacije« (izraz je povzet iz enega od izvedenskih mnenj!), ki so osnova odtujitvenih ravnanj.

CSD sicer v posameznih primerih napačno interpretirajo odklanjanje otroka do stika z drugim staršev kot posledico »odtujevanja« v primerih »izkazanega« nasilja tega starša do ostalih članov družine. Po tolmačenju sodišč in pravnih teoretikov namreč izrečen ukrep prepovedi približevanja žrtvi ne dokazuje obstoja nasilja, še manj pa obstoja kaznivega dejanja z elementi nasilja! Izjave žrtve, ko ne gre za fizično nasilje (npr: grožnje, zalezovanje, omejevanje druženja....), organom pregona in sodišču praviloma ne zadostujejo za »obsodbo« in zato bolj ali manj eksplicitno sodišča nalagajo CSD, da »zagotovi« stik otroka s povzročiteljem (npr.: s sklepom sodišča, da stiki, kljub ukrepu prepovedi približevanja povzročitelja otroku, potekajo pod nadzorom CSD). CSD pa imajo v teh primerih »težavo«, kako otrokovo »odklanjanje« prepoznati kot znak »ogroženosti« zaradi preteklih ravnanj starša, ki ga otrok odklanja (še večjo težavo z razumevanje tega odklanjanja imajo sicer sodišča). Namreč, 173. člen DZ določa, da lahko sodišče staršu omeji ali odvzame pravico do stikov, če je otrok zaradi teh stikov ogrožen in je mogoče le z omejitvijo ali z odvzemom pravice do stikov v zadostni meri zavarovati njegove koristi. Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, ki ga je nadomestil DZ, je bil precej bolj »instrumentalen«, saj je določal, da stiki niso v otrokovo korist, če pomenijo za otroka psihično obremenitev ali če se sicer z njimi ogroža njegov telesni ali duševni razvoj. In vsako (odločno) odklanjanje stikov je bilo brez večjih težav prepoznano kot psihična obremenitev otroka.

CSD se torej v takih primerih srečujejo s strokovnim izzivom dokazovanja sodišču, da je odklanjanje stika posledica ravnanj starša, ki ga otrok odklanja in ne ravnanj starša s katerim otrok živi. V primeru raziskanega suma kaznivega dejanja ni velikih težav. Ker pa preiskava na žalost traja praviloma več kot dve leti, je to za sodišče (in CSD) neuporabno. Razen v skrajnih primerih je praktično nemogoče »dokazati«, da je otrok zaradi stika s staršem ogrožen. V kolikor se CSD (ali izvedenec) sklicuje na »odpor« otroka, »psihično obremenitev«, potem na sodišču žal prevlada pravica starša do stika nad pravico otroka do varstva njegove osebnosti.

Inšpekcija ocenjuje, da bodo CSD v obravnavi otrokovega »odklanjanja« stikov bolj »učinkoviti« (v smislu varstva otrokove koristi) v kolikor se bo zagotovilo:

- čimprejšnji odziv CSD na prvo informacijo o odklanjanju stika (srečanje z otrokom, skupno srečanje otroka s staršem oz. staršema),
- osredotočanje na doživljanje otroka,
- usmerjene pogovore z namenom »raziskave« »odpora« (»zgodovina« skupnega življenja, načini odzivanja na »krize«, konflikte, nasilje, ....),
- prepoznavanje manj razvidnih oblik nasilja, predvsem psihičnega z vsemi različicami (očitanja, grožnje, zalezovanja, nadzorovanja, ....),
- jasno in odločno reflektiranje vseh oblik nasilja (težave so pri prepoznavi psihičnega nasilja – prikritih groženj, zalezovanja, nadzorovanja preko izražanja skrbi za otroka....) z zahtevo po opustitvi le teh,
- dosledno usmerjanje vseh vpletenih v iskanje skupnih, vsem sprejemljivih dogovorov (tudi, takemu, da se dosledno spoštuje odločitev sodišča, kakršnakoli bo!), z jasno »omejitvijo« obsega pravic dogovarjanja povzročitelju nasilja (npr.: nihče ne more zahtevati, da mora biti otrok vedno dosegljiv na telefon, da mora starš, ki je z otrokom poročati drugemu staršu kaj počneta....),

- čim hitreje odločanje sodišč (nižanje dokaznih standardov – nesprejemljivo je namreč, da je za npr.: odločanje o obsegu stikov zahtevan nesporen dokaz, da je 4 ure stikov v večjo korist otroku kot 3 ure in zaradi tega stiki več mesecev, tudi več kot leto dni niso določeni in ne potekajo!).

Nadalje, na sodišča strokovni delavci, kljub večkrat izrečenim opozorilom inšpekcije v preteklih letih, še vedno posredujejo poročila in mnenja na zaprosila sodišč, ki pa za taka zaprosila nimajo izrecne zakonske podlage. ZPND določa, da je do dodelitve brezplačne pravne pomoči upravičena oseba, za katero je bila podana ocena ogroženosti, ki jo je pripravil CSD, in je torej namenjena izključno pridobitvi brezplačne pravne pomoči. Ocena ogroženosti je namreč dokument, ki se pripravlja za odraslo osebo in skupaj z njo, na podlagi njenih zatrjevanj, doživljanj in videnja situacije ter njene celotne obravnave na različnih institucijah. ZPND ne določa, kaj mora ocena ogroženosti vsebovati, na kakšen način se jo pripravi in kaj se vse pri njeni izdelavi upošteva. Sodišče ima pravico do vpogleda v celotno dokumentacijo CSD, iz katere se lahko seznanijo z vsemi pravno relevantnimi dejstvi, seznanitev samo z oceno ogroženosti pa bi v sodnih postopkih lahko celo ovirala ugotavljanje celote vseh dejstev, saj je ocena ogroženosti praviloma pripravljena samo na podlagi izjav domnevne žrtve nasilja in lahko, predvsem v postopkih odločanja o vprašanih starševske skrbi, zavede sodišče, da oceno ogroženosti sprejme kot dokazana dejstva v zvezi z zatrjevanim nasiljem v družini. CSD med nalogami za preprečevanje nasilja v družini namreč nima raziskovalne vloge, ne vodi postopkov po ZUP, niti v teh nalogah ne odloča. Ocena ogroženosti za žrtev se pripravi na podlagi strokovnih smernic, objavljenih v Biltenu Kaljenje, december 2010, letnik V, številka 10. Te smernice izrecno poudarjajo avtonomijo odrasle osebe z izkušnjo nasilja in njenega doživljanja nasilja, nikakor pa v procesu primarne zaščite (domnevne) žrtve CSD ne ugotavlja dejstev – kot jih kasneje lahko oziroma morajo organi pregona in sodišče. Strokovno delo CSD je v tej fazi usmerjeno na zaščito žrtve in ne na preiskovalni postopek ter ugotavljanje dejanskega stanja. Ocena ogroženosti odrasle žrtve nasilja ni povzetek dejanskih in preverjenih dogodkov s konkretnimi dokazi in dejstvi, temveč gre za subjektivno dojetje realnosti s strani žrtve in njenega občutka ogroženosti ter nasilnih ravnanj. CSD mora poskrbeti za varnost žrtve in ne pridobivanje dokazov – to je v domeni drugih organov, ki v skladu s svojimi pristojnostmi in pooblastili izvajajo svoje naloge. Ocena ogroženosti in načrt pomoči žrtvi ob tem vsebujeta izjemno veliko osebnih podatkov, ki jih CSD v svojih postopkih mora varovati, kadar pa se jih posreduje na druge institucije, predvsem na sodišče, pridobijo dostop do teh dokumentov tudi osebe, osumljene nasilja v družini, ki do teh dokumentov oziroma podatkov iz njih sicer nimajo dostopa.

V prijavah s področja skrbništva so največkrat navedeni očitki o primernosti izbire skrbnika oziroma neposrednega izvajanja skrbniških nalog, saj se vedno znova ponavljajo predvsem nestrinjanja med skrbnikom in CSD na eni, ter bližnjimi osebe, postavljene pod skrbništvo, na drugi strani, o tem, ali morata skrbnik in CSD skrbeti za konkretne koristi in pravice osebe, postavljene pod skrbništvo, ali za v prihodnosti pričakovane koristi njenih bližnjih. Ugovore zoper delo skrbnika rešuje CSD oziroma resorno ministrstvo, inšpekcija pa je v nadzoru izvajanja nalog s področja skrbništva ugotavljala podobno kot v prejšnjih letih.

V primerih, ko skrbnik upravlja z varovančevim premoženjem in njegovimi dohodki, je potrebna še dodatna skrbnost in pozornost, da ne pride do oškodovanja varovančevega premoženja. Popis premoženja mora biti izveden v vsakem primeru, ko skrbnik upravlja z varovančevim premoženjem in njegovimi dohodki, tudi če je, na primer, skrbnik za poseben primer imenovan samo za plačilo posameznega računa. Popis premoženja mora biti izveden v roku, ki ga določa veljavna zakonodaja!

CSD in skrbnik morata dosledno spoštovati 247. člen DZ in se z varovancem pred vsakim skrbniškim dejanjem posvetovati. Še posebej je to pomembno v primerih, ko skrbnik zastopa varovanca v postopkih pred sodiščem v njegovem imenu in za njegov račun. Na omenjeno določilo bi moral CSD skrbnika posebej opozoriti in zagotoviti njegovo pravilno ravnanje.

Ob tem je potrebno opozoriti na razliko med mnenjem in željo varovanca ter koristjo varovanca. Varovanec je postavljen pod skrbništvo praviloma zaradi tega ker mu njegova ravnanja, ki ga usmerjajo njegove želje, prepričanja, sposobnosti, škodujejo. S postavitvijo pod skrbništvo mu je onemogočeno ravnanje v nasprotju z njegovo koristjo, posvetovanje z varovancem, ubesedenje njegovih želja in pričakovanj pa je namenjeno predvsem spodbujanju k spremembam v njegovem razumevanju, doživljanju in odzivanju, ki bi lahko v končni fazi, vodile tudi k prenehanju skrbništva.

Prijavitelji za področje uveljavljanja pravic iz javnih sredstev od inšpekcije praviloma pričakujejo, da bo namesto organa druge stopnje presodila o utemeljenosti pritožbe zoper konkreten upravni akt, s katerim je CSD odločil o pravici. Inšpekcija teh pooblastil nima. Ob prejetih prijavih pa ugotavljamo, da je večina prijaviteljev premalo seznanjena s postopkom, pogoji, kriteriji ter dolžnostmi v zvezi z dodeljeno pravico.

V letu 2023 se je nadaljeval trend prijav glede oseb, ki so jim domnevno neupravičeno dodeljene pravice iz javnih sredstev. Do sedaj se je v večini primerov izkazalo, da temu ni tako. V nekaterih primerih se je celo izkazalo, da naznanjeni posameznik sploh ni prejemal pomoči iz javnih sredstev.

Med ugotovljenimi pomanjkljivostmi na področju uveljavljanja pravic iz javnih sredstev je pogosto opaziti podajanje informacij, ki niso celostne, kot tudi podajanje stranki nerazumljivih, čeprav pravih informacij.

Pri odločanju o izredni denarni socialni pomoči se ponavljajo ugotovitve, da pogosto prihaja do odločanja na podlagi nejasnih in spremenljivih kriterijev, odločitve pa v odločbah niso konkretno dodatno obrazložene.

### **6.3.2 Dejavnost domov za starejše in drugih izvajalcev institucionalnega varstva starejših, pomoči družini na domu v obliki socialne oskrbe ter socialnega servisa**

Prejete prijave so v večini sicer vsebovale očitke s področja zdravstvene nege in so bile v tem delu odstopljene pristojnim nadzornim službam, v delu stvarne pristojnosti Socialne inšpekcije pa so vsebovale predvsem očitke o izvajanju storitve institucionalnega varstva starejših v neskladju s predpisi o postopkih za uveljavljanje pravice do institucionalnega varstva, s predpisi o zaračunavanju storitve in s standardom storitve.



Preverjeni so bili tudi odzivi domov za starejše v primerih suma nasilja nad stanovalci s strani zaposlenih. V vseh primerih je bilo ugotovljeno, da se domovi odločno in nemudoma odzovejo na zaznane nasilje, o tem takoj obvestijo organe pregona in z organizacijskimi ukrepi zagotovijo umik storilca z delovnega mesta.

Pri čedalje več izvajalcih institucionalnega varstva stopajo v ospredje težave z zaposlitvijo kadra, ki bi omogočil dodatne nastanitve čakajočih na sprejem. Prav tako se nakazujejo težave pri zagotavljanju

ustrezne oskrbe stanovalcem z upadom kognitivnih sposobnosti (dementna stanja), saj strokovne in z vidika posameznika spoštljive in dostojne oblike pomoči zahtevajo večje število zaposlenih na posameznega stanovalca.

### **6.3.3 Ostalo**

Pri ostalih izvajalcih socialnovarstvene dejavnosti je bilo prejetih premajhno število prijav in zaradi tega izvedenih premajhno število nadzorov, da bi lahko poročali o vsebinskih ugotovitvah.

## 7 PROJEKTNA ENOTA INŠPEKTORATA RS ZA DELO

Projektna enota IRSD je tudi v letu 2023 izvajala projekt Odpravimo konflikte na delovnem mestu – ozaveščanje o možnosti posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem ter svetovanje delodajalcem, ki je financiran s prispevkom Evropskega socialnega sklada (80 %) in pripadajočo udeležbo Republike Slovenije (20 %). Projekt je bil prvotno načrtovan v trajanju do 30.11.2022, a je bil na podlagi vloge za podaljšanje na račun preostalih sredstev operacije podaljšan za štiri mesece do 31. 3. 2023.



V času med 1. 1. 2023 in 31. 3. 2023 smo prejeli skupno 10 zaprosil za mediacijo, od tega smo izvedli sedem mediacij in jih tudi uspešno zaključili (s tem, da stranke sporazuma niso sklenile v treh primerih). V preostalih treh primerih prejetih zaprosil pa delodajalec ni podal soglasja za izvedbo mediacije, ko so zaprosilo za mediacijo poslali delavci oz. njihovi pooblaščenca (predstavniki sindikatov).

V tem obdobju smo izvedli in uspešno zaključili tudi nekaj srečanj v mediacijah, ki so se začele že v letu 2022, oz. spremljali izvrševanje sporazumov, sklenjenih v preteklem letu (ter po potrebi urgirali glede izvršitve).

V marcu 2023 nas je klicalo tudi več pobudnikov, ki so si prav tako želeli mediacije, a smo jih pred iztekom projekta žal morali zavrniti, saj jim zaradi zaključevanja projekta nismo mogli več zagotoviti spremljanja njihovega primera, saj bi bilo nekorektno, če bi primer sprejeli in ga potem pustili nedokončanega.

V prvih treh mesecih leta 2023 smo izvedli šest spletnih seminarjev s promocijo mirnega razreševanja sporov za delodajalce ter šest predavanj v živo na dogodkih v Ljubljani (na sedežu IRSD in MDDSZ), Mariboru (v prostorih Obrtne zbornice Maribor in v prostorih Štajerske gospodarske zbornice) ter v Novem mestu (v prostorih Obrtne zbornice Novo mesto). Spletna predavanja so bila predvajana 4. 1. 2023, 11. 1. 2023, 21. 2. 2023, 28. 2. 2023, 8. 3. 2023 in 15. 3. 2023. V živo smo delavnice Projektne enote s predavanjem o promociji mirnega reševanja sporov na delovnem mestu izvedli 18. in 25. januarja 2023 v Ljubljani, 2. 2. in 28. 2. 2023 v Mariboru na Obrtni zbornici, 2. 3. 2023 v Novem mestu in 8. 3. 2023 v Mariboru na Štajerski gospodarski zbornici. Vseh omenjenih dogodkov se je udeležilo skupno 325 delodajalcev. Pred iztekom projekta, 24. 3. 2023, smo na Projektni enoti IRSD izvedli še zaključno srečanje mediatorjev IRSD v prostorih Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

V istem obdobju smo izvedli tudi sedem spletnih seminarjev o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu za delodajalce v skladu s cilji projekta. Predavanja so bila predvajana 4. 1. 2023, 11. 1. 2023, 21. 2. 2023, 28. 2. 2023, 8. 3. 2023, 15. 3. 2023 in 23. 3. 2023. V živo smo v prvih treh mesecih leta 2023 izvedli 8 predavanj na delavnicah Projektne enote IRSD, od tega tri v Ljubljani (18. in 25. 1. 2023 ter 15. 2. 2023), na sedežu IRSD, tri v Mariboru na Obrtni zbornici in eno na Štajerski gospodarski zbornici ter eno v Novem mestu na Obrtni zbornici. Omenjenih predavanj se je udeležilo 396 delodajalcev.

Članica Projektne enote je 28. marca 2023 v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti izvedla predavanje za uslužbenca Ministrstva za zunanje in evropske zadeve. Tam je predstavila delo IRSD v zvezi s pojavi psihosocialnih dejavnikov tveganja in promovirala mirno reševanje sporov z mediacijo.

Od začetka projekta pa do njegovega konca marca leta 2023 smo izvedli 180 mediacij med delavci in delodajalci, od katerih se jih je 144 oziroma 80 % uspešno zaključilo (sporazum o razrešitvi spora).

O pomenu zagotavljanja dostojnega dela (zlasti varnega in zdravega delovnega okolja) smo v času trajanja projekta informirali 7.501 delodajalca. O pomenu mirnega razreševanja konfliktov na delovnem

mestu in o institutu posredovanja v sporu smo na predavanjih ter strokovnih srečanjih seznanili 2.581 delodajalcev.

Vse zastavljene kazalnike projekta smo dosegli in preseгли. Predvsem na področju mirnega reševanja sporov smo zelo močno preseгли vsa pričakovanja. V času delovanja projekta smo s strani vseh deležnikov (delavci, delodajalci, sindikati, delodajalske organizacije, Državni Svet, ministrstvo ...) prejeli zelo pozitivne odzive o našem delu in njegovih rezultatih.

## SEZNAM PREDPISOV, KI DOLOČAJO PODLAGO ZA DELOVANJE IRSD

### 1. SEZNAM PREDPISOV, NA PODLAGI KATERIH INŠPEKTORAT RS ZA DELO OPRAVLJA SVOJE NALOGE

- Konvencija MOD št. 177 o delu na domu, 1996
- Konvencija MOD št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini, 1947
- Konvencija MOD št. 129 o inšpekciji dela v kmetijstvu, 1969
- Konvencija MOD št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, 1981
- Konvencija MOD št. 161 o službah medicine dela, 1985
- Uredba (EU) 2019/1149 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o ustanovitvi Evropskega organa za delo, spremembi uredb (ES) št. 883/2004, (EU) št. 492/2011 in (EU) 2016/589 ter razveljavitvi Odločbe (EU) 2016/344 (Besedilo velja za EGP in Švico)
- Zakon o inšpekciji dela
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru
- Zakon o splošnem upravnem postopku
- Zakon o prekrških
- Pravilnik o stroških postopka o prekršku
- Pravilnik o obliki in vsebini vpisnikov in pomožnih knjig pri prekrškovnih organih
- Pravilnik o evidencah prekrškovnih organov, evidenci pravnomočnih sodb oziroma sklepov o prekrških, skupni evidenci kazenskih točk v cestnem prometu ter skupni informacijski infrastrukturi
- Zakon o sodnih taksah
- Zakon o upravnih taksah
- Zakon o državni upravi
- Uredba o organih v sestavi ministrstev
- Poslovnik Inšpekcijskega sveta
- Pravilnik o službeni izkaznici inšpektorja
- Pravilnik o strokovnem izpitu za inšpektorja
- Uredba o upravnem poslovanju
- Zakon o dostopu do informacij javnega značaja
- Zakon o varstvu osebnih podatkov
- Zakon o začasnih ukrepih v zvezi s sodnimi, upravnimi in drugimi javnopravnimi zadevami za obvladovanje širjenja nalezljive bolezni SARS-CoV-2 (COVID-19) (ZZUSUDJZ)
- Uredba o varnostnem preverjanju in izdaji dovoljenj za dostop do tajnih podatkov
- Sklep o začasnem prenehanju teka rokov za uveljavljanje pravic strank v sodnih postopkih, določenih z zakonom
- Odlok o razglasitvi epidemije nalezljive bolezni COVID-19 na območju Republike Slovenije
- Odlok o začasnih ukrepih za zmanjšanje tveganja okužbe in preprečevanje širjenja nalezljive bolezni COVID-19 v upravnih zadevah
- Odlok o začasnih ukrepih za preprečevanje ponovnih izbruhov in širjenja okužb z nalezljivo boleznijo COVID-19 v upravnih zadevah

**Drugi pravni viri so navedeni po področjih dela v nadaljevanju.**

### 2. SEZNAM PREDPISOV, NA PODLAGI KATERIH INŠPEKTORAT RS ZA DELO OPRAVLJA SVOJE NALOGE OZIROMA KATERIH IZVAJANJE NADZIRA NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ (INŠPEKCIJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ):

#### **Konvencije MOD:**

- Konvencija št. 2 o brezposelnosti, 1919
- Konvencija št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921
- Konvencija št. 19 o enakem obravnavanju tujih in domačih delavcev glede zavarovanja za nesreče pri delu, 1925
- Konvencija št. 24 o zdravstvenem zavarovanju industrijskih in trgovinskih delavcev ter domačih storitvenih delavcev, 1927

- Konvencija št. 25 o zdravstvenem zavarovanju kmetijskih delavcev, 1927
- Konvencija št. 29 o prisilnem ali obveznem delu, 1930
- Konvencija št. 48 o mednarodni ureditvi varovanja pravic iz invalidskega, starostnega in družinskega zavarovanja, 1935
- Konvencija št. 80 o delni reviziji konvencij, ki jih je sprejela Splošna konferenca MOD na prvih 28. zasedanjih, 1946
- Konvencija št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, 1948
- Konvencija št. 88 o organizaciji službe zaposlovanja, 1948
- Konvencija št. 90 o nočnem delu otrok v industriji (revidirana), 1948
- Konvencija št. 91 o plačanem letnem dopustu pomorščakov (revidirana), 1949
- Obvestilo o prenehanju veljavnosti Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 91 o plačanem dopustu pomorščakov (delno spremenjena l. 1949), ki jo je Republika Slovenija nasledila z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb za Republiko Slovenijo
- Konvencija št. 95 o zaščiti plač, 1949
- Konvencija št. 97 o delavcih migrantih (revidirana), 1949
- Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949
- Konvencija št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, 1951
- Konvencija št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti, 1952
- Konvencija št. 105 o odpravi prisilnega dela, 1957
- Konvencija št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, 1957
- Konvencija št. 108 o nacionalnih osebnih dokumentih pomorščakov, 1958
- Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958
- Konvencija št. 114 o pogodbi o zaposlitvi ribičev, 1959
- Konvencija št. 116 o delni reviziji konvencij, ki jih je sprejela Splošna konferenca MOD na prvih 32. zasedanjih, 1961
- Konvencija št. 121 o dajatvah za nesreče pri delu in poklicne bolezni, 1964
- Konvencija št. 122 o politiki zaposlovanja, 1964
- Konvencija št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim ozirom na države v razvoju, 1970
- Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu (revidirana), 1970
- Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju, 1971
- Konvencija št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja, 1973
- Konvencija št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje, 1974
- Konvencija št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti, 1975
- Konvencija št. 143 o migracijah v pogojih zlorabljanja ter o podpiranju enakih možnosti in tretmaja delavcev migrantov, 1975
- Konvencije št. 144 o tristranskih posvetovanjih za spodbujanje izvajanja mednarodnih delovnih standardov, 1976
- Konvencija št. 149 o zaposlovanju ter delovnih pogojih in življenjskih razmerah izvajalcev zdravstvene nege, 1977
- Konvencija št. 151 o varstvu pravice do organiziranja in postopkih za določitev pogojev zaposlitve v javnem sektorju, 1978
- Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja, 1981
- Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981
- Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, 1983
- Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 1983
- Konvencija št. 171 o nočnem delu, 1990
- Konvencija št. 173 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca, 1992
- Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994
- Konvencija št. 180 o delovnem času pomorščakov in številu članov posadke na ladji, 1996

- Konvencija št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo, 1999
- Konvencija št. 183 o spremembi (spremenjena) Konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952
- Konvencija št. 186 o delu v pomorstvu, 2006

#### **Pravni viri EU in Sveta Evrope:**

- Evropska socialna listina (spremenjena), 1996
- Evropski kodeks o socialni varnosti, 1964
- Evropska konvencija o medsebojni pravni pomoči v kazenskih zadevah, 1959 in Dodaten protokol k Evropski konvenciji o medsebojni pravni pomoči v kazenskih zadevah, 1978
- Konvencija o medsebojni pravni pomoči v kazenskih zadevah med državami članicami Evropske unije, ki jo je Svet pripravil na podlagi 34. člena Pogodbe o Evropski uniji, 2000
- Uredba (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti
- Uredba (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti
- Uredba (EU) št. 1231/2010 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. novembra 2010 o razširitvi uporabe uredb (ES) št. 883/2004 in (ES) št. 987/2009 na državljane tretjih držav, za katere se navedeni uredbi ne uporabljata le na podlagi njihovega državljanstva
- Uredba (EU) št. 1024/2012 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 25. oktobra 2012 o upravnem sodelovanju prek informacijskega sistema za notranji trg in razveljavitvi Odločbe Komisije 2008/49/ES (uredba IMI)
- Uredba Sveta (EGS) št. 1408/71 z dne 14. junija 1971 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti
- Uredba Sveta (ES) št. 1223/98 z dne 4. junija 1998 o spremembi Uredbe (EGS) št. 1408/71 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe, samozaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti, ter Uredbe (EGS) št. 574/72 o določitvi postopka za izvajanje Uredbe (EGS) št. 1408/71
- Uredba Sveta (ES) št. 1606/98 z dne 29. junija 1998 o spremembah Uredbe (EGS) št. 1408/71 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe, samozaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti, in Uredbe (EGS) št. 574/72 o določitvi postopka za izvajanje Uredbe (EGS) št. 1408/71 zaradi razširitve njune veljavnosti na posebne sisteme za javne uslužbenke
- Uredba (ES) št. 561/2006 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. marca 2006 o usklajevanju določene socialne zakonodaje v zvezi s cestnim prometom in spremembi uredb Sveta (EGS) št. 3821/85 in (ES) št. 2135/98 ter razveljavitvi Uredbe Sveta (EGS) št. 3820/85

IRSD prav tako opravlja svoje naloge oziroma posredno nadzira izvajanje številnih direktiv s področja delovnih razmerij, katerih cilje je Republika Slovenija zajela v področnih pravnih predpisih.

#### **Mednarodni sporazumi:**

- Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji in Protokola o izvajanju Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji (BBHSD)
- Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Srbije o zaposlovanju državljanov Republike Srbije v Republiki Sloveniji in Protokola o izvajanju Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Srbije o zaposlovanju državljanov Republike Srbije v Republiki Sloveniji (BRSZD)

#### **Zakoni:**

- Zakon o delovnih razmerjih
- Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP)
- Zakon o interventnih ukrepih za zaježitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (ZIUZEOP)
- Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (ZIUOOPE)
- Zakon o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19 (ZIUPDV)



- Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 (ZZUOOP)
- Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUOPDVE)
- Zakon o interventnih ukrepih za pomoč pri omilitvi posledic drugega vala epidemije covid-19 (ZIUPOPDVE)
- Zakon o dodatnih ukrepih za omilitev posledic COVID-19 (ZDUOP)
- Zakon o interventnih ukrepih za pomoč gospodarstvu in turizmu pri omilitvi posledic epidemije COVID-19 (ZIUPGT)
- Zakon o nujnih ukrepih na področju zdravstva (ZNUPZ)
- Zakon o dodatnih ukrepih za preprečevanje širjenja, omilitev, obvladovanje, okrevanje in odpravo posledic COVID-19 (ZDUPŠOP)
- Zakon o nalezljivih boleznih
- Zakon o čezmejnem izvajanju storitev
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev
- Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno
- Zakon o minimalni plači
- Znesek minimalne plače
- Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti
- Zakon o stavki
- Zakon o kolektivnih pogodbah
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
- Zakon o evropskih svetih delavcev
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga
- Zakon o urejanju trga dela
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (prenehal veljati 27.10.2010 - s sprejemom ZUTD, uporaba do 1. 1. 2011, za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom se določbe 5., 6., 6.a, 6.b, 6.c, 6.č, 6.d, 6.e, 7. in 8. člena poglavja II. »Posredovanje zaposlitev in posredovanje dela«, uporabljajo do začetka uporabe zakona, ki bo urejal posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
- Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
- Zakon o zdravniški službi
- Zakon o zdravstveni dejavnosti
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
- Zakon o javni rabi slovenščine
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških
- Zakon o kmetijstvu
- Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo
- Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih
- Zakon o odnosih Republike Slovenije s Slovenci zunaj njenih meja
- Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov
- Zakon o delavcih v državnih organih
- Zakon o plačah delavcev v javnih vzgojnoizobraževalnih zavodih
- Zakon o prostovoljstvu
- Zakon o socialnem podjetništvu
- Pomorski zakonik
- Zakon o javnih uslužbencih

- Zakon za uravnoteženje javnih financ
- Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij
- Zakon o pravnem postopku
- Zakon o gospodarskih družbah
- Kazenski zakonik
- Zakon o kazenskem postopku

#### **Podzakonski predpisi:**

- Odlok o začasni delni omejitvi gibanja ljudi in prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2
- Odlok o začasni omejitvi gibanja ljudi in prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2
- Odlok o začasni prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2
- Odlok o začasni omejitvi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2
- Odlok o začasnih ukrepih za zmanjšanje tveganja okužbe in širjenja okužbe z virusom SARS-CoV-2
- Odlok o začasni prepovedi ponujanja in prodajanja blaga in storitev potrošnikom v Republiki Sloveniji
- Odlok o začasnih omejitvah ponujanja in prodajanja blaga in storitev potrošnikom v Republiki Sloveniji
- Odlok o spremembah določenih odlokov, izdanih na podlagi Zakona o nalezljivih boleznih
- Odlok o načinu ugotavljanja izpolnjevanja pogojev prebolewnosti, cepljenosti in testiranja v zvezi z nalezljivo boleznijo COVID-19
- Odlok o načinu izpolnjevanja pogoja prebolewnosti, cepljenja in testiranja za zajezitev širjenja okužb z virusom SARS-CoV-2
- Odlok o izjemah od karantene na domu po visoko tveganem stiku s povzročiteljem nalezljive bolezni COVID-19
- Odlok o začasnih ukrepih za preprečevanje in obvladovanje okužb z nalezljivo boleznijo COVID-19
- Uredba o izvajanju začasne premestitve javnih uslužbencev zaradi nujnih delovnih potreb
- Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov
- Uredba o dodeljevanju regionalnih državnih pomoči ter načinu uveljavljanja regionalne spodbude za zaposlovanje ter davčnih olajšav za zaposlovanje in investiranje
- Uredba o nadzoru izvajanja predpisov o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi
- Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino
- Uredba o nagradi in priznanjih za prostovoljstvo
- Uredba o določitvi dejavnosti socialnega podjetništva
- Uredba o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave
- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide
- Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij
- Pravilnik o načinu dela Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi
- Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile in doječih delavk
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (prenehal veljati, razen določb pravilnika, ki se nanašajo na posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom – te se uporabljajo do začetka uporabe zakona, ki bo urejal posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom)
- Pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij
- Pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence
- Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij

- Pravilnik o sprejemu katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij
- Pravilnik o obrazcu javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji
- Pravilnik o vodenju registra izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij
- Pravilnik o nomenklaturi poklicev
- Pravilnik o prijavi in odjavi iz evidenc, zaposlitvenem načrtu, pravicah in obveznostih pri iskanju zaposlitve ter nadzoru nad osebami, prijavljenimi v evidencah
- Pravilnik o prijavi in objavi prostega delovnega mesta ali vrste dela, postopku posredovanja zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje
- Pravilnik o načinu sporočanja podatkov o prostem delovnem mestu ali vrsti dela Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, javni objavi ter postopku posredovanja zaposlitve
- Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja
- Pravilnik za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku
- Pravilnik o odpisu in delnem odpisu dolga, odlogu plačila ter obročnem plačilu pri financiranju ukrepov trga dela in izvajalcev
- Pravilnik o postopku vključevanja delavca v ukrepe na trgu dela med odpovednim rokom
- Navodilo za obračun in plačilo dajatve od začasnega ali občasnega dela
- Pravilnik o obdelavi in posredovanju podatkov o tujcih, ki se zaposlijo ali delajo v Republiki Sloveniji
- Pravilnik o osebnem dopolnilnem delu
- Pravilnik o obdelavi in posredovanju podatkov v zvezi z zaposlitvijo in delom tujcev v Republiki Sloveniji
- Pravilnik o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji
- Odredba o določitvi poklicev, v katerih zaposlitev tujca ni vezana na trg dela
- Odredba o višini urne postavke in višini dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo upokoencev
- Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno začasno ali občasno delo v kmetijstvu
- Odredba o izvajanju posebnega presejalnega programa za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 za osebe, ki opravljajo zdravstveno dejavnost
- Odredba o izvajanju posebnega presejalnega programa za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 za osebe, ki opravljajo dejavnost vzgoje in izobraževanja
- Odredba o izvajanju posebnega presejalnega programa za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2 za osebe, ki izvajajo socialno varstvene storitve in programe
- Priporočila NIJZ za preprečevanje okužbe z virusom SARS-CoV-2
- Higijenska priporočila ministrstva, pristojnega za zdravje

#### **Kolektivne pogodbe:<sup>1</sup>**

- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije
- Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije
- Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust
- Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti
- Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti
- Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije
- Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije
- Kolektivna pogodba za papirno in papirno-predelovalno dejavnost
- Kolektivna pogodba grafične dejavnosti
- Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije
- Kolektivna pogodba časopisno-informativne, založniške in knjigotrške dejavnosti
- Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije

---

<sup>1</sup> Posamezna pogodba o zaposlitvi se lahko sklicuje na kolektivno pogodbo, ki je prenehala veljati. Tak sklic je veljaven, kar pomeni, da je lahko predmet inšpekcijskega nadzora tudi kolektivna pogodba, ki več ni v veljavi.

- Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije
- Kolektivna pogodba dejavnosti Cestnega gospodarstva
- Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije
- Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko-predelovalne dejavnosti
- Kolektivna pogodba za lesarstvo
- Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije
- Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije
- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji
- Kolektivna pogodba o oblikovanju pokojninskega načrta za javne uslužbenke
- Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa
- Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi
- Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa
- Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije
- Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije
- Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije
- Kolektivna pogodba za javni sektor
- Kolektivna pogodba o skupni metodologiji za uvrščanje orientacijskih delovnih mest in nazivov v plačne razrede
- Kolektivna pogodba za državno upravo, uprave pravosodnih organov in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti – tarifni del
- Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji
- Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji
- Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji
- Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost
- Kolektivna pogodba za dejavnost obvezne socialne varnosti – tarifni del
- Kolektivna pogodba za dejavnost poklicnega gasilstva – tarifni del
- Kolektivna pogodba za dejavnost okolja in prostora – tarifni del
- Kolektivna pogodba za kmetijsko dejavnost – tarifni del
- Kolektivna pogodba za gozdarsko dejavnost – tarifni del
- Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo
- Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti
- Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije
- Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva
- Kolektivna pogodba za policiste
- Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami
- Kolektivna pogodba za poklicne novinarje
- Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja
- Kolektivna pogodba dejavnosti za storitvene dejavnosti v kopenskem prometu
- Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009
- Kolektivna pogodba javnega zavoda RTV Slovenija
- Dogovor o zagotavljanju dnevnega in tedenskega počitka
- Dogovor o odpravi varčevalnih ukrepov v zvezi s povračili stroškov in drugimi prejemki javnih uslužbenecv, zamiku izplačilnega dneva plače pri proračunskih uporabnikih ter regresu za letni dopust za leto 2021

#### **Splošni akti delodajalcev**

### **3. SEZNAM PREDPISOV, NA PODLAGI KATERIH INŠPEKTORAT RS ZA DELO OPRAVLJA SVOJE NALOGE OZIROMA KATERIH IZVAJANJE NADZIRA NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU (INŠPEKCIJA NADZORA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU):**

#### **Konvencije MOD:**

- Konvencija št. 13 o uporabi svinčenega belila pri barvanju, 1921
- Konvencija št. 32 o varstvu delavcev, zaposlenih pri nakladanju in razkladanju ladij, pred nesrečami pri delu, 1932

- Konvencija št. 80 o delni reviziji konvencij, ki jih je sprejela Splošna konferenca MOD na prvih 28 zasedanjih, 1946
- Konvencija št. 113 o zdravniškem pregledu ribičev, 1959
- Konvencija št. 116 o delni reviziji konvencij, ki jih je sprejela Splošna konferenca MOD na prvih 32 zasedanjih, 1961
- Konvencija št. 126 o prostorih za posadko na ribiških ladjah, 1966
- Konvencija št. 119 o zavarovanju strojev, 1963
- Konvencija št. 136 o varstvu pred nevarnostjo zastrupitve z benzolom, 1971
- Konvencija št. 139 o preprečevanju in kontroli poklicnih nevarnosti, ki jih povzročajo kancerogene substance in agensi, 1974
- Konvencija št. 148 o varstvu delavcev pred profesionalnimi riziki zaradi onesnaženosti zraka, hrupa in vibracij v delovnem okolju, 1981
- Konvencija št. 162 o varnosti pri uporabi azbesta, 1986
- Konvencija št. 171 o nočnem delu, 1990
- Konvencija št. 174 o preprečevanju večjih industrijskih nesreč, 1993
- Konvencija št. 187 o spodbujanju varnosti in zdravja pri delu, 2006
- Protokol MOD št. 155 iz leta 2002 h Konvenciji o varnosti in zdravju pri delu, 1981

#### **Pravni viri EU in Sveta Evrope:**

- Evropska socialna listina (spremenjena), 1996
- Konvencija o medsebojni pravni pomoči v kazenskih zadevah med državami članicami Evropske unije, ki jo je Svet pripravil na podlagi 34. člena Pogodbe o Evropski uniji, 2000

#### **Strategija Evropske unije na področju varnosti in zdravja pri delu**

- Strategija EU na področju varnosti in zdravja pri delu 2014 – 2020
- Poročilo o učinkovitih inšpekcijah dela kot strategiji za izboljšanje pogojev dela v Evropi (2013/2112 (INI)) A7-0458/2013

#### **Zakoni:**

- Zakon o varnosti in zdravju pri delu
- Zakon o nalezljivih boleznih
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev
- Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno
- Zakon o javni rabi slovenščine
- Zakon o omejevanju uporabe tobačnih in povezanih izdelkov
- Zakon o omejevanju uporabe alkohola
- Zakon o eksplozivih in pirotehničnih izdelkih
- Zakon o splošni varnosti proizvodov
- Zakon o tehničnih zahtevah za proizvode in o ugotavljanju skladnosti
- Zakon o varstvu pred utopitvami
- Zakon o čezmejnem izvajanju storitev
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah
- Zakon o gospodarskih družbah
- Kazenski zakonik
- Zakon o kazenskem postopku
- Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018–2027

#### **Podzakonski predpisi:**

- Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih
- Uredba o pogojih, pod katerimi se lahko pri rekonstrukciji ali odstranitvi objektov in pri vzdrževalnih delih na objektih, instalacijah ali napravah odstranjujejo materiali, ki vsebujejo azbest
- Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem
- Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti elektromagnetnim sevanjem
- Uredba o posebnih zahtevah za objekte, v katerih so eksplozivi ali pirotehnični izdelki
- Uredba o ukrepih pri uničevanju eksplozivov in pirotehničnih izdelkov

- Uredba o izvajanju Uredbe (EU) o osebni varovalni opremi
- Uredba o izvajanju Uredbe (EU) o nadzoru trga in skladnosti proizvodov
- Pravilnik o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji
- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme
- Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu
- Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri ročnem premeščanju bremen
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom
- Pravilnik o varnostnih znakih
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu
- Pravilnik o protiekspluzijski zaščiti
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb
- Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu
- Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu
- Praktične smernice za delo z nevarnimi kemičnimi snovmi
- Praktične smernice za oceno tveganja pri delu z nevarnimi kemičnimi snovmi
- Praktične smernice za izvajanje zdravstvenega nadzora in biološkega monitoringa za svinec
- Praktične smernice za merilne metode za določanje koncentracij nevarnih kemičnih snovi v zraku na delovnem mestu
- Pravilnik o varnosti strojev
- Pravilnik o varnosti dvigal
- Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev
- Pravilnik o poklicnih boleznih
- Navodilo za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov
- Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu
- Pravilnik o dovoljenjih za opravljanje strokovnih nalog na področju varnosti pri delu
- Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu
- Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati strokovni delavec za varnost pri delu
- Pravilnik o programu in načinu usposabljanja koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih
- Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu
- Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka
- Pravilnik o zahtevah za nizkonapetostne električne inštalacije v stavbah
- Pravilnik o zaščiti stavb pred delovanjem strele
- Pravilnik o strokovnem usposabljanju in preizkusu znanja za upravljalca energetskih naprav
- Pravilnik o prijavi na področju varnosti in zdravja pri delu
- Pravilnik o tlačni opremi
- Pravilnik o enostavnih tlačnih posodah
- Pravilnik o pregledovanju in preskušanju opreme pod tlakom
- Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju tovornih motornih vozil
- Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu na ribiških ladjah
- Pravilnik o minimalnih zahtevah pri zagotavljanju zdravstvene oskrbe posadke na ladjah
- Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu
- Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati kadihnica
- Pravilnik o minimalnih standardih in normativih za izvajanje pogrebne dejavnosti
- Pravilnik o splošnih ukrepih in normativih za varstvo pri delu z dvigali
- Praktične smernice za varovanje delavcev pred hrupom na glasbenem in razvedrilnem področju
- Tehnična smernica TSG-N-002:2009: Nizkonapetostne električne inštalacije

- Tehnična smernica TSG-N-003:2009: Zaščita pred delovanjem strele

#### **4. SEZNAM PREDPISOV S PODROČJA DELA SOCIALNE INŠPEKCIJE**

##### **Mednarodne konvencije:**

- Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, 1994
- Evropska konvencija o uresničevanju otrokovih pravic, 1989
- Konvencija o izterjavi preživninskih zahtevkov v tujini, 1992
- Konvencija o varstvu otrok in sodelovanje pri meddržavnih posvojitvah, 1999
- Konvencija ZN o otrokovih pravicah, 1992
- Konvencija o pravicah invalidov, Izbirni protokol h Konvenciji o pravicah invalidov, 2008
- Konvencija o preprečevanju nasilja nad ženskami in nasilja v družini ter o boju proti njima, 2015
- Konvencija o civilnopravnih vidikih mednarodnega protipravnega odvzema otrok, 1993

##### **Pravni viri EU in Sveta Evrope:**

- Uredba (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti
- Uredba (ES) št. 987/2009 o določitvi potrebnih pravil za izvajanje Uredbe št. 883/2004
- Uredba (ES) št. 2201/2003 o pristojnosti in priznavanju sodnih odločb v zakonskih sporih in sporih v zvezi s starševsko odgovornostjo ter o razveljavitvi Uredbe (ES) št. 1347/2000
- Uredba (EGS) št. 1408/71 o uporabi sistemov socialne varnosti za zaposlene osebe in njihove družinske člane, ki se gibljejo v Skupnosti
- Uredba (EGS) št. 574/72 o določitvi postopka za izvajanje Uredbe št. 1408/71
- Uredba (EGS) št. 859/2003 o razširitvi določb Uredbe št. 574/72 in Uredbe št. 1408/71 na državljane tretjih držav, ki niso že vključeni v navedbe določbe le na podlagi svojega državljanstva
- Uredba (EU) št. 606/2013 o vzajemnem priznavanju zaščitnih ukrepov v civilnih zadevah

##### **Mednarodni sporazumi:**

- Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Makedonije o meddržavnih posvojitvah

##### **Zakoni:**

- Ustavni zakon o dopolnitvi II. poglavja Ustave Republike Slovenije (UZ62a)
- Zakon o socialnem varstvu
- Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 (ZZUOOP)
- Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUOPDVE)
- Zakon o interventnih ukrepih za pomoč pri omilitvi posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUPOPdve)
- Zakon o dodatnih ukrepih za omilitev posledic COVID-19 (ZDUOP)
- Zakon o dodatnih ukrepih za preprečevanje širjenja, omilitev, obvladovanje, okrevanje in odpravo posledic COVID-19 (ZDUPŠOP)
- Zakon o interventnih ukrepih na področju zdravstva, dela in sociale ter z zdravstvom povezanih vsebin
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
- Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev
- Zakon o socialno varstvenih prejemkih
- Zakon o štipendiranju
- Zakon o usklajevanju transferjev posameznikom in gospodinjstvom
- Zakon o duševnem zdravju
- Družinski zakonik
- Zakon o preprečevanju nasilja v družini
- Zakon o izvajanju rejniške dejavnosti
- Zakon o obravnavi otrok in mladostnikov s čustvenimi in vedenjskimi težavami in motnjami v vzgoji in izobraževanju
- Zakon o socialnem vključevanju invalidov
- Zakon o osebni asistenci
- Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami

- Zakon o celostni zgodnji obravnavi predšolskih otrok s posebnimi potrebami
- Zakon o nepravdnem postopku
- Zakon o pravnem postopku
- Kazenski zakonik
- Zakon o kazenskem postopku
- Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij
- Zakon o izvršbi in zavarovanju
- Stanovanjski zakon
- Zakon o dedovanju
- Zakon o državljanstvu Republike Slovenije
- Zakon o prijavi prebivališča
- Zakon o tujcih
- Zakon o mednarodni zaščiti
- Zakon o začasni zaščiti razseljenih oseb
- Temeljni zakon o posvojitvi (velja za posvojitve, sklenjene po dotedanjih predpisih)
- Zakon o matičnem registru
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
- Zakon o pacientovih pravicah
- Zakon o vrtcih
- Zakon o osebnem imenu
- Zakon o nalogah in pooblastilih policije
- Zakon o nadzoru državne meje
- Zakon o denacionalizaciji
- Zakon o urejanju trga dela
- Obligacijski zakonik
- Zakon o uporabi slovenskega znakovnega jezika
- Zakon o brezplačni pravni pomoči
- Zakon o mednarodnem zasebnem pravu in postopku
- Zakon o osnovni šoli
- Energetski zakon
- Zakon o varuhu človekovih pravic
- Zakon o probaciji
- Zakon o dolgotrajni oskrbi

**Podzakonski predpisi:**

- Uredba o merilih za določanje oprostitev pri plačilih socialno varstvenih storitev
- Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev
- Pravilnik o postopkih pri uveljavljanju pravice do institucionalnega varstva
- Pravilnik o metodologiji za oblikovanje cen socialno varstvenih storitev
- Pravilnik o pogojih in postopku za uveljavljanje pravice do izbire družinskega pomočnika
- Pravilnik o koncesijah na področju socialnega varstva
- Pravilnik o opravljanju socialno varstvenih storitev na podlagi dovoljenja za delo in vpisa v register
- Pravilnik o reševanju ugovorov zoper opravljene socialno-varstvene storitve zasebnikov
- Pravilnik o načrtovanju, spremljanju in izvajanju supervizije strokovnega dela na področju socialnega varstva
- Pravilnik o minimalnih tehničnih zahtevah za izvajalce socialnovarstvenih storitev
- Pravilnik o načrtovanju in organiziranju stalnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja
- Pravilnik o določitvi vrste in stopnje programov izobraževanja za strokovne sodelavce v socialnem varstvu
- Pravilnik o načinu in pogojih dostopa do podatkov iz Centralne zbirke podatkov o pravicah iz javnih sredstev
- Pravilnik o načinu ugotavljanja premoženja in njegove vrednosti pri dodeljevanju pravic iz javnih sredstev ter o razlogih za zmanjševanje v postopku dodelitve denarne socialne pomoči
- Pravilnik o načinu upoštevanja dohodkov pri ugotavljanju upravičenosti do pravic iz javnih sredstev



- Pravilnik o podrobnejši opredelitvi podatkov o obdavčljivih dohodkih, ki niso oproščeni plačila dohodnine
- Pravilnik o določanju cen subvencioniranega prevoza
- Pravilnik o načinu in vsebini obravnave v skupnosti ter vsebini, pogojih in načinu opravljanja izpita za koordinatorja obravnave v skupnosti
- Pravilnik o kadrovskih, tehničnih in prostorskih pogojih za izvajanje nalog na področju duševnega zdravja za izvajalce institucionalnega varstva ter centre za socialno delo ter o postopku njihove verifikacije
- Pravilnik o izvajanju predhodnega svetovanja
- Pravilnik o izvajanju mediacije po Družinskem zakoniku
- Pravilnik o popisu in ocenitvi premoženja oseb pod skrbništvom in o sestavi in vsebini skrbniškega poročila
- Pravilnik o sodelovanju organov ter o delovanju centrov za socialno delo, multidisciplinarnih timov in regijskih služb pri obravnavi nasilja v družini
- Pravilnik o pravilih in postopkih pri obravnavanju nasilja v družini pri izvajanju zdravstvene dejavnosti
- Pravilnik o sodelovanju policije z drugimi organi in organizacijami pri odkrivanju in preprečevanju nasilja v družini
- Pravilnik o obravnavi nasilja v družini za vzgojno-izobraževalne zavode
- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic do družinskih prejemkov
- Pravilnik o postopkih za uveljavljanje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo
- Pravilnik o kriterijih za uveljavljanje pravic za otroke, ki potrebujejo posebno nego in varstvo
- Pravilnik o pogojih in postopkih za izvajanje rejniške dejavnosti
- Pravilnik o kazenski evidenci
- Pravilnik o poravnavanju v kazenskih zadevah
- Pravilnik o izvrševanju kazni zapora
- Pravilnik o izvrševanju vzgojnih ukrepov
- Pravilnik o izvrševanju dela v splošno korist
- Navodilo o obveščanju v primerih pobegov mladoletnikov ali njihovem izogibanju izvrševanju vzgojnega ukrepa
- Pravilnik o izvrševanju vzgojnega ukrepa oddaje mladoletnika v prevzgojni dom
- Pravilnik o dodeljevanju neprofitnih stanovanj v najem
- Uredba o metodologiji za oblikovanje najemnin v neprofitnih stanovanjih ter merilih in postopku za uveljavljanje subvencioniranih najemnin
- Pravilnik o postopku s tujcem, ki izrazi namen podati prošnjo za mednarodno zaščito v Republiki Sloveniji, ter postopku sprejema prošnje za mednarodno zaščito
- Uredba o načinu izvajanja zakonitega zastopanja mladoletnikov brez spremstva ter načinu zagotavljanja ustrezne nastanitve, oskrbe in obravnave mladoletnikov brez spremstva zunaj azilnega doma ali njegove izpostave
- Pravilnik o prepovedi približevanja določeni osebi, kraju ali območju
- Pravilnik o policijskih pooblastilih
- Pravilnik o subvencioniranju bivanja študentov
- Pravilnik o izdaji dovoljenj za delo otrok, mlajših od 15 let
- Pravilnik o izkaznici in vavčerju za uveljavljanje pravice do tolmača za slovenski znakovni jezik
- Pravilnik o izvrševanju probacijskih nalog
- Pravilnik o osebni asistenci

PREGLEDI, UKREPI IN KRŠITVE NA PODROČJU NADZORA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

TABELA 1 - 1a

ŠIFRA	DEJAVNOST	ŠTEVILO PREGLEDOV					RAZISKAVE				UKREPI				KRŠITVE ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU										
		DELOVNO AKTIVNO PREBRALSTVO	ŠTEVILO PREGLEDANIH SUBJEKTOV	REDNI PREGLEDI	KONTROLNI PREGLEDI	IZREDNI PREGLEDI	SMRTNA NEZGODA	TEŽJA NEZGODA	LAŽJA NEZGODE	KOLEKTIVNE NEZGODE	ODLOČBE	OVADBE /NAZINANILA KAZNIVEGA DEJANJA	OPOMIN	GLOBA PREKRŠKOVNA ODLOČBA	GLOBA PLAČILNI NALOG	ZA GOTOVLJANJE VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU (5. in 14. člen ZVZD-1)	IZJAVA O VARNOSTI Z OCENO TVEGANJA (17. - 18. člen ZVZD-1)	OBVEZNOSTI DELODAJALCA (19. člen ZVZD-1)	PRVA POMOČ (20. in 22. člen ZVZD-1)	VARNOST PRED POŽAROM (21. člen ZVZD-1)	NEVARNOST ZA NASILJE TRETJIH OSEB (23. člen ZVZD-1)	PSIHOSOCIALNA TVEGANJA (24. člen ZVZD-1)	PREDHODNO VARSTVO (25. člen ZVZD-1)	UPORABA NEVARNIH SNOVI (26. člen ZVZD-1)	STROKOVNI DELAVEC (26. in 30. člen ZVZD-1)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
A01	Kmetijska proizvodnja in lov ter z njima povezane storitve	22.218	15	0	4	19	0	0	0	0	8	0	2	1	0	0	3	5	0	0	0	0	0	0	0
A02	Gozdarstvo	1.880	44	1	14	60	0	3	0	0	20	0	5	1	1	14	16	7	1	0	0	0	0	2	0
A03	Ribištvo in gojenje vodnih organizmov	177	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B05	Pridobivanje premoga	z	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B06	Pridobivanje surove nafte in zemeljskega plina	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B07	Pridobivanje rud	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B08	Pridobivanje rudnin in kamnin	z	2	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0
B09	Storitve za rudarstvo	z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C10	Proizvodnja živil	15.719	47	2	9	68	0	2	0	0	22	0	8	3	3	0	36	31	3	0	0	1	0	0	2
C11	Proizvodnja pijač	1.503	2	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	9	4	0	0	0	0	0	0	0
C12	Proizvodnja tobačnih izdelkov	z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C13	Proizvodnja tekstilij	3.026	3	0	0	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	15	5	0	0	0	0	0	0	0
C14	Proizvodnja oblačil	2.253	12	0	4	12	0	0	0	0	10	0	1	2	0	0	12	9	1	3	0	0	0	0	0
C15	Proizvodnja usnja, usnjenih in sorodnih izdelkov	1.813	5	0	1	7	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	4	6	0	0	0	0	0	0	0
C16	Obdelava in predelava lesa, proizvodnja izdelkov iz lesa, plute, slame in protja, razen pohištva	8.847	37	0	10	56	0	1	0	0	22	0	3	4	0	0	42	11	0	0	0	0	0	0	0
C17	Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja	4.272	9	0	4	15	0	0	0	0	7	0	0	1	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0
C18	Tiskarstvo in razmnoževanje posnetih nosilcev zapisa	4.032	12	0	3	15	0	0	0	0	9	0	3	3	1	0	20	12	2	0	0	0	2	3	0
C19	Proizvodnja koksja in naftnih derivatov	z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C20	Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov	7.061	11	0	4	13	0	0	0	1	6	0	3	0	0	2	5	3	0	0	0	0	0	1	0
C21	Proizvodnja farmacevtskih surovin in preparatov	10.461	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C22	Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas	16.424	25	0	10	30	0	3	0	0	23	0	3	0	0	5	16	24	0	0	0	1	0	2	2
C23	Proizvodnja nekovinskih mineralnih izdelkov	7.065	12	0	2	27	0	0	0	0	10	0	0	2	0	0	3	16	0	0	0	0	0	1	0
C24	Proizvodnja kovin	9.794	17	3	2	17	0	2	0	0	11	0	1	1	0	0	10	9	1	0	0	0	0	0	0
C25	Proizvodnja kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav	38.320	107	9	29	132	0	3	0	0	71	0	12	15	9	3	137	56	10	0	0	4	7	4	2
C26	Proizvodnja računalnikov, elektronskih in optičnih izdelkov	6.366	8	0	3	10	0	1	0	0	4	0	3	1	0	0	8	8	0	0	0	0	4	0	0
C27	Proizvodnja električnih naprav	22.021	16	0	5	21	0	2	0	0	9	0	2	0	2	0	6	8	0	0	0	0	0	2	0
C28	Proizvodnja drugih strojev in naprav	17.680	23	2	13	34	0	0	0	0	19	0	0	1	0	1	21	22	3	0	0	1	0	0	0
C29	Proizvodnja motornih vozil, prikolic in polprikolc	15.779	21	0	8	38	0	0	0	0	9	0	3	4	0	0	14	5	0	0	0	0	0	0	0
C30	Proizvodnja drugih vozil in plovil	1.111	3	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C31	Proizvodnja pohištva	5.760	3	0	2	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0
C32	Druge raznovrstne predelovalne dejavnosti	4.382	12	0	1	15	0	0	0	0	7	0	1	1	0	0	3	7	0	0	0	0	1	0	0
C33	Popravila in montaža strojev in naprav	9.791	12	0	4	18	0	0	0	0	10	0	2	4	2	1	15	10	0	0	0	0	1	0	0
D35	Oskrba z električno energijo, plinom in paro	8.246	9	0	0	14	0	1	0	0	7	0	1	0	0	1	4	3	0	0	0	0	0	0	0
E36	Zbiranje, prečiščevanje in distribucija vode	4.420	3	0	0	4	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	2	0	0
E37	Ravnanje z odpadki	580	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
E38	Zbiranje in odvoz odpadkov ter ravnanje z njimi, pridobivanje sekundarnih surovin	5.547	10	0	3	14	0	2	0	0	6	0	3	1	1	0	2	3	1	0	0	0	0	0	0
E39	Saniranje okolja in drugo ravnanje z odpadki	180	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F41	Gradnja stavb	15.799	237	2	52	444	1	4	2	0	174	0	42	22	30	0	82	55	10	0	0	0	0	0	1
F42	Gradnja inženjerskih objektov	9.644	56	0	34	133	0	0	0	0	51	0	9	6	3	0	10	18	0	0	0	0	0	0	1
F43	Specializirana gradbena dela	50.225	397	8	111	562	2	4	2	0	265	2	64	45	51	1	321	106	11	2	1	4	4	0	7
G45	Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil	16.221	58	2	19	88	0	0	0	0	36	0	10	4	1	3	47	31	2	1	0	0	2	1	1
G46	Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili	40.792	114	2	31	174	2	0	0	0	66	2	13	6	3	1	112	52	4	1	1	2	3	1	2
G47	Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili	59.502	129	1	37	212	0	1	0	0	57	0	12	4	2	5	36	51	4	3	0	2	1	2	2
H49	Kopenski promet, cevovodni transport	35.559	107	4	35	146	0	0	1	0	64	0	21	22	6	1	82	38	3	0	0	2	3	3	2
H50	Vodni promet	182	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0



ŠIFRA	DEJAVNOST	KRŠITVE DRUGIH PREDPISOV																	ZAKON O OMEJEVANJU UPORABE TOBACNIH IN POVEZANIH IZDELKOV	ZAKON O OMEJEVANJU PORABE ALKOHOLA	OSTALE KRŠITVE		
		P_VD	P_VDG	P_VDNET	P_VDTZAD	P_VDTZHD	P_VDTZKSD	P_VDTZRMS	P_VNRTMV	P_VS	P_VZ	P_VZDSZ	P_VZUDO	P_ZNEIS	P_ZSDS	P_ZVZRPB	P_ZZVZDDM	UR_VDTZES				UR_VDTZUOS	
1	2	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
A01	Kmetijska proizvodnja in lov ter z njima povezane storitve	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A02	Gozdarstvo	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
A03	Ribištvo in gojenje vodnih organizmov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B05	Pridobivanje premoga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B06	Pridobivanje surove nafte in zemeljskega plina	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B07	Pridobivanje rud	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B08	Pridobivanje rudnin in kamnin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B09	Storitve za rudarstvo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C10	Proizvodnja živil	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	6	0	0	0	0	0	0
C11	Proizvodnja pijač	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
C12	Proizvodnja tobačnih izdelkov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C13	Proizvodnja tekstilij	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C14	Proizvodnja oblačil	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
C15	Proizvodnja usnja, usnjenih in sorodnih izdelkov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0
C16	Obdelava in predelava lesa, proizvodnja izdelkov iz lesa, plute, slame in protja, razen pohištva	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	9	1	0	0	12	0	0	0	0	0	0
C17	Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	4	0	0	0	0	0	1
C18	Tiskarstvo in razmnoževanje posnetih nosilcev zapisa	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
C19	Proizvodnja koks in naftnih derivatov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C20	Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov	0	0	0	0	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	2	0
C21	Proizvodnja farmacevtskih surovin in preparatov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C22	Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas	0	0	4	0	0	2	0	0	0	0	1	9	0	0	0	13	0	0	2	0	0	1
C23	Proizvodnja nekovinskih mineralnih izdelkov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C24	Proizvodnja kovin	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	7	1	0	0	6	0	1	0	0	0	0	0
C25	Proizvodnja kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	30	0	0	0	12	0	0	3	0	0	4
C26	Proizvodnja računalnikov, elektronskih in optičnih izdelkov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0
C27	Proizvodnja električnih naprav	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
C28	Proizvodnja drugih strojev in naprav	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	15	0	0	0	0	11	0	0	1	0	2	0
C29	Proizvodnja motornih vozil, prikolic in polprikolic	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0
C30	Proizvodnja drugih vozil in plovil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C31	Proizvodnja pohištva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0
C32	Druge raznovrstne predelovalne dejavnosti	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1
C33	Popravila in montaža strojev in naprav	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
D35	Oskrba z električno energijo, plinom in paro	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
E36	Zbiranje, prečiščevanje in distribucija vode	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E37	Ravnanje z odpadki	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E38	Zbiranje in odvoz odpadkov ter ravnanje z njimi, pridobivanje sekundarnih surovin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E39	Saniranje okolja in drugo ravnanje z odpadki	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F41	Gradnja stavb	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	17	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	26
F42	Gradnja inženjerskih objektov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
F43	Specializirana gradbena dela	0	2	2	7	0	0	0	0	0	1	17	1	0	0	2	0	0	1	1	1	1	33
G45	Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	6	2	0	0	13	0	0	1	0	1	0	1
G46	Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili	0	1	4	0	0	4	0	1	0	0	24	7	1	1	29	0	0	0	0	0	4	4
G47	Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili	0	0	6	0	0	0	0	0	0	4	24	3	1	9	40	0	0	0	0	0	0	3
H49	Kopenski promet, cevovodni transport	0	0	6	0	0	2	0	1	0	0	16	1	0	3	7	0	0	1	0	0	14	14
H50	Vodni promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0



PREGLEDI, UKREPI IN KRŠITVE NA PODROČJU NADZORA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

TABELA 1 - 2b

ŠIFRA	DEJAVNOST	KRŠITVE ZAKONA O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU																	KRŠITVE DRUGIH PREDPISOV				
		NALOGE STROKOVNEGA DELAVCA (39. člen ZVZD-1)	PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU (32. člen ZVZD-1)	ZVAJALEC MEDICINE DELA (33. - 35. člen ZVZD-1)	ZDRAVSTVENI PREGLEDI (36. člen ZVZD-1)	OBVEŠČANJE IN SEZNANJANJE DELAVCEV (37. člen ZVZD-1)	USPOŠABLJANJE DELAVCEV (19/1-3, 29/1-10 in 38. člen ZVZD-1)	PISNI SPORAZUM NA SKUPNIH DELOVNIŠH (39. člen ZVZD-1)	OBVEŠČANJE INŠPEKCIJE O NEVARNIH DELIH (40. člen ZVZD-1)	PRUŽAJE INŠPEKCIJI (41. in 59. člen ZVZD-1)	SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU (45. - 48. člen ZVZD-1)	DOLŽNOSTI DELAVCEV (50. člen ZVZD-1)	ALKOHOLDRUGE IN DRUGE SUBSTANCE NA DELOVNEM MESTU (51. člen ZVZD-1)	SAMOZA POSLENE OSEBE (56., 57., 58. in 60. člen ZVZD-1)	DOKUMENTACIJA (61. člen ZVZD-1)	STROKOVNOST DELA ORGANIZACIJE Z DOVOLJENJEM ZA DELO (65. in 68. člen ZVZD-1)	UR_VZVDZPG S PRILOGO	P_DMSNTZDRS	P_OMOPPPM	P_OVODUP	P_PZ	P_PZPD	
1	2	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	
H51	Zračni promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
H52	Skladiščenje in spremijajoče prometne dejavnosti	0	0	0	5	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	3	0
H53	Poštna in kurirska dejavnost	0	0	0	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1
I55	Gostinske nastanitvene dejavnosti	1	0	1	3	1	2	5	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	3	0	0
I56	Dejavnost streljanja in pijač	0	6	18	86	3	63	0	0	1	0	1	4	2	5	0	11	0	10	5	0	0	
J58	Založništvo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J59	Dejavnosti v zvezi s filmi, video- in zvočnimi zapisi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J60	Radjska in televizijska dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J61	Telekomunikacijske dejavnosti	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J62	Računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti	0	0	0	5	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J63	Druge informacijske dejavnosti	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
K64	Dejavnosti finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
K65	Dejavnosti zavarovanja, pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
K66	Pomožne dejavnosti za finančne in zavarovalniške storitve	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L68	Poslovanje z nepremičninami	0	0	1	7	1	4	0	0	0	0	2	0	0	0	0	27	0	3	3	0	0	0
M69	Pravne in računovodske dejavnosti	1	0	7	18	1	12	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	0	10	1	0	0
M70	Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	1	0	1	8	0	5	0	0	0	0	0	0	0	2	8	18	0	0	0	0	0	0
M71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	0	2	3	13	2	18	7	0	0	1	4	2	0	9	12	128	0	6	12	0	2	2
M72	Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost	0	0	1	3	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
M73	Oglaševanje in raziskovanje trga	0	0	3	4	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
M74	Druge strokovne in tehnične dejavnosti	0	0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
M75	Veterinarstvo	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N77	Dajanje v najem in zakup	0	0	1	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0
N78	Zaposlovalne dejavnosti	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N79	Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti	0	0	1	7	1	8	3	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0
N80	Varovanje in poizvedovalne dejavnosti	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
N81	Dejavnost oskrbe stavb in okolice	0	0	1	7	0	4	1	0	0	0	1	0	2	2	0	2	0	0	1	0	0	0
N82	Pisarniške in spremijajoče poslovne storitvene dejavnosti	0	0	1	3	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
O84	Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0
P85	Izobraževanje	0	2	3	10	2	10	1	0	0	0	0	1	0	1	0	4	0	2	0	0	0	0
Q86	Zdravstvo	1	0	1	17	2	11	0	0	0	0	0	0	5	0	1	0	0	6	0	1	0	1
Q87	Socialno varstvo z nastanitvijo	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Q88	Socialno varstvo brez nastanitve	0	1	1	6	1	8	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
R90	Kulturne in razvednilne dejavnosti	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R91	Dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti	0	0	2	2	0	6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2
R92	Prirrejanje iger na srečo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R93	Športne in druge dejavnosti za prosti čas	0	0	1	3	0	2	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S94	Dejavnost članskih organizacij	0	0	0	2	0	8	0	0	0	0	0	1	0	4	0	0	0	1	0	0	0	0
S95	Popravila računalnikov in izdelkov za široko rabo	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S96	Druge storitvene dejavnosti	0	0	8	21	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0
T97	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T98	Raznovrstna proizvodnja gospodinjstev za lastno rabo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U99	Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	Izven standardne klasifikacije dejavnosti	0	0	0	129	1	134	18	0	8	0	325	4	0	18	0	215	0	0	0	0	0	1
	<b>Skupaj</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>142</b>	<b>812</b>	<b>89</b>	<b>787</b>	<b>219</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>430</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>212</b>	<b>26</b>	<b>1821</b>	<b>4</b>	<b>110</b>	<b>180</b>	<b>12</b>	<b>49</b>	

ŠIFRA	DEJAVNOST	KRŠITVE DRUGIH PREDPISOV																				
		P_VD	P_VDG	P_VDNET	P_VDTZAD	P_VDTZHD	P_VDTZKSD	P_VDTZIRMS	P_VNRTMV	P_VS	P_VZ	P_VZDSZ	P_VZUDO	P_ZNEIS	P_ZSDS	P_ZVZRPB	P_ZVZDDM	UR_VDTZES	UR_VDTZUOS	ZAKON O OMEJEVANJU UPORABE TOBAČNIH IN POVEZANIH IZDELKOV	ZAKON O OMEJEVANJU PORABE ALKOHOLA	OSTALE KRŠITVE
1	2	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
H51	Zračni promet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H52	Skladiščenje in spremljajoče prometne dejavnosti	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H53	Poštna in kurirska dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3
I55	Gostinske nastanitvene dejavnosti	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
I56	Dejavnost streljanja jedi in pijač	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	18	0	0	0	0	15
J58	Založništvo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J59	Dejavnosti v zvezi s filmi, video- in zvočnimi zapisi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J60	Radijska in televizijska dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J61	Telekomunikacijske dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J62	Računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
J63	Druge informacijske dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
K64	Dejavnosti finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
K65	Dejavnosti zavarovanja, pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
K66	Pomožne dejavnosti za finančne in zavarovalniške storitve	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L88	Poslovanje z nepremičninami	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
M69	Pravne in računovodske dejavnosti	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
M70	Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
M71	Arhitekturo in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	2	6	1	1	0	6	0	1	0	0	1
M72	Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M73	Oglaševanje in raziskovanje trga	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M74	Druge strokovne in tehnične dejavnosti	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M75	Veterinarstvo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N77	Dajanje v najem in zakup	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N78	Zaposlovalne dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
N79	Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
N80	Varovanje in poizvedovalne dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N81	Dejavnost oskrbe stavb in okolice	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
N82	Pisarniške in spremljajoče poslovne storitvene dejavnosti	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Q84	Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0
P85	Izobraževanje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
Q86	Zdravstvo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	2
Q87	Socialno varstvo z nastanitvijo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	1	0	0
Q88	Socialno varstvo brez nastanitve	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
R90	Kulturne in razvedrilne dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	1
R91	Dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R92	Prirrejanje iger na srečo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
R93	Športne in druge dejavnosti za prosti čas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
S84	Dejavnost članskih organizacij	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
S85	Popravila računalnikov in izdelkov za široko rabo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S86	Druge storitvene dejavnosti	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
T97	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T98	Raznovrstna proizvodnja gospodinjstev za lastno rabo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U99	Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	Izven standardne klasifikacije dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	88
	<b>Skupaj</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>73</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>244</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>255</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>226</b>

## LEGENDA

UR_ZVZDZPG S PRILOGO	Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih
P_DMSNTZDRS	Pravilnik o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji
P_OMOPPDM	Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu
P_OVODUP	Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu
P_PZ	Pravilnik o protieksplozijski zaščiti
P_PZPD	Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev
P_VD	Pravilnik o varnosti dvigal
P_VDG	Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu
P_VDNET	Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka
P_VDTZIAD	Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu
P_VDTZIHD	Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu
P_VDTZIKSD	Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu
P_VDTZIRMS	Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem
P_VNRTMV	Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu
P_VS	Pravilnik o varnosti strojev
P_VZ	Pravilnik o varnostnih znakih
P_VZDSZ	Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom
P_VZUDO	Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme
P_ZNEIS	Pravilnik o zahtevah za nizkonapetostne električne inštalacije v stavbah
P_ZSDS	Pravilnik o zaščiti stavb pred delovanjem strele
P_ZVZRPB	Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen
P_ZZVZDDM	Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih
UR_VDTZIES	Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti elektromagnetnim sevanjem
UR_VDTZIUOS	Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem



PREGLEDI, UKREPI IN KRŠITVE NA PODROČJU NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ

TABELA 2 - 1a

ŠIFRA	DEJAVNOST	DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO	ŠTEVILO PREGLEDOV			UKREPI		PREKRŠKOVNI UKREPI			INTERVENCIJSKA ZAKONODAJA	KRŠITVE ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH								
			ŠTEVILO PREGLEDANIH SUBJEKTOV	REDNI PREGLEDI	KONTROLNI PREGLEDI	IZREDNI PREGLEDI	ODLOČBE	OVADBE/NAZNA NILA KAZNIVEGA DEJANJA	ODLOČBA O PREKRŠKU OPOMIN	ODLOČBA O PREKRŠKU GLOBA		GLOBA PLAČILNI NALOG	PLAČILO ZA DELO	DELOVNI ČAS	ODMORI IN POČITKI	ZAPOSLOVANJE V ŠIRSEM SMISLU	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSILTVI	LETNI DOPUST	VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ	DRUGE KRŠITVE ZDR-1
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
A01	Kmetijska proizvodnja in lov ter z njima povezane storitve	22.218	7	0	0	10	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0
A02	Gozdarstvo	1.880	10	0	0	15	0	0	2	3	2	0	12	2	0	1	8	1	0	0
A03	Ribištvo in gojenje vodnih organizmov	177	2	0	0	2	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
B05	Pridobivanje premoga	z	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B06	Pridobivanje surove nafte in zemeljskega plina	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B07	Pridobivanje rud	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B08	Pridobivanje rudnin in kamnin	z	4	0	0	7	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
B09	Storitve za rudarstvo	z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C10	Proizvodnja živil	15.719	77	0	5	141	12	0	11	10	4	0	35	0	1	6	6	4	0	0
C11	Proizvodnja pijač	1.503	3	0	0	7	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
C12	Proizvodnja tobačnih izdelkov	z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C13	Proizvodnja tekstilij	3.028	4	0	0	8	0	0	3	1	0	0	7	0	0	0	1	0	0	0
C14	Proizvodnja oblačil	2.253	8	0	0	18	1	1	2	5	1	0	12	0	0	6	6	0	0	0
C15	Proizvodnja usnja, usnjenih in sorodnih izdelkov	1.813	4	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
C16	Obdelava in predelava lesa, proizvodnja izdelkov iz lesa, plute, slame in protna, razen pohištva	8.847	27	0	2	56	7	0	5	4	0	0	11	1	1	5	0	3	0	0
C17	Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja	4.272	11	0	0	19	1	1	1	2	2	1	7	0	1	1	0	0	0	0
C18	Tiskarstvo in razmnoževanje posnetih nosilcev zapisa	4.032	15	0	0	25	4	0	2	1	2	0	3	0	0	4	0	1	0	0
C19	Proizvodnja koksna in naftnih derivatov	z	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C20	Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov	7.061	8	0	0	14	0	0	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0
C21	Proizvodnja farmacevtskih surovin in preparatov	10.461	3	0	0	14	1	0	1	1	0	0	1	1	2	2	0	0	0	0
C22	Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas	16.424	26	0	0	54	2	1	4	2	3	0	11	0	0	4	0	1	0	0
C23	Proizvodnja nekovinskih mineralnih izdelkov	7.065	11	1	2	21	4	0	1	0	0	0	2	2	6	1	0	1	0	0
C24	Proizvodnja kovin	9.784	8	0	0	16	0	0	4	0	0	0	2	0	1	4	0	0	0	0
C25	Proizvodnja kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav	36.320	123	0	8	214	15	1	27	23	23	0	112	2	0	16	0	8	0	9
C26	Proizvodnja računalnikov, elektronskih in optičnih izdelkov	6.366	14	0	0	23	1	0	3	2	0	0	7	2	0	3	1	0	0	0
C27	Proizvodnja električnih naprav	22.021	19	0	2	40	2	0	2	4	0	0	4	2	3	4	1	4	0	0
C28	Proizvodnja drugih strojev in naprav	17.660	25	0	1	39	3	0	3	0	2	0	4	0	0	7	2	1	0	0
C29	Proizvodnja motornih vozil, prikolic in polprikolic	15.779	18	0	0	58	1	0	2	7	2	0	10	3	0	3	2	1	0	0
C30	Proizvodnja drugih vozil in plovil	1.111	3	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C31	Proizvodnja pohištva	5.760	8	0	0	14	0	1	1	1	1	0	8	2	0	0	1	0	0	0
C32	Druge raznovrstne predelovalne dejavnosti	4.362	6	0	0	8	0	0	2	1	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0
C33	Popravila in montaža strojev in naprav	9.791	35	0	2	77	6	0	12	14	7	0	52	1	1	12	2	9	0	10
D35	Oskrba z električno energijo, plinom in paro	8.246	7	0	0	13	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
E36	Zbiranje, prečiščevanje in distribucija vode	4.420	4	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E37	Ravnanje z odpadki	580	3	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
E38	Zbiranje in odvoz odpadkov ter ravnanje z njimi, pridobivanje sekundarnih surovin	5.547	9	0	3	14	0	0	2	3	0	0	8	0	0	6	0	2	0	0
E39	Saniranje okolja in drugo ravnanje z odpadki	180	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F41	Gradnja stavb	15.799	201	0	8	394	22	0	44	46	46	0	154	8	2	42	6	1	0	11
F42	Gradnja inženjerskih objektov	9.644	33	0	2	74	4	0	8	8	7	0	22	1	0	2	2	2	0	0
F43	Specializirana gradbena dela	50.225	459	1	17	843	51	4	87	94	148	0	398	11	0	54	21	3	0	35
G45	Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil	16.221	46	0	1	82	4	0	9	8	8	0	33	0	0	2	0	3	0	0
G46	Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili	40.792	149	2	7	268	13	2	25	24	17	1	80	5	5	15	11	4	0	2
G47	Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili	59.502	161	1	16	334	26	3	27	11	19	2	63	8	17	53	3	4	2	0
H49	Kopenski promet, oeevodni transport	35.559	174	0	8	322	13	3	48	44	35	0	180	7	0	17	8	3	0	0
H50	Vodni promet	182	1	0	1	4	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0



PREGLEDI, UKREPI IN KRŠITVE NA PODROČJU NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ

TABELA 2 - 2a

ŠIFRA	DEJAVNOST	DELOVNO AKTIVNO PREBIVALSTVO	ŠTEVILO PREGLEDOV			UKREPI		PREKRŠKOVNI UKREPI			INTERVENCIJSKA ZAKONODAJA	KRŠITVE ZAKONA O DELOVNIH RAZMERIJH							
			ŠTEVILO PREGLEDANIH SUBJEKTOV	REDNI PREGLEDI	KONTROLNI PREGLEDI	IZREDNI PREGLEDI	ODLOČBE	OVADBE/NAZVANILA KAZNIVEGA DEJANJA	ODLOČBA O PREKRŠKU OPOMIN	ODLOČBA O PREKRŠKU GLOBA		GLOBA PLAČILNI NALOG	PLAČILO ZA DELO	DELOVNI ČAS	ODMORI IN POČITKI	ZAPOSLOVANJE V ŠIRŠEM SMISLU	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLITU	LETNI DOPUST	VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
H51	Zračni promet	308	1	0	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H52	Skladiščenje in spremljajoče prometne dejavnosti	13.950	29	0	2	78	7	0	4	5	1	0	7	2	2	13	1	0	0
H53	Poštna in kurirska dejavnost	7.388	20	0	1	33	0	0	3	1	5	0	8	0	2	1	7	0	0
I55	Gostinske nastanitvene dejavnosti	12.041	45	0	4	110	9	0	10	12	4	0	29	7	13	10	5	5	0
I56	Dejavnost stredbe jedi in pijač	26.283	225	0	14	405	45	1	56	61	72	0	220	13	22	85	5	4	3
J58	Založništvo	1.985	2	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
J59	Dejavnosti v zvezi s filmi, video- in zvočnimi zapisi	1.921	4	1	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J60	Radjska in televizijska dejavnost	2.654	3	0	0	21	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
J61	Telekomunikacijske dejavnosti	4.773	4	0	0	5	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0
J62	Računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti	19.160	12	0	0	20	0	0	5	0	3	0	8	0	0	1	0	0	0
J63	Druge informacijske dejavnosti	2.316	1	0	0	2	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0
K64	Dejavnosti finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov	10.271	5	0	0	6	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
K65	Dejavnosti zavarovanja, pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti	5.966	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
K66	Pomožne dejavnosti za finančne in zavarovalniške storitve	2.627	1	0	0	3	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
L88	Poslovanje z nepremičninami	4.928	21	0	1	39	0	0	2	3	5	0	11	0	0	0	2	0	0
M69	Pravne in računovodske dejavnosti	10.461	11	0	1	16	1	0	5	3	3	0	14	0	0	0	0	1	0
M70	Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	14.811	34	2	1	64	1	0	13	7	2	0	37	3	8	5	2	1	0
M71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	16.280	33	0	1	48	3	0	13	2	9	0	19	0	0	2	1	0	0
M72	Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost	8.818	12	1	0	24	0	1	1	3	0	0	8	0	0	2	0	0	0
M73	Oglaševanje in raziskovanje trga	4.195	10	0	1	16	0	0	2	2	1	0	10	0	0	2	1	0	0
M74	Druge strokovne in tehnične dejavnosti	5.398	7	0	0	11	0	0	2	2	0	0	7	1	1	0	0	0	0
M75	Veterinarstvo	1.127	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N77	Dajanje v najem in zakup	1.150	4	0	0	5	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
N78	Zaposlovalne dejavnosti	10.587	60	0	1	159	10	1	8	9	4	0	22	1	0	4	2	2	0
N79	Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti	2.161	8	0	1	11	2	0	2	0	2	0	1	0	1	1	0	0	0
N80	Varovanje in poizvedovalne dejavnosti	5.332	13	2	2	34	1	0	3	3	3	0	12	0	0	0	0	0	0
N81	Dejavnost oskrbe stavb in okolice	10.642	48	0	5	93	3	0	12	13	5	0	31	6	4	16	3	1	0
N82	Pisarniške in spremljajoče poslovne storitvene dejavnosti	4.407	14	0	0	21	0	0	1	2	0	0	5	1	4	3	1	3	0
O64	Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	49.198	24	1	1	43	1	0	1	1	1	0	1	0	0	3	0	1	0
P85	Izobraževanje	79.106	214	17	11	339	15	0	31	3	7	1	14	1	6	96	7	1	0
Q86	Zdravstvo	49.332	29	0	5	73	5	0	7	4	1	1	7	3	5	10	1	1	1
Q87	Socialno varstvo z nastanitvijo	15.351	27	0	3	58	2	0	5	1	0	0	2	7	8	2	0	0	0
Q88	Socialno varstvo brez nastanitve	9.224	19	0	1	40	1	0	4	5	2	0	10	3	5	10	3	2	0
R90	Kulturne in razvedrilne dejavnosti	6.593	12	0	0	25	1	0	1	3	0	0	1	2	5	2	0	0	2
R91	Dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti	3.634	11	0	1	17	2	0	1	0	1	0	0	2	0	1	1	0	0
R92	Prirejanje iger na srečo	1.723	3	0	2	7	3	0	0	1	1	0	4	1	1	4	0	1	0
R93	Športne in druge dejavnosti za prosti čas	4.150	28	0	1	57	7	0	7	4	1	0	15	0	4	11	0	1	2
S94	Dejavnost članskih organizacij	5.891	10	1	0	18	3	0	2	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0
S95	Popravila računalnikov in izdelkov za široko rabo	1.526	6	0	0	10	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
S96	Druge storitvene dejavnosti	10.478	33	1	2	62	5	1	10	7	1	0	27	2	1	9	6	1	0
T97	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem	721	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T98	Raznovrstna proizvodnja gospodinjstev za lastno rabo	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U99	Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	Izven standardne klasifikacije dejavnosti	-	44	0	2	61	14	3	451	379	334	7	1073	61	77	188	78	52	5
	<b>Skupaj</b>	<b>933.738</b>	<b>2.815</b>	<b>31</b>	<b>149</b>	<b>5.320</b>	<b>339</b>	<b>24</b>	<b>1.007</b>	<b>862</b>	<b>800</b>	<b>13</b>	<b>2.863</b>	<b>175</b>	<b>210</b>	<b>765</b>	<b>207</b>	<b>135</b>	<b>15</b>

ŠIFRA	DEJAVNOST	KRŠITVE DRUGIH PREDPISOV							
		ZAPOSLVANJE SAMOZAPOŠLOVANJE IN DELO TUJCEV	ZAKON O EVIDENCAH NA PODROČJU DELA IN SOCIALNE VARNOSTI	ZAKON O DELOVNIH ČASU IN OBRZNIH POČETNIH MOBILNIH DELAVCEV TER O ZARISOVANJU OPREMI V GESTNIH PREGOZNIH	ZAKON O MINIMALNI PLAČI	ZAKON O UREJANJU TRGA DELA	ZAKON O ČEZMEJNEM IZVAJANJU STORITEV	KOLEKTIVNE POGODBE	DRUGE KRŠITVE
1	2	22	23	24	25	26	27	28	29
H51	Zračni promet	2	0	0	0	0	0	0	0
H52	Skladiščenje in spremljajoče prometne dejavnosti	2	3	0	0	3	0	0	3
H53	Poštna in kurirska dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	8
I55	Gostinske nastanitvene dejavnosti	0	8	0	0	0	0	3	10
I56	Dejavnost strežbe jedi in pijač	3	88	0	4	5	0	8	51
J58	Založništvo	0	0	0	0	0	0	0	0
J59	Dejavnosti v zvezi s filmi, video- in zvočnimi zapisi	0	0	0	0	0	0	0	0
J60	Radijska in televizijska dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	0
J61	Telekomunikacijske dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0
J62	Računalniško programiranje, svetovanje in druge s tem povezane dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	3
J63	Druge informacijske dejavnosti	0	0	0	0	1	0	0	0
K64	Dejavnosti finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov	0	0	0	0	0	0	0	2
K65	Dejavnosti zavarovanja, pozavarovanja in pokojninskih skladov, razen obvezne socialne varnosti	0	0	0	0	0	0	0	0
K66	Pomožne dejavnosti za finančne in zavarovalniške storitve	0	0	0	0	0	0	0	0
L68	Poslovanje z nepremičninami	0	2	0	0	0	0	0	4
M69	Pravne in računovodske dejavnosti	2	5	0	0	3	0	0	6
M70	Dejavnost uprav podjetij, podjetniško in poslovno svetovanje	0	6	0	0	0	0	0	6
M71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	1	6	0	0	1	0	0	17
M72	Znanstvena raziskovalna in razvojna dejavnost	0	0	0	0	0	0	0	0
M73	Oglaševanje in raziskovanje trga	0	1	0	0	0	0	0	3
M74	Druge strokovne in tehnične dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	1
M75	Veterinarstvo	0	0	0	0	0	0	0	0
N77	Dajanje v najem in zakup	0	0	0	0	0	0	0	0
N78	Zaposlovalne dejavnosti	2	6	0	2	6	8	0	5
N79	Dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanih dejavnosti	0	1	0	0	0	0	0	2
N80	Varovanje in poizvedovalne dejavnosti	0	1	0	0	0	0	0	6
N81	Dejavnost oskrbe stavb in okolice	0	19	0	2	1	0	0	12
N82	Pisarniške in spremljajoče poslovne storitvene dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	0
O84	Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	0	0	0	0	0	0	0	0
P85	Izobraževanje	0	3	0	0	1	0	1	15
Q86	Zdravstvo	0	0	0	0	0	0	2	3
Q87	Socialno varstvo z nastanitvijo	0	0	0	0	0	0	0	0
Q88	Socialno varstvo brez nastanitve	0	5	0	0	0	0	0	4
R90	Kulturne in razvedrilne dejavnosti	0	2	0	0	0	0	0	0
R91	Dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti	0	0	0	0	0	0	0	2
R92	Prirejanje iger na srečo	0	4	0	1	0	0	0	2
R93	Športne in druge dejavnosti za prosti čas	0	7	0	0	0	0	0	2
S94	Dejavnost članskih organizacij	0	0	0	0	0	0	0	3
S95	Popravila računalnikov in izdelkov za široko rabo	0	0	0	0	0	0	0	0
S96	Druge storitvene dejavnosti	0	18	0	0	2	0	0	8
T97	Dejavnost gospodinjstev z zaposlenim hišnim osebjem	0	0	0	0	0	0	0	0
T98	Raznovrstna proizvodnja gospodinjstev za lastno rabo	0	0	0	0	0	0	0	0
U99	Dejavnost eksteritorialnih organizacij in teles	0	0	0	0	0	0	0	0
0	Izven standardne klasifikacije dejavnosti	34	70	6	21	59	60	12	335
	<b>Skupaj</b>	<b>77</b>	<b>515</b>	<b>13</b>	<b>63</b>	<b>172</b>	<b>68</b>	<b>48</b>	<b>957</b>