



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



## **POROČILO O DELU INŠPEKTORATA RS ZA DELO ZA LETO 2020**

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

Za IRSD: Jadranko Grlič, glavni inšpektor

Zbrala in uredila: Romana Košorok

Tehnično urejanje: Marko Vaupotič, Jerica Preskar

Pri pripravi poročila so sodelovali: Jadranko Grlič, Slavko Krištofelc, Jasmina Rakita Cencelj, Peter Stefanoski, Branka Knafelc, Romana Košorok, Marko Vaupotič, mag. Boštjan Hartner, dr. Lidija Korat, Aleš Ažman, mag. Irena Kastelec, Ana Cepič, mag. Sonja Konestabo, Gloria Čuže, Meta Ukmar, Andrej Grdiša, Karin Seljak, Tanja Cmrečnjak Pelicon, Polona Grobelnik Jurjovič, Georgina Jotanovič, Marjan Rosa, Urška Zabret, Natalija Zaletel, Mojca Kovačič

Fotografije, grafi in tabele so delo IRSD (razen fotografij v poglavjih 2.3.1., 2.4., 2.6., 4.1., 4.4., 4.5., 4.7., 4.8.1., 5., 6.4., 6.6., 7.1., 7.3.1.1., 7.3.1.4. in 8. (vir: Pixabay ([www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)) in Pexels ([www.pexels.com](http://www.pexels.com)) ter v poglavju 3.2.8.4. (bojanradovic.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 .....	3
POVZETEK .....	4
1.    PREDLOGI ZA SPREMEMBO ZAKONODAJE .....	6
1.1.    PREDLOGI S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIJ .....	6
1.2.    PREDLOGI S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU .....	9
1.3.    PREDLOGI S PODROČJA SOCIALNIH ZADEV .....	10
2.    PRISTOJNOSTI, ORGANIZIRANOST IN DEJAVNOST INŠPEKTORATA ZA DELO .....	12
2.1.    PRISTOJNOST IN ZAKONODAJA .....	12
2.2.    KADRI IN ORGANIZIRANOST .....	12
2.2.1.    Kadrovska problematika .....	13
2.2.2.    Psihosocialni dejavniki, ki vplivajo na delo uslužbencev .....	15
2.2.3.    Strokovno usposabljanje, dodatno izpopolnjevanje in izobraževanje uslužbencev .....	16
2.3.    POGOJI IN VIRI ZA DELO INŠPEKTORATA .....	17
2.3.1.    Proračun .....	17
2.3.2.    Notranje kontrole .....	18
2.3.3.    Prostori.....	19
2.3.4.    Službena vozila.....	19
2.3.5.    Informatika .....	19
2.4.    STATISTIČNI PREGLED DELA INŠPEKTORATA .....	20
2.5.    SODELOVANJE IRSD V DOMAČEM PROSTORU .....	20
2.6.    DELOVANJE IRSD V MEDNARODNEM PROSTORU .....	21
3.    INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU .....	24
3.1.    SPLOŠNO .....	24
3.2.    INŠPEKCIJSKI NADZOR .....	26
3.2.1.    Uvod.....	26
3.2.2.    Redni, izredni in kontrolni nadzori z izrečenimi ukrepi .....	26
3.2.3.    Ugotovitve inšpekcijskih nadzorov ter najpogosteje ugotovljene kršitve .....	30
3.2.4.    Izjava o varnosti z oceno tveganja .....	31
3.2.5.    Usposabljanje delavcev za varno delo .....	33
3.2.6.    Zdravstveno varstvo delavcev .....	35
3.2.7.    Reprezentativni vzorec .....	36
3.2.8.    Druge pomembnejše kršitve .....	37
3.2.8.1.    Zagotavljanje in uporaba osebne varovalne opreme .....	37
3.2.8.2.    Uporaba in ustreznost delovne opreme .....	38
3.2.8.3.    Delovna mesta in ustreznost delovnega okolja .....	39
3.2.8.4.    Nevarne kemične snovi na delovnih mestih .....	41
3.2.8.5.    Gradbeništvo in delo na višini .....	43
3.3.    NEZGODE PRI DELU .....	45
3.3.1.    Uvod.....	45
3.3.2.    Smrtne nezgode pri delu.....	46
3.3.3.    Težje in lažje nezgode pri delu .....	50
3.3.4.    Nezgode pri delu v rudarstvu.....	55
4.    INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ .....	56
4.1.    SPLOŠNO .....	56
4.1.1.    Statistični pregled .....	59
4.2.    UKREPI .....	61
4.3.    POSEBNOSTI INŠPEKCIJSKEGA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ V JAVNEM SEKTORJU .....	61
4.4.    POSEBNOSTI INŠPEKCIJSKEGA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ V ZASEBNEM SEKTORJU .....	62
4.5.    INTERVENCIJSKA ZAKONODAJA .....	64
4.5.1.    Povračilo nadomestila plače zaradi odrejene karantene .....	64
4.5.2.    Krizni dodatek .....	64
4.5.3.    Povračilo nadomestila plače zaradi odsotnosti iz razloga višje sile .....	65
4.5.4.    Delno povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo .....	65

4.5.5.	Delno subvencioniranje skrajšanja polnega delovnega časa.....	66
4.6.	PLAČILO ZA DELO .....	66
4.7.	DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI TER EVIDENCE NA PODROČJU DELA.....	70
4.8.	ZAPOSLOVANJE V ŠIRŠEM SMISLU .....	71
4.8.1.	Pogodba o zaposlitvi.....	71
4.8.2.	Opravljanje dela na drugih pravnih podlagah, različnih od pogodbe o zaposlitvi – pogodbe civilnega prava.....	75
4.8.3.	Prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.....	76
4.9.	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI .....	79
4.10.	ZAKON O UREJANJU TRGA DELA .....	80
4.11.	TUJCI IN NAPOTENI DELAVCI.....	81
4.12.	OBVEZNA VKLJUČITEV DELAVCEV V POKLICNO ZAVAROVANJE .....	83
4.13.	DRUGE KRŠITVE S PODROČJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ .....	84
4.13.1.	Letni dopust .....	84
4.13.2.	Varstvo nekaterih kategorij delavcev.....	84
5.	NADZOR IZVAJANJA UKREPOV VLADE RS, ZNB in ZVZD-1 GLEDE PREPREČEVANJA ŠIRJENJA SARS-CoV-2 .....	85
6.	USMERJENI NADZORI INŠPEKTORATA RS ZA DELO V LETU 2020 .....	87
6.1.	POOSTREN NADZOR NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU (CELOLETNI) IN AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE IN PREDPISOV S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU NA ZAČASNIH IN PREMIČNIH GRADBIŠČIH.....	88
6.2.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM ZAKONA O ČEZMEJNEM IZVAJANJU STORITEV.. ..	91
6.3.	AKCIJA NADZORA ZZUOOP IN ZNB .....	91
6.4.	AKCIJA NADZORA GLEDE KORONAVIRUSA – UPORABA ZAŠČITNIH MASK.....	92
6.5.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU PRI DELODAJALCIH, IZBRANIH NA OSNOVI METODOLOGIJE NAKLJUČNIH ŠTEVILK (REPREZENTATIVNI VZOREC).....	93
6.6.	AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE V DEJAVNOSTI ŠOLSTVA .....	96
6.7.	POOSTREN NADZOR NAD IZVAJANJEM 131., 134. IN 135. ČLENA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH IN ZAKONA O MINIMALNI PLAČI (CELOLETNI).....	97
6.8.	AKCIJA NADZORA NAD SPOŠTOVANJEM 131. ČLENA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH .....	98
7.	INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA .....	99
7.1.	SPLOŠNO .....	99
7.2.	STATISTIČNI PODATKI.....	99
7.2.1.	Inšpekcijski nadzori.....	99
7.2.2.	Število izrečenih naročil in ukrepov .....	100
7.3.	VSEBINSKE UGOTOVITVE SOCIALNE INŠPEKCIJE .....	100
7.3.1.	Centri za socialno delo .....	100
7.3.1.1.	Pomoč pri urejanju razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti .	101
7.3.1.2.	Ukrepi centrov za socialno delo za varstvo otrok.....	102
7.3.1.3.	Obravnava nasilja v družini .....	102
7.3.1.4.	Skrbništvo .....	104
7.3.1.5.	Rejništvo .....	104
7.3.1.6.	Uveljavljanje pravic iz javnih sredstev .....	104
7.3.2.	Dejavnost domov za starejše in drugih izvajalcev institucionalnega varstva starejših, pomoči družini na domu v obliki socialne oskrbe ter socialnega servisa .....	105
7.3.3.	Dejavnost posebnih socialnovarstvenih zavodov .....	106
7.3.4.	Dejavnost varstveno-delovnih centrov in centrov za usposabljanje .....	106
8.	PROJEKTNA ENOTA INŠPEKTORATA RS ZA DELO .....	107
	SEZNAM PREDPISOV, KI DOLOČAJO PODLAGO ZA DELOVANJE IRSD .....	111

## KAZALO SLIK

Slika 1: Organizacijska shema Inšpektorata RS za delo (31. 12. 2020).....	13
Slika 2: IMI - zahtevki za informacije o napotenih delavcih.....	22
Slika 3: Neuporaba osebne varovalne opreme .....	38

Slika 4: Pravilna uporaba osebne varovalne opreme.....	38
Slika 5: Neustrezni podaljševalni kabli .....	39
Slika 6: Neustrezno in ustrezno kladivo .....	39
Slika 7: Avtomatizacija proizvodnje prispeva k znižanju izpostavljenosti nevarnim snovem .....	41
Slika 8: Dosledno upoštevanje varnostnih ukrepov .....	42
Slika 9: Neustrezno urejeno delovno mesto – improviziranje na gradbišču.....	43
Slika 10: Neustrezno urejeno delovno mesto – improviziranje na gradbišču .....	43
Slika 11: Nevarno izvajanje dela na višini .....	45
Slika 12: Nevarno izvajanje dela na višini .....	45
Slika 13: Prizorišče smrtne nezgode – padec z žerjava .....	46
Slika 14: Prizorišče smrtne nezgode – padec z višine .....	46
Slika 15: Gradbeništvo je dejavnost, v kateri opravlja delo veliko tujcev .....	81

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Število gospodarskih subjektov v RS in število inšpektorjev (na dan 31. 12.) .....	14
Tabela 2: Število nezgod na področju rudarstva glede na težo nezgode in število zaposlenih, 2010 – 2020.....	55
Tabela 3: Število ugotovljenih kršitev ter število inšpekcijskih nadzorov, 2012 – 2020. ....	60
Tabela 4: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju nadzora delovnih razmerij, 2012–2020. ....	67
Tabela 5: Usmerjeni nadzori IRSD v letu 2020. ....	87
Tabela 6: Povprečne ocene po nadzorovanih parametrih v odvisnosti od števila zaposlenih, 2020. ....	94
Tabela 7: Skupne povprečne ocene za dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih najmanj 10 nadzorov (razvrščene od najvišje do najnižje ocene), 2020. ....	96

## KAZALO GRAFOV

Graf 1: Število inšpekcijskih nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu, za obdobje 2018 – 2020. ....	27
Graf 2: Število prijav na področju varnosti in zdravja pri delu, 2015 – 2020. ....	27
Graf 3: Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu (absolutno), primerjalno 2018-2020. ....	28
Graf 4: Število ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, 2018 – 2020.....	29
Graf 5: Delež ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, leto 2020. ....	29
Graf 6: Dejavnosti, v katerih je bilo izrečenih največ ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število ukrepov / 100 nadzorov), primerjava 2019/2020. ....	30
Graf 7: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu, 2020. ....	30
Graf 8: Dejavnosti, v katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu (absolutno), primerjava 2018 – 2020. ....	31
Graf 9: Dejavnosti, v katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število kršitev / 100 pregledov), primerjava 2018- 2020.....	31
Graf 10: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede izjave o varnosti z oceno tveganja, primerjava 2019/2020.....	32
Graf 11: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede usposabljanja delavcev za varno delo, 2020. ....	34
Graf 12: Predhodni inšpekcijski nadzor pri subjektih, reprezentativni vzorec IRSD, 2020. ....	36
Graf 13: Delež subjektov, pri katerih nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu še nikoli ni bil opravljen, reprezentativni vzorec IRSD, 2014 – 2020.....	37
Graf 14: Število smrtnih nezgod na prijavljeno gradbišče, 2020.....	44
Graf 15: Število vseh smrtnih nezgod in delež smrtnih nezgod zaradi padca v globino na deloviščih, kjer so se izvajala kratkotrajna dela, 2014–2020. ....	44
Graf 16: Število smrtnih nezgod pri delu, 2000 – 2020.....	46
Graf 17: Vzroki smrtnih nezgod pri delu, 2018 – 2020.....	47
Graf 18: Smrtne nezgode pri delu po dejavnostih, 2020.....	47
Graf 19: Smrtne nezgode pri delu po starosti, 2020. ....	48
Graf 20: Smrtne nezgode pri delu po velikosti delodajalcev, 2020. ....	48
Graf 21: Smrtne nezgode pri delu po spolu, 2016 – 2020. ....	49
Graf 22: Smrtne nezgode pri delu po državljanstvu in obliki zaposlitve, 2020.....	49
Graf 23: Prijavljene lažje in težje nezgode pri delu, 2016 – 2020.....	50
Graf 24: Nezgode pri delu po vzrokih, 2018 – 2020.....	51
Graf 25: Nezgode pri delu po glavni dejavnosti delodajalca, 2018 – 2020.....	51
Graf 26: Nezgode pri delu po glavni dejavnosti delodajalca, vzrok COVID-19, 2020.....	52

Graf 27: Nezgode pri delu po načinu nastanka, 2018 – 2020.....	52
Graf 28: Nezgode pri delu po poškodovanem delu telesa, 2018 – 2020.....	53
Graf 29: Nezgode pri delu po starosti poškodovanih delavcev, 2018 – 2020.....	53
Graf 30: Delež prijavljenih nezgod zaradi COVID-19 glede na spol in starost, 2020 .....	54
Graf 31: Nezgode pri delu po državljanstvu poškodovanih delavcev, 2020 .....	54
Graf 32: Nezgode pri delu po vrsti zaposlitve poškodovanih delavcev, 2020.....	55
Graf 33: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju delovnih razmerij, 2010 - 2020.....	67
Graf 34: Deleži kršitev instituta plačila za delo v letu 2020 .....	68
Graf 35: Deleži kršitev glede zaposlovanja v širšem smislu v letu 2020.....	74
Graf 36: Povprečna ocena posameznih parametrov, 2016 – 2020. ....	93
Graf 37: Skupna povprečna ocena vseh nadzorovanih parametrov v odvisnosti od števila zaposlenih, 2016 – 2020.....	95
Graf 38: Skupna povprečna ocena glede na to, ali je bil pri subjektu predhodno že kdaj opravljen nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu, 2016 – 2020.....	95
Graf 39: Skupna povprečna ocena glede na to, kdaj je bil pri subjektu nazadnje opravljen nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu (vključno s trendno črto), 2020. ....	95

## UVOD

Leto je naokoli in ponovno je pred vami poročilo o delu Inšpektorata Republike Slovenije za delo. Poročilo za leto 2020 se razlikuje od poročil, ki smo jih pripravljali do zdaj, saj smo se tudi na inšpektoratu, enako kot na ravni celotne države in širše, srečali z izzivi epidemije, ki je pustila pečat v vseh porah našega vsakdana. Leto 2020 bi lahko poimenovali tudi »koronsko leto«, leto sprememb. V nadaljevanju jih bom izpostavil le nekaj.

Pojav novega koronavirusa je zahteval sprejetje številnih novih predpisov, da bi se, po eni strani, omogočila čim bolj uspešna zavezitev širjenja virusa, in po drugi strani omogočilo gospodarstvu, da tudi v času omejenega poslovanja kljub vsemu ostane v »kondiciji« ter da se v največji možni meri prepreči odpuščanje delavcev. Številne določbe iz protikoronskih zakonskih paketov so se nanašale tudi na delo inšpektorata in nam dodelile dodatne naloge in pristojnosti.

Zaradi epidemije so se vnaprej načrtane prioritete nadzorov, ki so bile opredeljene v programskih usmeritvah inšpektorata za leto 2020, spremenile, saj so v osredje prišli nadzori, s katerimi se je skušalo zagotoviti varno delo zaposlenih v času epidemije in da hkrati gospodarstvo posluje, kolikor je le mogoče, ter da je pomoč podjetjem in zaposlenim, ki jo je nudila država, razdeljena zakonito oziroma da delodajalci spoštujejo s tem povezane predpise.

Leto 2020 je med drugim zaznamovalo povečanje interesa delodajalcev za opravljanje dela delavcev od doma. Večinoma je bilo organiziranje dela na domu posledica epidemioloških razmer v državi in priporočil medicinske stroke za ublažitev razmer glede koronavirusa in ne vnaprejšnje odločitve delodajalcev za takšen način opravljanja dela. Sčasoma je to postalo vedno bolj običajen način dela, čemur pritrjujejo tudi statistični podatki. V začetku leta 2020, do prve razglasitve epidemije, je bil inšpektorat obveščeni o 1.266 delavcih, ki so opravljali delo na domu, po tem datumu pa so številke strmo naraščale, tako smo konec leta govorili že o 20.757 delodajalcih, ki so organizirali delo na domu.


Hitremu porastu organiziranja dela na domu se je moral prilagoditi tudi inšpektorat. Tako smo v sodelovanju z resornim ministrstvom (za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti) ter v sodelovanju z Ministrstvom za javno upravo v decembru 2020 vzpostavili elektronsko obveščanje inšpektorata o nameravanem organiziranju dela na domu. To je zelo pomembno tako za nas kot za naše ministrstvo, saj pomeni večjo preglednost obvestil in njihove vsebine, hkrati pa smo s tem privarčevali kar nekaj časa, pred tem porabljenega za vnašanje podatkov v naš informacijski sistem.

Delo od doma pa ni bilo v povečanem obsegu prisotno samo pri zavezancih, pri katerih opravljamo nadzore, temveč tudi na inšpektoratu, saj smo z namenom varstva in zaščite zaposlenih sledili vsem ukrepom medicinske stroke, ob hkratnem zavedanju našega poslanstva, da z izvajanjem nadzorov skrbimo za spoštovanje delovnopravne zakonodaje (v širšem smislu) ter zakonodaje s področja socialnega varstva. Zaradi specifičnosti dela, ki ga opravljamo (neposredni inšpekcijski nadzori), so inšpektorji kljub epidemiji opravljali nadzore tudi pri zavezancih.

Kljub številnim izzivom, s katerimi smo se zaradi novega koronavirusa soočali v letu 2020, ter nadzorom spoštovanja intervencijske zakonodaje smo v letu 2020, kot vsako leto, izvajali nadzore na najbolj problematičnih področjih, in sicer v zvezi z izplačili plač in regresa, delovnim časom, letnim dopustom, odpovedjo pogodb o zaposlitvi in podobno.

Ocenjujem, da je inšpektorat tudi v letu 2020 deloval uspešno, se sproti prilagajal potrebi po drugačnemu načinu dela, upoštevanju zdravstvenih priporočil in komunikaciji na daljavo. Vsem zaposlenim se iskreno zahvaljujem za vložen trud z željo, da bi tudi v bodoče stremeli k istemu cilju, si pomagali in se medsebojno spoštovali. Za sodelovanje se zahvaljujem vse deležnikom, s katerimi se srečujemo pri svojem delu, še posebno resornemu ministrstvu.

Na koncu izražam svojo osebno željo, za katero pa sem prepričan, da jo vsi delite z menoj, da bi se življenje čim prej vrnilo v »normalo«.

  
Jadranko Grlj  
glavni inšpektor

## 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 in 200/20 – ZOOMTVI)
- **ZČmIS** Zakon o čezmejnem izvajanju storitev (Uradni list RS, št. 10/17)
- **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. in 92/20 – ZPrCP-E)
- **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 in 203/20 – ZIUPOPdVE)
- **ZDUOP** Zakon o dodatnih ukrepih za omilitev posledic COVID-19 (Uradni list RS, št. 15/21)
- **ZEPDSV** Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06)
- **ZGD-1** Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C in 18/21)
- **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)
- **ZIUOOPE** Zakon o interventnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic epidemije COVID-19 (Uradni list RS, št. 80/20, 152/20 – ZZUOOP, 175/20 – ZIUOPdVE, 203/20 – ZIUPOPdVE in 15/21 – ZDUOP)
- **ZIUOPdVE** Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 (Uradni list RS, št. 175/20, 203/20 – ZIUPOPdVE in 15/21 – ZDUOP)
- **ZIUPDV** Zakon o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19 (Uradni list RS, št. 98/20 in 152/20 – ZZUOOP)
- **ZIUPOPdVE** Zakon o interventnih ukrepih za pomoč pri omilitvi posledic drugega vala epidemije covid-19 (Uradni list RS, št. 203/20 in 15/21 – ZDUOP)
- **ZIUPPP** Zakon o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (Uradni list RS, št. 36/20, 49/20 – ZIUZEOP, 61/20 – ZIUZEOP-A in 80/20 – ZIUOOPE)
- **ZIUZEOP** Zakon o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije COVID-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (Uradni list RS, št. 49/20, 61/20, 152/20 – ZZUOOP, 175/20 – ZIUOPdVE in 15/21 – ZDUOP)
- **ZIZ** Zakon o izvršbi in zavarovanju (Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 93/07, 37/08 – ZST-1, 45/08 – ZArbit, 28/09, 51/10, 26/11, 17/13 – odl. US, 45/14 – odl. US, 53/14, 58/14 – odl. US, 54/15, 76/15 – odl. US, 11/18, 53/19 – odl. US, 66/19 – ZDavP-2M in 23/20 – SPZ-B)
- **ZJN-3** Zakon o javnem naročanju (Uradni list RS, št. 91/15 in 14/18)
- **ZKme-1** Zakon o kmetijstvu (Uradni list RS, št. 45/08, 57/12, 90/12 – ZdZPVHVVR, 26/14, 32/15, 27/17 in 22/18)
- **ZMEPIZ-1** Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (Uradni list RS, št. 111/13 in 97/14)
- **ZminP** Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18)
- **ZNB** Zakon o nalezljivih boleznih (Uradni list RS, št. 33/06 – uradno prečiščeno besedilo, 49/20 – ZIUZEOP, 142/20, 175/20 – ZIUOPdVE in 15/21 – ZDUOP)
- **ZNP-1** Zakon o nepravdnem postopku (Uradni list RS, št. 16/19)
- **ZOFVI** Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 36/08, 58/09, 64/09 – popr., 65/09 – popr., 20/11, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 47/15, 46/16, 49/16 – popr. in 25/17 – ZVaj)
- **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 in 43/19)
- **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 in 9/17 – 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 in 189/20 – ZFRO)
- **ZPND** Zakon o preprečevanju nasilja v družini (Uradni list RS, št. 16/08, 68/16 in 54/17 – ZSV-H)
- **ZRud-1** Zakon o rudarstvu (Uradni list RS, št. 14/14 – uradno prečiščeno besedilo in 61/17 – GZ)
- **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 in 189/20 – ZFRO)
- **ZSVarPre** Zakon o socialno varstvenih prejemkih (Uradni list RS, št. 61/10, 40/11, 14/13, 99/13, 90/15, 88/16, 31/18 in 73/18)



- **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 in 175/20 – ZIUOPDVE)
- **ZUPJS** Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev (Uradni list RS, št. 62/10, 40/11, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 14/13, 56/13 – ZŠtip-1, 99/13, 14/15 – ZUUJFO, 57/15, 90/15, 38/16 – odl. US, 51/16 – odl. US, 88/16, 61/17 – ZUPŠ, 75/17, 77/18, 47/19 in 189/20 – ZFRO)
- **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 in 189/20 – ZFRO)
- **ZVZD-1** Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)
- **ZZdrS** Zakon o zdravniški službi (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 58/08, 107/10 – ZPPKZ, 40/12 – ZUJF, 88/16 – ZdZPZD, 40/17, 64/17 – ZZDej-K, 49/18 in 66/19) Zakon o zdravniški službi (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 58/08, 107/10 – ZPPKZ, 40/12 – ZUJF, 88/16 – ZdZPZD, 40/17, 64/17 – ZZDej-K, 49/18 in 66/19)
- **ZZSDT** Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 1/18 – uradno prečiščeno besedilo in 31/18)
- **ZZUOOP** Zakon o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 (Uradni list RS, št. 152/20 in 175/20 – ZIUOPDVE)
- **ZZUSUDJZ** Zakon o začasnih ukrepih v zvezi s sodnimi, upravnimi in drugimi javnopravnimi zadevami za obvladovanje širjenja nalezljive bolezni SARS-CoV-2 (COVID-19) (Uradni list RS, št. 36/20 in 61/20)

## ORGANI IN DRUGE KRATICE

- **AJPES** Agencija RS za javnopravne evidence in storitve
- **CIRCA-KSS** Evropski center za komunikacijo in informiranje na področju varnosti in zdravja pri delu
- **CORS** Center za obveščanje Republike Slovenije
- **CSD** Center za socialno delo
- **ELA** Evropski organ za delo
- **EU** Evropska unija
- **FURS** Finančna uprava Republike Slovenije
- **IJS** Inšpektorat za javni sektor
- **IRSD** Inšpektorat Republike Slovenije za delo
- **IRSI** Inšpektorat Republike Slovenije za infrastrukturo
- **IRSKGLR** Inšpektorat Republike Slovenije za kmetijstvo, gozdarstvo, lovstvo in ribištvo
- **IRSOP** Inšpektorat Republike Slovenije za okolje in prostor
- **IRSŠŠ** Inšpektorat Republike Slovenije za šolstvo in šport
- **KIMDPŠ** Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa
- **KPK** Komisija za preprečevanje korupcije
- **MDDSZ** Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
- **MJU** Ministrstvo za javno upravo
- **MOD** Mednarodna organizacija dela
- **MP** Ministrstvo za pravosodje
- **MZ** Ministrstvo za zdravje
- **NIJZ** Nacionalni inštitut za javno zdravje
- **OKC** Operativno-komunikacijski center – Policija
- **RS RS** Računsko sodišče Republike Slovenije
- **SLIC** Odbor glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji
- **SURS** Statistični urad Republike Slovenije
- **TIRS** Tržni inšpektorat Republike Slovenije
- **UMAR** Urad RS za makroekonomske analize in razvoj
- **UNP** Urad RS za nadzor proračuna
- **UVHVVR** Uprava RS za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin
- **ZIRS** Zdravstveni inšpektorat Republike Slovenije
- **ZMDPŠ** Združenje za medicino dela, prometa in športa
- **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, področju delovnih razmerij, varnosti in zdravja pri delu ter na področju socialnega varstva.

V letu 2020 je naše delo zaznamovala epidemija koronavirusne bolezni, tako glede vsebine in obsega dela kot glede spremenjene organizacije in načina opravljanja dela. Za omilitev oziroma odpravo posledic koronavirusne bolezni je bilo v Republiki Sloveniji sprejetih več intervencijskih zakonov, ki so se v precejšnji meri nanašali na delovnopravno področje, poleg tega pa so bili na podlagi ZNB sprejeti tudi številni odloki Vlade RS za zaježitev in obvladovanje te bolezni. IRSD je bilo z novo normativno ureditvijo podeljenih več novih pristojnosti ter s tem posledično tudi pooblastil.

V letu 2020 smo tako na IRSD prejeli **9.260 prijav**, kar je dosti več kot v letu 2019, ko smo prejeli 7.215 prijav. Na področju varnosti in zdravja pri delu smo prejeli 2.043 prijav, na področju delovnih razmerij 6.867 prijav, Socialna inšpekcija pa je prejela 350 novih prijav.

V letu 2020 je IRSD izvedel **9 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 2020 opravili **17.334 inšpekcijskih pregledov**, od tega na področju nadzora delovnih razmerij 10.031 pregledov, na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu 7.016 pregledov, inšpektorji za socialne zadeve pa so opravili 287 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 2020 ugotovili **19.028 različnih kršitev** in na podlagi tega izdali **9.508 upravnih in prekrškovnih ukrepov** ter dali **29 naznanil sumov storitve kaznivega dejanja oziroma kazenskih ovadb**. Izrečenih je bilo za **4.011.975,86 EUR glob**. Izdali smo tudi **505 dovoljenj za delo otrok**, **21 soglasij glede izključitve posebnega varstva po 115. členu ZDR-1 in 7 odločb o zadržanju učinkovanja prenehanja delovnega razmerja** zaradi odpovedi po 2. odstavku 215. člena ZDR-1.

**Na dan 31. 12. 2020** je bilo v **Poslovni register Slovenije** (po podatkih AJPES) **vpisanih 221.711 poslovnih subjektov** oziroma delodajalcev ali subjektov nadzora. Od začetka leta 2008 se je število poslovnih subjektov povečalo za več kot 50 tisoč. Število zaposlenih inšpektorjev kljub kadrovskim okrepitvam v zadnjih letih temu ne sledi v dovoljšni meri. Leta 2008 je bilo, na primer, pri IRSD zaposlenih 87 inšpektorjev, **31. 12. 2020** pa poleg glavnega inšpektorja **89 inšpektorjev**. Na zadnji koledarski dan leta 2020 je bilo na IRSD zaposlenih skupaj 118 javnih uslužbencev.

**Na področju varnosti in zdravja pri delu** so inšpektorji na podlagi opravljenih nadzorov ugotovili **10.189 kršitev**. Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z ocenjevanjem tveganj in izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja (2.501 kršitev), sledijo jim kršitve glede urejenosti in varnosti delovnih mest na prostem (1.454 kršitev), glede zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev (1.335 kršitev), glede usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela (919 kršitev) ter glede zagotavljanja osebne varovalne opreme (837 kršitev).

Največ ukrepov je bilo izrečenih delodajalcem v dejavnosti gradbeništva, 25,7 %, v predelovalni dejavnosti, 14,6 % in v dejavnosti trgovine, 12,2 %.

Pristojni inšpektorji so v letu 2020 **raziskali 102 nezgode pri delu**, od tega 8 smrtnih, 78 težjih, 14 lažjih, 2 kolektivni nezgodi ter **2 nevarna pojava**. Najpogostejši vzroki za prijavljene nezgode, ki so imele za posledico smrt delavca, katerih je bilo v preteklem letu 17, so bili povezani s padci delavcev z višine (9 primerov), padajočimi sredstvi in bremenimi na delavca (4 primeri) in ter z vozili in mehanizacijo na deloviščih (3 primeri). V enem primeru je delavec umrl v prometni nesreči.

Delodajalci so za leto 2020 do dne 18. 2. 2021 na IRSD **prijavili 13.938 nezgod v zvezi z delom** delavcev, med njimi **5.503 obolenj, ki so se nanašala na COVID-19**. Prijavili so tudi 42 nevarnih pojavov.

Delodajalci so dolžni IRSD prijavljati ugotovljene **poklicne bolezni**, v letu **2020** smo prejeli **3** takšne prijave.

V letu 2020 smo **s področja delovnih razmerij** na podlagi izvedenih nadzorov ugotovili **8.708 kršitev** delovnopravne zakonodaje. Najpogosteje ugotavljamo kršitve na področju plačila za delo in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (4.720 kršitev). Na drugem mestu zasledimo kršitve v zvezi z zaposlovanjem v širšem smislu (905 kršitev), na tretje mesto pa se uvrščajo nepravilnosti v zvezi z evidencami na področju dela in socialne varnosti (637 kršitev). V poročevalskem obdobju smo ugotovili tudi 550 kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem odmorov in počitkov in 405 kršitev v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Glede intervencijske zakonodaje s področja delovnih razmerij je bilo ugotovljenih 215 kršitev.

Največ kršitev smo ugotovili v dejavnosti gradbeništva (1.362 kršitev), temu sledi dejavnost gostinstva (1.019 kršitev) in dejavnost proizvodnje (1.006 kršitev) ter trgovine (755 kršitev).

V letu 2020 je Socialna inšpekcija zaključila z obravnavo **366 prijav**.

Največ **inšpekcijskih zadev, 62 %**, se je zaradi raznolikosti in občutljivosti nalog, ki jih opravljajo, ter pooblastil, pričakovano nanašalo na ravnanja CSD-jev. Omenjene zadeve so se največkrat nanašale na urejanje razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti (40 %), na naloge, povezane s postavitvijo skrbnika in izvajanjem skrbniških nalog (9 %), na zaščito ogroženih otrok ter rejništvo (16 %), na obravnavo nasilja v družini (14 %), na izvajanje socialnovarstvenih storitev (8 %) ter na izvajanje nalog, povezanih z uveljavljanjem pravic iz javnih sredstev (11 %).

**16 % zaključenih inšpekcijskih zadev** se je nanašalo na delo izvajalcev institucionalnega varstva starejših. Očitki so bili sicer 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). Razumljivo je, da je bilo nekaj očitkov povezanih s prilagoditvijo dela izvajalcev zaradi epidemioloških razmer.

Projektna enota IRSD je tudi v letu 2020 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 pripadajoče udeležbe Republike Slovenije (20%). Kljub epidemiji bolezni, ki jo povzroča SARS-CoV-2, smo tudi v letu 2020 projekt izvajali zelo uspešno in dosegli oziroma nekoliko presegli kazalnike, ki se nanašajo na število informiranih delodajalcev o vsebinah projekta, v drugi polovici leta pa smo presegli tudi cilje glede izvedenih mediacij za celotno trajanje projekta.

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 namenjamo 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 vloženih prijavih, ugotovljenih kršitvah in vloženih ovadbah 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 poročevalskem obdobju smo izkazali aktivnosti pri predlogih ter pripombah na spremembe zakonodaje, ki so se nanašale na ZZSDT, ZČmIS ter na spremembe in dopolnitve ZIUOOPE, ki so bile nato v obliki odstopa od ZIUOOPE sprejete v ZIUPDV.

Uvodoma želimo izpostaviti nekaj naših predlogov za spremembo zakonodaje, ki jih ocenjujemo kot najbolj pomembne za naše delo oziroma jih ocenjujemo kot tiste, ki jih najbolj potrebujemo za strokovno in uspešno izvajanje nadzorov.

V zvezi z **ZEPDSV**, ki je bil zaradi potrebe po učinkovitejšemu nadzoru nad izvajanjem normative ureditve delovnega časa, odmorov in počitkov že nekaj let predmet predlogov za spremembo zakonodaje v letnih poročilih IRSD navajamo, da spremembe še niso bile sprejete, vendar pa je MDDSZ sledilo naši pobudi in že pospešeno izvaja aktivnosti na tem področju.

Menimo, da bi bilo nujno zagotoviti uresničitev določb **ZPIZ-2** glede poklicnega zavarovanja ter predpisati merila in kriterije za izpolnitev pogojev po prvem, drugem in tretjem odstavku 199. člena ZPIZ-2, ki se nanašajo na krog zavarovancev oziroma na delovna mesta, za katere je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje ter vzpostaviti komisijo po 201.a členu ZPIZ-2, ki bo ugotavljala izpolnjevanje pogojev v skladu z zakonom. Gre namreč za problematiko, ki se je pojavila v praksi, saj IRSD že prejema prijave na temo poklicnega zavarovanja, pri čemer pa sistem po ZPIZ-2 še ni vzpostavljen, medtem ko komisija po ZPIZ-1 ne deluje več. Tudi na tem področju MDDSZ že izvaja aktivnosti v smeri izpolnjevanja določb ZPIZ-2.

Prav tako ocenjujemo, da bi bilo treba posodobiti ali pripraviti nov **ZStk**, za katerega se v praksi vsakič znova izkaže, da ne ponuja sodobnih rešitev. Zato bi bilo treba posodobiti izrazoslovje (ZStk namreč še vedno govori o organih oziroma organizacijah družbenopolitičnih skupnosti), na novo določiti definicijo stavke, se jasno opredeliti do seznamov stavkajočih (saj so se v zvezi s tem v praksi pojavila številna vprašanja) in na novo določiti sankcije (ki so določene še v dinarjih). V zvezi s sankcijami predlagamo določitev ustrezne višine glob, in sicer v razponu, ter pooblastilo IRSD za izrekanje glob v razponu.

Glede instituta dela na domu menimo, da bi bilo treba **ZDR-1** spremeniti tako, da bi uveljavili trajno rešitev po vzoru ureditve intervencijske zakonodaje. V 102. členu ZIUOPDVE je namreč (v okviru odstopa od ZDR-1) opredeljeno, katere podatke morajo delodajalci posredovati IRSD pred začetkom opravljanja dela delavca na domu. Ravno tako je določeno, da delodajalci, ki so vpisani v Poslovni register Slovenije, obvestilo vložijo elektronsko preko informacijskega sistema za podporo poslovnim uporabnikom, ki ga upravlja ministrstvo, pristojno za javno upravo. Omenjena ureditev je začasna, zato menimo, da bi bilo treba pravno podlago glede vsebine podatkov, ki jih morajo delodajalci sporočati na IRSD in načina obveščanja o delu na domu vzpostaviti z ZDR-1.

Nadalje dajemo še nekatere druge predloge za spremembo zakonodaje, in sicer menimo, da bi bilo smiselno:

- **ZDR-1** spremeniti tako, da:
  - se v 4. členu konkretnije opredelijo elementi delovnega razmerja, predvsem, kdaj gre za nepretrgano delo, saj inšpektorji v praksi zelo težko dokazujejo obstoj vseh elementov, ki morajo biti podani kumulativno, in sicer za vsakega delavca posebej;
  - se konkretnije opredeli, kakšni so minimalni standardi oziroma »ustrezni ukrepi«, ki jih mora delodajalec sprejeti za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu na podlagi 47. člena zakona, morda s podzakonskim predpisom, kot izhaja iz 225. člena tega zakona;
  - se dopolnijo razlogi za izredno odpoved delavca (1. alineja prvega odstavka 111. člena) tudi z neizplačilom drugih nadomestil (na primer nadomestila v času začasne nezmožnosti delavca za delo), ne zgolj nadomestila zaradi odsotnosti delavca iz razlogov na strani delodajalca;
  - se določi minimalna višina dodatkov po 128. členu (dodatki za delo v posebnih pogojih dela) in dodatka po 129. členu (dodatek za delovno dobo), saj se ZDR-1 v tem delu sklicuje na kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, v praksi pa v nekaterih dejavnostih nimajo sklenjenih kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti;
  - se zaradi določitve časa storitve prekrška v 131. členu določi rok za izplačilo sorazmernega dela regresa v primeru, ko delavec vstopi v delovno razmerje po 1. 7. oziroma ko mu delovno razmerje preneha med letom, ravno tako bi morali v zakonu definirati pojem nelikvidnosti, ki povzroča težave inšpektorjem pri ugotavljanju tovrstnih prekrškov;
  - se določi prekršek za kršitev 1. odstavka 135. člena tudi v primeru neizplačila povračila stroškov v zvezi z delom in drugih prejemkov delavca preko bančnega računa;
  - se v 2. odstavku 135. člena ZDR-1 delodajalca zaveže k vročitvi pisnega obračuna plače in ne zgolj k izdaji le-tega, v zvezi s tem bi veljalo razmisliti tudi o obrnjenem dokaznem bremenu;
  - se določijo prekrški za kršitev 31. člena (sestavine pogodbe o zaposlitvi), 1. odstavka 43. člena (zagotavljanje dela), 129. člena (dodatek za delovno dobo) in 130. člena (povračila stroškov v zvezi z delom), saj inšpektorji v primeru naštetih kršitev nimajo pravne podlage za ukrepanje, kar predstavlja težave v praksi;
  - se določi prekršek za kršitev 209. člena (pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini), saj so pooblastila inšpektorja v tovrstnih primerih omejena in lahko delodajalcu le z ureditveno odločbo odredi dopolnitev pogodb o zaposlitvi za delo v tujini, na primer z določbo o višini plačila za delo v tujini, v skladu s predpisi države, kjer delo opravlja.
  
- **V ZZSDT:**
  - določiti odgovornost naročnika del, da predhodno zahteva od pogodbenega partnerja – izvajalca storitev, da mu izroči prijavo začetka izvajanja storitev; 36. člen ZZSDT zavezuje tujega delodajalca, da prijavi začetek izvajanja storitev pri ZRSZ (pred izvajanjem storitev), vendar pa je vodenje postopkov zoper tuje pravne osebe v primeru opustitve te obveznosti (sankcionirane v 58. členu ZZSDT) zelo oteženo. V inšpekcijskih nadzorih je namreč težko sodelovati s tujimi delodajalci, ki ne poznajo slovenske zakonodaje, storitve so pogosto hitro opravljene oziroma opravljene še pred zaključkom ali celo začetkom inšpekcijskega postopka, odgovorne osebe pravnih oseb običajno niso dosegljive (njihove osebne podatke je skoraj nemogoče pridobiti, prav tako je zelo težko pridobiti podatke o tujih pravnih osebah). Zaradi večje učinkovitosti določbe predlagamo, da je ta obveznost naročnika del sankcionirana. Predvidevamo, da bi v primeru takšne ureditve naročniki del v večji meri preprečili kršitve določb 36. člena ZZSDT;
  - predlagamo razmislek tudi o tem, da bi se informativni list vročal tudi delodajalcu oziroma, da bi ga bil ta dolžan predložiti pri nadzoru – enotno dovoljenje za bivanje ali za delo namreč ne izkazuje, katero delo lahko opravlja tujec, težava pa nastane, če tujca ni na kraju opravljanja dela oziroma če pri sebi nima informativnega lista ali mu je delovno razmerje že prenehalo in podobno;
  - v prvi odstavku 42. člena ZZSDT, ki ureja prepoved zaposlovanja, samozaposlovanja in dela tujcev vključiti tudi pravnomočne globe zaradi kršitev 177. in 178. člena ter 179. člena ZUTD ali pa vsaj 4. alineje prvega odstavka 178. člena ter 179. člena ZUTD, ki se nanašata na opravljanje dejavnosti brez vpisa v register ali evidenco oziroma na sprejemanje delavcev na delo s strani uporabnika v nasprotju s predpisi; vse z namenom preprečevanja zlorab določb ZUTD, saj inšpektorji v praksi pogosto ugotavljajo, da delodajalci pod krinko sklenjenih pogodb o

poslovnem sodelovanju posredujejo delavce (med njimi tudi tujce), dejanska razmerja pa imajo vse znake zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

ZZSDT je v postopku spreminjanja.

- **ZUTD** spremeniti tako, da:

- se v določbah o nadzoru ustrezno uredi pristojnost, predvsem nad izvajalci ukrepov po ZUTD; v zakonu je določeno, da nadzor nad izvajanjem tega zakona opravlja Inšpekcija za področje zaposlovanja v okviru IRSD, ki pa ni bila nikoli ustanovljena. Iz zakona nadalje izhaja, da inšpekcijski nadzor izvajajo inšpektorji za zaposlovanje, ki morajo imeti najmanj pet let delovnih izkušenj s področja zaposlovanja in uveljavljanja pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti (151. člen). Ob tem opozarjamo, da IRSD ob uveljavitvi ZUTD ni prejel ustreznih kadrov, ki bi izpolnjevali predpisane pogoje (zato tudi inšpekcija za zaposlovanje ni bila ustanovljena). S tovrstnimi kadri še danes ne razpolagamo, zato imamo težave pri preverjanju zakonitosti poslovanja, strokovnosti in kakovosti dela izvajalcev ukrepov po tem zakonu (152. člen). Nadzor nad izvajalci ukrepov po tem zakonu vsekakor pomeni vsebinski nadzor. Glede na zahtevane izkušnje za inšpektorja za zaposlovanje menimo, da bi bilo nad izvajalci nadzora bolj smiselno uvesti obliko notranjega nadzora (notranja revizija), saj mora nadzornik temeljito poznati stroj in vsebino delovanja izvajalcev ukrepov;
- se dopolni 164. člen ZUTD, ki ureja pogoje za opravljanje dejavnosti, in sicer bi na koncu prve alineje 1. odstavka, ki določa "mu v obdobju zadnjih 2 let ni bila pravnomočno izrečena globa zaradi kršitev, ki urejajo delovna razmerja, zaposlovanje in delo tujcev, varnost in zdravje pri delu, zaposlovanje na črno" dodali "ter kršitev določb, ki urejajo sodelovanje zavezanca v postopku inšpekcijskega nadzora.";
- se predlagana dikcija iz predhodnega predloga ("ter kršitev določb, ki urejajo sodelovanje zavezanca v postopku inšpekcijskega nadzora.") doda tudi na koncu besedila 2. odstavka 172. člena ZUTD, ki ureja odvzem dovoljenja oziroma izbris iz registra ali evidence; oboje v izogib preprečevanja zlorab ZUTD, saj gre, kot že predhodno omenjeno, za problematiko posredovanja delavcev na podlagi sklenjenih pogodb o poslovnem sodelovanju, v primerih, ko dejansko obstajajo vsi zakonski znaki zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku, ti delodajalci pa v postopkih nadzora pogosto ne omogočajo inšpektorjem nemotenega opravljanja nalog inšpekcijskega nadzora;

- **ZČmIS** spremeniti tako, da se določi več obveznosti oziroma odgovornosti za naročnike del, in sicer:

- da se doda 15.a člen (Obveznosti naročnika) z vsebino:

"(1) Naročniki storitev so dolžni sodelovati s pristojnimi nadzornimi organi in jim omogočiti dostop do vseh razpoložljivih dokazil, ki so potrebna za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za izvajanje storitev.

(2) Naročnik storitve ne sme omogočati tujemu delodajalcu čezmejnega izvajanja storitev, če niso izpolnjeni pogoji za čezmejno izvajanje storitev in v ta namen mora od tujega delodajalca zahtevati potrdilo A1 in kopijo le tega hraniti na svojem sedežu.";

- da se doda 23.a člen (Postopek nadzora ali ukrepi inšpektorja) z vsebino:

"(1) Nadzorni organ tujemu delodajalcu z odločbo prepove nadaljnje izvajanje storitve in o tem obvesti ZZS, če ugotovi, da se storitev izvaja kljub neizpolnjenim pogojem iz prvega odstavka 12. člena tega zakona ali v nasprotju s podatki na potrdilu A1.

(2) Nadzorni organ naročniku storitve z odločbo prepove izvajanje delovnega procesa s tujim delodajalcem, če ugotovi, da naročnik storitve omogoča tujemu delodajalcu čezmejno izvajanje storitev kljub neizpolnjenim pogojem ali ne hrani potrdila A1 na svojem sedežu (2. odstavek 15.a člena) ter da se tuji delodajalec ne odziva v postopku nadzora, zaradi česar postopka nadzora ni mogoče opraviti in ugotoviti izpolnjevanja pogojev za čezmejno izvajanje storitve."; 7. odstavek 12. člena pa bi se črtal;

- da se na koncu besedila prve alineje 2. odstavka 25. člena pred oklepajem (prvi odstavek 14. člena) doda besedilo "ali opravi nepopolno prijavo izvajanja storitve";
- da se sistemsko uredi, da tuji delodajalec ne bo mogel izvesti prijave opravljanja storitve, dokler ne izpolni vseh obveznih podatkov v prijavi;
- da se doda 26.a člen (Prekrški naročnika) z besedilom:

"(1) Z globo od 3.000 do 30.000 evrov se kaznuje naročnik storitve, ki nadzornemu organu ne omogoči dostopa do vseh razpoložljivih dokazil, ki so potrebna za ugotavljanje izpolnjevanja pogojev za izvajanje storitev (1. odstavek 15.a člena).

(2) Z globo od 2.000 do 20.000 evrov se kaznuje naročnik storitve, ki na sedežu ne hrani dokumentacije iz 2. odst. 15.a člena ali je ne predloži na zahtevo nadzornega organa.".

V zvezi s spremembami ZČmIS so že potekale aktivnosti na MDDSZ v okviru Medresorske delovne skupine za izvajanje Zakona o čezmejnem izvajanju storitev, katere član je tudi predstavnik IRSD.

**Dodajamo še nekaj predlogov**, ki se nanašajo na različne predpise:

- določiti posledice v povezavi s pravnomočno izrečenimi globami v primerih, ko zavezanec ne sodeluje v postopku inšpekcijskega nadzora tudi v drugih predpisih (kot to velja za nekatere druge prekrške po vzoru ureditev v ZGD-1, ZZSDT ter ZJN-3);
- v ZminP dopolniti 2. člen tako, da se določi tudi obvezne sestavine pisnega obračuna plače ter določi prekršek za kršitev 2. člena omenjenega zakona. V letu 2018 je bil sprejet Zakon o spremembah Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 83/18; ZminP-B), ki iz minimalne plače izvzema dodatke, ki so določeni z zakoni in drugimi predpisi ter kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Navedena sprememba je stopila v veljavo s 1. 1. 2020, IRSD pa v primeru kršitve 2. člena omenjenega zakona nima neposredne pravne podlage za ukrepanje, saj ta ni opredeljena kot prekršek. Ravno tako IRSD ugotavlja, da pisni obračun plače, iz katerega bi bili razvidni podatki po 2. členu ZminP ni podrobneje predpisan, podrobnejša določitev vsebine le tega pa bi inšpektorjem bistveno olajšala izvajanje inšpekcijskega nadzora v tem segmentu;
- omejiti število podizvajalcev na gradbiščih, kar bi zagotavljalo preglednost števila delavcev na gradbiščih, oziroma prenesti več odgovornosti na glavnega izvajalca;
- pri izbiri glavnega izvajalca za projekte, ki se pretežno financirajo iz javnih sredstev, med pogoji za izvedbo določiti, da mora biti glavni izvajalec sposoben z lastnimi delavci zagotoviti izvedbo vsaj 50 odstotkov del – s tem bi se izognili situacijam, ko na gradbišču dela le na en delavec glavnega izvajalca, vsi drugi pa so podizvajalci;
- določiti solidarno odgovornost izvajalca in podizvajalcev za izplačilo plače in drugih prejemkov iz delovnega razmerja;
- v ZZdrS natančneje opredeliti pristojnosti nadzornih organov, predvsem v zvezi z licencami, saj inšpektorji za delo niso usposobljeni za presojo ustreznosti licenc, v praksi pa posledično prihaja do podajanja prijav med nadzornimi organi;
- v ZUP določiti možnost vročanja z javnim naznanilom tudi v primerih, ko na registriranem naslovu gospodarskega subjekta ni znakov poslovanja (kot je v 96.a členu to urejeno za fizične osebe), saj imamo številne težave tudi z vročanjem pravnim osebam;
- v tretjem odstavku 66. člena ZP-1 dodati možnost pritožbe prekrškovnega organa iz razloga zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja. V skladu z navedeno določbo se lahko prekrškovni organ pritoži zoper odločbo sodišča iz razlogov po 1., 2. in 4. točki 154. člena ZP-1, ne more pa se pritožiti zaradi pritožbenega razloga zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja.

Glede na to, da je začasno in občasno delo in dijakov urejeno v več različnih predpisih, bi bilo smiselno razmisliti o enotni ureditvi, kot tudi o določitvi časovne omejitve opravljanja tovrstnega dela, saj bi nam to omogočilo učinkovitejše izvajanje inšpekcijskega nadzora na tem področju.

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

Za preteklo leto smo z MDDSZ pripravili prioritetni načrt uveljavljanja sprememb veljavne zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu, s čimer smo želeli izboljšati nivo varnosti in zdravja pri delu ter omogočiti bolj strokovno izvajanje inšpekcijskega nadzora. Tako je bila v letu 2020 zaključena priprava sprememb Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 83/05 in 43/11 – ZVZD-1) in so le-te v postopku sprejemanja. Prav tako so bili v letu 2020 podani predlogi in pripravljene osnutki predpisov, ki se nanašajo na varno delo z električnim tokom ter na varno delo v gozdarstvu, pričele so se tudi aktivnosti glede spremembe Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen (Uradni list RS, št. 73/05 in 43/11 – ZVZD-1).

Z resornim ministrstvom so bile dogovorjene tudi spremembe zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu za leto 2021, pri čemer je bilo potrebno upoštevati nekatere prioritete, zlasti MDDSZ v okviru predsedovanja Slovenije EU. Tako je za leto 2021 načrtovano **sprejetje nove Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih**, prav tako pa intenzivno delo na predpisih, ki se nanašajo na **usposabljanje koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih, na varnost pred električnim tokom, na varstvo pri delu v gozdarstvu ter na ročno premeščanje bremen**. V zvezi s spremembami teh predpisov opozarjamo

zlasti na posodobitev določil in uskladitev s stroko glede varovanja delavcev pred električnim tokom ter glede varnega dela v gozdovih in na uskladitev z novo Uredbo o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih. Glede ročnega premeščanja bremen je treba ponovno proučiti dovoljeno težo najtežjih bremen, ki jih smejo delavci premeščati naenkrat v osmih urah ter opredeliti metode, ki se uporabljajo v zvezi z ocenjevanjem tveganj pri ročnem premeščanju bremen.

Prav tako glede na že v letu 2020 opravljeno delo pri pripravi **Pravilnika o elektronskem prijavljanju nezgod pri delu**, ki bo opredeljeval zahteve v zvezi s tem pričakujemo, da bo v letu 2021 pravilnik sprejet ter da se bo elektronsko prijavljanje nezgod čimprej pričelo izvajati v praksi.

V preteklosti smo opozarjali tudi na nujnost sprememb **Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev** (Uradni list RS, št. 87/02, 29/03 – popr., 124/06 in 43/11 – ZVZD-1), saj smo prepričani, da sedaj veljavna vsebina pravilnika ne sledi spremembam, ki jih je v zvezi s tem uveljavil ZVZD-1 v decembru 2011. ZVZD-1 tudi nalaga ministru, pristojnemu za zdravje, da uskladi vsebino pravilnika z zakonskimi določili, do česar še vedno ni prišlo.

Prav tako IRSD že vrsto let opozarja na problematiko prijavljanja poklicnih bolezni, saj v Sloveniji še vedno nimamo ustrezne systemske rešitve za ugotavljanje, potrjevanje in prijavljanje poklicnih bolezni. **Pravilnik o poklicnih boleznih** še vedno ni sprejet, kar predstavlja po našem mnenju veliko oviro, zaradi katere delodajalci ne ugotavljajo in prijavljajo poklicnih bolezni.

### 1.3. PREDLOGI S PODROČJA SOCIALNIH ZADEV

Na področju socialnih zadev predloge za spremembo zakonodaje ponavljamo, saj predlogi, kot smo jih podali v preteklih poročilih, do sedaj še niso bili upoštevani.

- **ZSV:**

- Z uveljavitvijo DZ so bile CSD-jem med drugim dodeljene nove naloge, povezane z odločanjem sodišč. Predvsem kot predlagatelji postopkov za izrekanje ukrepov sodišč v nepravdnih postopkih so 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-ji morajo za izvajanje teh in nekaterih drugih nalog po DZ ter drugih predpisih, kjer 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 s strani drugih organov, organizacij ali oseb. Menimo, da splošna določila o obveznosti sodelovanja med CSD-ji 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-jev posredujejo zahtevana poročila, mnenja ali podatke, potrebna za uresničevanje njihovih nalog.
- Predlagamo, da supervizija postane obveznost strokovnih delavcev na CSD-jih. Trenutna 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 CSD-ji izvajajo po zakonu (na primer oblikovanje mnenja v razveznem postopku) ali ob izvajanju javnih pooblastil (na primer odvzem otroka).

- **ZUPJS in ZSVarPre:**

- Pri ugotavljanju upravičenosti do varstvenega dodatka se med drugim preverja tudi, ali si vlagatelj lahko zagotovi preživetje s pomočjo tistih, ki so ga dolžni preživljati, na primer polnoletni otroci. Veljavna zakonodaja ne določa meril o primerni oziroma ustrezni višini zneska za preživljanje, ki ga mora zavezanec za preživljanje zagotoviti upravičencu. Tako zadostuje, da upravičenec in zavezanec skleneta dogovor o preživljanju v obliki notarskega zapisa, tudi v višini samo nekaj evrov mesečno, CSD pa mora pri odločanju o pravici do varstvenega dodatka tak dogovor upoštevati. Predlagamo, da se CSD-jem v zadevah odločanja o varstvenem dodatku podeli pristojnost ugotavljanja primerne višine preživitve, ki bi bila upoštevana pri odmeri višine varstvenega dodatka, in se hkrati določijo merila za ugotavljanje primerne višine preživitve.



- **Področje uveljavljanja pravice do institucionalnega varstva:**
  - V zadnjih letih se je precej izpostavilo pomanjkanje prostorskih in kadrovskih zmogljivosti pri izvajalcih institucionalnega varstva. Ocenjujemo, da brez zagotovitve dodatnih zmogljivosti ne bo več mogoče zagotavljati pravice do institucionalnega varstva različnim skupinam prebivalstva (predvsem tistim, ki so nameščeni na varovane oddelke na podlagi odločitev sodišč), ne da bi kršili posameznikovo dostojanstvo. Preobremenjenost neposrednih izvajalcev socialne oskrbe in prezasedenost nastanitvenih zmogljivosti ni več občasna, pač pa je postala vsakdanje stanje. Menimo, da je navedeno eden od razlogov, zaradi katerih je nujno sprejeti že večkrat obravnavani zakon, ki bo urejal raznoliko področje dolgotrajne oskrbe.
  
- **Pravilnik o metodologiji za oblikovanje cen socialnovarstvenih storitev** (Uradni list RS, št. 87/06, 127/06, 8/07, 51/08, 5/09 in 6/12):
  - Predlagamo, da se pri izračunu cene institucionalnega varstva izrecno navede način oblikovanja cene v oskrbovanih stanovanjih ter hkrati zagotovi poenotenje podrobnejših standardov storitve institucionalnega varstva, ki se izvaja v oskrbovanih stanovanjih in meril za določanje stopnje zahtevnosti oskrbe.
  - Predlagamo, da se pri izračunu cene institucionalnega varstva upošteva dejanska zmožnost uporabe (in s tem obračunavanja v ceni) balkona, kopalnice in toaletnih prostorov pri tistih uporabnikih, ki koristijo vrsto oskrbe IIIa (namenjena uporabnikom z najzahtevnejšimi starostnimi težavami, ki v celoti potrebujejo neposredno osebno pomoč) in IIIb (za uporabnike z najzahtevnejšimi težavami, ki v celoti potrebujejo neposredno osebno pomoč, stalni nadzor ter pogosto uporabo tehničnih in zaščitnih sredstev), in ki so zaradi zdravstvenega stanja negovani in oskrbovani na postelji ter iz zdravstvenih razlogov ne koristijo toaletnih prostorov, kopalnice in balkona. Takšno zaračunavanje storitve ima osnovo v 33. členu Pravilnika o metodologiji za oblikovanje cen socialnovarstvenih storitev. Predlagamo, da bi predpisane zahteve v zvezi z bivalnimi pogoji in bivalnimi standardi za izvajanje storitve institucionalnega varstva starejših ter na te zahteve vezana določila o zaračunavanju cene storitve spremenili tako, da bodo upoštewane tudi dejanske zmožnosti upravičencev do uporabe balkona, kopalnice in toaletnih prostorov.
  
- **Uredba o merilih za določanje oprostitev pri plačilih socialno varstvenih storitev** (Uradni list RS, št. 110/04, 124/04, 114/06 – ZUTPG, 62/10 – ZUPJS, 99/13 – ZUPJS-C in 42/15):
  - Predlagamo, da se nedvoumno opredeli, kdo in v kolikšnem deležu je plačnik dela cene za bivalni nadstandard in za dodatne storitve domskega varstva v primerih, ko storitev (do)plačujejo drugi zavezanci.

## **2. PRISTOJNOSTI, ORGANIZIRANOST IN DEJAVNOST INŠPEKTORATA ZA DELO**

### **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 stavn, 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** tudi 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.

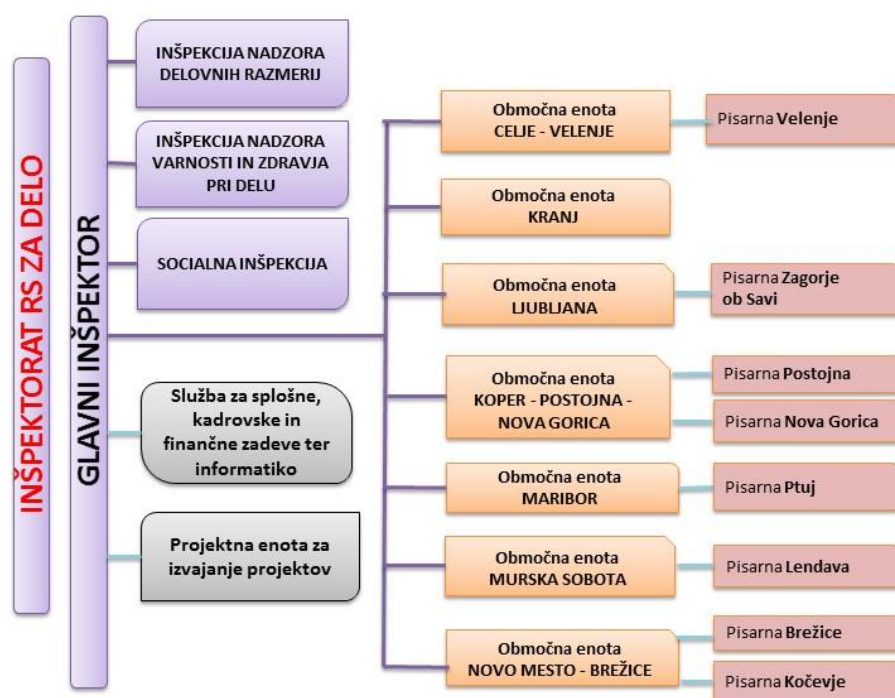
Poročilo IRSD je pripravljeno na podlagi 7. člena ZID-1. IRSD bo poročilo o svojem delu za preteklo koledarsko leto predložil resornemu ministrstvu, ki ga bo posredovalo v nadaljnjo obravnavo Vladi Republike Slovenije, Državnemu zboru Republike Slovenije in generalnemu direktorju Mednarodnega urada za 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 RS za delo (31. 12. 2020).

IRSD je imel na dan 31. 12. 2020 zaposlenih **118 uslužbencev**. Od leta 2017 izvajamo tudi projekt Odpravimo konflikte na delovnem mestu, na katerem je zaposlenih še 6 uslužbencev, katerih zaposlitve pa so v 80 odstotkih sofinancirane iz sredstev EU.

Od navedenega števila zaposlenih (118) je bilo poleg glavnega inšpektorja na dan 31. 12. 2020 zaposlenih **89 inšpektorjev**. V inšpekciji nadzora delovnih razmerij je delo opravljalo 52 inšpektorice in inšpektorjev, v inšpekciji nadzora varnosti in zdravja pri delu 31 inšpektorice in inšpektorjev, v socialni inšpekciji pa 6 inšpektorice in inšpektorjev. **Povprečna starost zaposlenih je bila 48,02 let.**

### 2.2.1. Kadrovska problematika

Epidemija koronavirusne bolezni je v letu 2020 vplivala tudi na kadrovsko področje dela IRSD. Potem ko smo po dodatnih zaposlitvah v letih 2018 in 2019 za leto 2020 nekoliko bolj pozitivno načrtovali svoje delo, je epidemija te načrte precej spremenila. Zaradi epidemije se je v letu 2020 še bolj kot v preteklih letih poznala visoka povprečna starost inšpektorjev – pri (ne)opravljanju nadzorov na terenu v tveganih epidemioloških razmerah.

V letu 2020 smo **v bistveno večjem obsegu** kot v preteklih letih **delo opravljali od doma**, saj je tako tudi IRSD prispeval k preprečevanju širjenja koronavirusne bolezni. Dejansko je skoraj vsak zaposleni opravil delo od doma vsaj kakšen dan, sicer pa smo organizacijo dela na domu in dela v pisarnah prilagajali ukrepom Vlade RS in usmeritvam ter predpisom glede izvajanja inšpekcijskih nadzorov. Skupno smo uslužbenci IRSD od doma delali **4313 dni**, kar pomeni, da je posamezni uslužbenec **povprečno delal od doma 40 dni**. Za organ, v katerem je 75 odstotkov zaposlenih inšpektorjev, je bil to poseben izziv, še posebno ob dodatnih pristojnostih, ki so nam bile dodeljene zaradi koronavirusne bolezni. Ocenjujemo, da smo bili pri obvladovanju širjenja bolezni v okviru IRSD uspešni, saj je za COVID-19 zbolelo malo uslužbencev, poleg tega pa se bolezen praktično ni širila znotraj kolektiva.

Kljub temu so odsotnosti zaradi bolezni v letu 2020 pomembno vplivale na delo IRSD. Analiza kaže, da je bilo v letu 2020 na ta račun izgubljenih 5,5 % koledarskih dni (v letu 2019: 4,2 %). Tisti, ki so bili v letu 2020 odsotni zaradi bolezni, so bili v povprečju odsotni 30 dni. Na delež odsotnosti zaradi bolezni je pomembno vplivalo nekaj dolgotrajnih bolniških odsotnosti, tudi takšnih, ki trajajo že več let, koronavirusna bolezen pa vsekakor ni prispevala k temu, da bi se ti uslužbenci v letu 2020 lahko vrnili v službo.

Ob posebnostih, ki jih je v letu 2020 prinesel novi koronavirus, pa ostaja stalnica **zviševanje števila delodajalcev**, ki so potencialno vsi predmet nadzora IRSD, vse bolj zahtevne prijave in vse več administrativnih opravil. Zato je **nujna nadaljnja kadrovska krepitev inšpektorata**, še posebno, ker je za oblikovanje dobrega inšpektorja potrebnih nekaj let. Poleg tega bi lahko le tako načrtovali inšpekcijsko delo, ki ne bi bilo zgolj gašenje požarov, ampak bi lahko v večji meri tudi na področju delovnih razmerij načrtovali delo preventivno in z namenom celovitejšega pregleda nad zakonitostjo poslovanja delodajalcev.

Naraščanje števila poslovnih subjektov (tudi v letu 2020 kljub epidemiji COVID-19) prikazuje spodnja tabela. Na dan 31. 12. 2020 je bilo v Poslovnem registru Slovenije registriranih **221.711 poslovnih subjektov**, kar pomeni, da se je njihovo število od konca leta 2008, ko je bilo zaposlenih 87 inšpektorjev, zvišalo za več kot 50.000. Inšpektorji (predvsem s področja nadzora delovnih razmerij in socialne inšpekcije) tako še vedno ne morejo sproti obravnavati vseh prejetih **prijav**, ki so se zadnja leta gibale **okrog števila 7.000, v letu 2020 pa smo jih prejeli kar 9.260**, pri čemer je, kot smo že izpostavili, njihova vsebina vse bolj zahtevna.

Tabela 1: Število gospodarskih subjektov v RS in število inšpektorjev (na dan 31. 12.).

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

Povečano število prijav v letu 2020 je bilo v veliki meri posledica epidemioloških razmer – tako z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, kar je bilo ob soočanju z novim koronavirusom za delodajalce dodaten izziv, kot z vidika delovnih razmerij. Poleg tega pa je **IRSD zaradi epidemije dobil dodatne pristojnosti**, in sicer za nadzor glede ZNB in odlokov, ki jih je Vlada RS sprejemala za zavezitev in obvladovanje koronavirusne bolezni. Tudi posebni protikoronski zakoni so pomemben del pristojnosti za nadzor dodelili inšpektoratu. Ob nespremenjenem številu inšpektorjev in ob dodatnih pristojnostih je moral IRSD v letu 2020 pomembno prilagoditi svoje delo.

Dodatne pristojnosti so hkrati pomenile tudi dodaten obseg administrativnih opravil, ki že sicer pomembno vplivajo na delo IRSD, saj se število različnih organov in institucij, ki pričakujejo poročanja o našem delu, ne zmanjšuje, prej nasprotno, vse več poročanja izhaja tudi iz vključenosti Republike Slovenije v EU in različne mednarodne organizacije. Tudi izmenjave podatkov z različnimi organi zahtevajo več administrativnega dela.

IRSD beleži tudi vse več zahtev za dostop do informacij javnega značaja, predvsem prijaviteljev, ki pričakujejo, da bodo tudi na ta način nekako uspešneje dosegli razrešitev svojih težav v delovnem okolju

oziroma v povezavi s prijavo. Na drugi strani pa imamo še vedno tudi številne primere 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.

V preteklih dveh letih je IRSD okreplil število inšpektorjev predvsem na področju delovnih razmerij, v nadaljevanju pa bomo morali tudi število inšpektorjev, ki nadzirajo spoštovanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu vrniti na raven izpred nekaj let. Leto 2020 oziroma epidemija koronavirusne bolezni je še posebno očitno pokazala na pomen zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, načrtovanja na tem področju in sprejemanja ustreznih ukrepov. Zanimarjanje skrbi za varno in zdravo delovno okolje ima dolgoročne posledice, tudi za celotno družbo (dolgotrajne bolniške odsotnosti, invalidske upokojitve in podobno), zato je nadzor na tem področju prav tako izredno pomemben. IRSD bo imel letos in v prihodnjih nekaj letih na področju dela inšpekcije nadzora varnosti in zdravja pri delu dodatne obveznosti tudi zaradi vključenosti v EU (predsedovanje svetu EU) in SLIC (zasedanje glavnih inšpektorjev za delo pri Evropski komisiji v času predsedovanja Slovenije Svetu EU).

IRSD se še vedno zavzema tudi za kadrovske okrepitve s strokovnimi pomočniki, ki jih je uvedel ZID-1 v letu 2014. Strokovni pomočniki bi lahko opravljali posamezna procesna dejanja v inšpekcijskem postopku pred izdajo odločbe, v skladu z usmeritvami in pod nadzorom inšpektorjev, ki vodijo inšpekcijske postopke. Zaposlovanje strokovnih pomočnikov se nam zdi pomembno, ker bi ti inšpektorjem pomagali pri številnih administrativnih nalogah, kar bi nedvomno pripomoglo k večji učinkovitosti inšpektorjev na področju izvajanja nadzorov. Ko bi strokovni pomočniki imeli 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 takoj samostojno opravljali delo, kar bi bila za organ velika prednost.

Ob slednjem poudarjamo tudi, da večje število inšpektorjev pomeni tudi potrebo po višjem številu podpornega kadra na področju upravljanja z dokumentarnim gradivom, informatike, kadrov, financ in podobno.

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

Zaposleni v IRSD se še vedno soočajo z **raznovrstnimi oblikami pritiskov**. Tako inšpektorji kot drugi zaposleni so preobremenjeni in ne zmorejo sproti reševati vseh dodeljenih zadev. Zaposleni so deležni tudi žalitev in nedostojnega vedenja tako prijaviteljev kot delodajalcev, večjo agresivnost strank je zaznati tudi po telefonu ter v elektronski pošti, v zadnjem obdobju lahko temu seznamu dodamo tudi družbena omrežja (predvsem facebook), prek katerih prav tako skušajo predvsem prijavitelji vplivati na delo inšpektorjev in IRSD.

Ob vse bolj prepletenih in zapletenih prijavah inšpektorji vse težje zadostijo pričakovanjem prijaviteljev, kar povečuje nestrpnost in pogosto tudi agresivnost slednjih. Vse pogostejši so primeri vsakodnevnih klicev in dopisov enih in 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 pri delodajalcih. Pomagati si skušajo tudi z mediji. Novinarska vprašanja tako pogosto dobimo praktično hkrati s prijavami, zaradi česar se povečujejo pričakovanja, da bo vsaka prijava obravnavana takoj in prednostno, brez upoštevanja vseh drugih prijav ter v zakonu določenih prednostnih razlogov.

**Prijavitelji od inšpektorjev pogosto pričakujejo tudi ukrepanje, za katerega 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 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.

V letu 2020 je **tudi epidemija COVID-19 vplivala na delo uslužbencev z vidika psihosocialnih dejavnikov tveganja** – zaradi nepoznavanja virusa oziroma zaradi negotovosti razmer, v katerih je bilo treba kljub temu opravljati inšpekcijske nadzore in druge naloge. Še posebno, ker so se informacije, ki smo jih prejeli, pogosto spreminjale, ker je bil virus dolgo velika neznanka. IRSD je sicer

uslužbencem takoj zagotovil zaščitno opremo (zaščitne maske) in zaščitna sredstva (razkužila, rokavice), vendar smo imeli tako kot drugi, v začetnih mesecih nemalo težav pri zagotavljanju zadostne količine vseh sredstev. Uslužbencem, ki so sodili v rizične skupine za okužbo z novim koronavirusom, pa smo skušali v največji možni meri omogočiti takšno organizacijo dela, da se jim ni bilo treba izpostavljanje možnostim za okužbo.

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

Sistematični pristop na področju strokovnega usposabljanja, dodatnega izpopolnjevanja in izobraževanja pomembno vpliva na prenos obstoječega oziroma novega znanja ter praktičnih veščin na vsa področja dela v organu in prispeva k optimalnejšemu doseganju skupnih ciljev. Delavnice in druga strokovna usposabljanja s posameznih področij, v okviru katerih inšpektorji opravljajo nadzor, letni posvet zaposlenih ter druge oblike pridobivanja znanj pripomorejo k bolj kakovostnemu in zlasti strokovnemu delu javnih uslužbencev. To še zlasti velja za inšpektorje, ki se morajo stalno usposabljati in dograjevati svoje znanje glede na novosti zakonodaje, pomembna pa je tudi izmenjava mnenj in strokovnih stališč, ki prispeva k poenotenju izvajanja inšpekcijskega nadzora.

IRSD zato temu področju namenja posebno pozornost. Z objavo vsebinskih poročil ali gradiv s posameznih usposabljanj na intranetu omogočamo prenašanje znanja tudi na uslužbenca, ki se usposabljanja niso mogli udeležiti, prav tako je s tem omogočeno obnavljanje pridobljenega znanja. Na intranetu objavljamo tudi letna poročila o usposabljanjih, ki so se jih udeležili uslužbenci, o opravljenih urah in stroških.

Zaradi epidemije COVID-19, ki je onemogočila združevanje večjih skupin ljudi, delno pa tudi zaradi dodatnih pristojnosti IRSD na področju nadzora, se uslužbenci inšpektorata v letu 2020 niso mogli udeležiti usposabljanj v tolikšni meri kot v preteklih letih. Tudi IRSD sam ni uspel organizirati strokovnih delavnic, običajno sicer namenjenih poglobljeni obravnavi konkretnih aktualnih tematik s področju nadzora. Namesto tega pa je bilo treba zaradi v letu 2020 še posebno hitro spreminjajočih se predpisov (protikoronski paketi, odloki Vlade RS, sprejeti na podlagi ZNB), ki pa jih je bilo treba vsakič tudi praktično čez noč prenesti v izvajanje nadzorov, pripraviti številna navodila in dodatne usmeritve za čim bolj učinkovito in usklajeno delo.

V letu 2020 smo **žal morali zaradi epidemije odpovedati tudi izvedbo 18. letne konference IRSD in izvedbo letnega posveta uslužbencev organa.**

Ne glede na navedeno so se novi uslužbenci udeležili e-usposabljanja s področja varstva osebnih podatkov, nekaj javnih uslužbencev pa se je v letu 2020 udeležilo osvežitvenih seminarjev o ZIN in ZP-1 oziroma o aktualnih vprašanih izvajanja inšpekcijskega nadzora, ki jih je organizirala Upravna akademija.

Več javnih uslužbencev se je udeležilo priprav na strokovni izpit in izpita za inšpektorja, priprav za imenovanje v naziv, usposabljanja za vodenje v upravi in vodenje letnega razgovora s sodelavcem.

Posamezni uslužbenci IRSD so se udeležili usposabljanj oziroma izpopolnjevanj z različnih strokovnih področij pri zunanjih izvajalcih (na primer dnevov delovnega prava in socialne varnosti, prekrškovnih dnevov). Več inšpektorjev s področja varnosti in zdravja pri delu se je udeležilo različnih posvetov, konferenc, seminarjev in delavnic s področja varnosti in zdravja pri delu (na primer posveta sekcije za gradbeništvo in koordinatorjev VZD).

Usposabljali in izpopolnjevali smo se tudi prek manj formalnih oblik usposabljanja in izpopolnjevanja, kot so na primer sistematično spremljanje in svetovanje, konzultacije, mentorstvo, navodila, samoizobraževanje prek študijske literature in uporaba različnih informacijskih baz in portalov.

Vsi zaposleni smo se v letu 2020 v povprečju usposabljali in izpopolnjevali 1,3 dni.

Javna uslužbenka, s katero je IRSD v letu 2017 sklenil pogodbo o izobraževanju za pridobitev dodatne izobrazbe v skladu z interesom delodajalca in v skladu z vlogo javne uslužbenke, je v letu 2020 nadaljevala izobraževanje.

Učinkovit sistem usposabljanja in izpolnjevanja je ključnega pomena tudi pri zagotavljanju načela celovite kakovosti v delu organa, zato bomo še naprej pozorno analizirali potrebe po usposabljanju in izpopolnjevanju uslužbencev in z letnim načrtom tudi v bodoče skušali zagotavljati tiste vsebine, ki jih najbolj potrebujemo za svoje delo.

Pomemben prispevek vidimo tudi v prenosu usmeritev in strokovnega znanja inšpektorata na strokovne organizacije deležnikov na področju, ki ga IRSD pokriva s svojimi nadzori. Zato smo tudi v letu 2020 aktivno sodelovali s posameznimi izobraževalnimi organizacijami, sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in združenji delodajalcev ter jim tako poskušali približati delo organa in osvetliti posamezna strokovna vprašanja na različnih specializiranih področjih. Tudi na ta način prispevamo k vzpostavitvi vsestranskega, pravočasnega in celostnega sistema prepoznavanja in odzivanja na negotovosti oziroma odklonska ravnanja.

## 2.3. POGOJI IN VIRI ZA DELO INŠPEKTORATA

### 2.3.1. Proračun

V letu 2020 je imel IRSD na voljo **5.328.011 EUR** integralnih in namenskih sredstev ter 53.696 EUR sredstev za financiranje izplačila dodatkov po 71. členu ZIUZEOP zaradi epidemije COVID-19. Projektna enota IRSD je imela na voljo 334.925 EUR sredstev kohezijske politike, skupaj smo torej imeli 5.716.632 EUR. Za plače in druge izdatke zaposlenim ter prispevke je bilo porabljenih 4.360.830 EUR, za materialne stroške je bilo porabljenih 317.151 EUR, za investicije pa 109.287 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.

Investicijska sredstva in sredstva za nakup osebne varovalne opreme so bila porabljena glede na prednostne potrebe organa oziroma zaposlenih pri opravljanju delovnih nalog. Zaradi epidemije koronavirusne bolezni smo 24.027 EUR porabili za nakup zaščitnih sredstev ter opreme za zaščito in preprečevanje širjenja virusa. Investicijska sredstva so bila v največji meri porabljena za nakup službenih vozil, delež sredstev smo investirali v nakup nujne pisarniške opreme zaradi selitve uslužbencev v Kopru na novo lokacijo. V skladu z veljavno zakonodajo in Izjavo o varnosti z oceno tveganja smo na podlagi sprejetega načrta investicij del sredstev porabili za nakup dvijaznih miz in ergonomskih stolov – za ureditev ergonomskih delovnih postaj, in sicer z namenom obvladovanja tveganj v pisarniškem okolju in preprečevanja dolgotrajnih posledic.



Za usposabljanje, dodatno izpopolnjevanje in izobraževanje uslužbencev smo v letu 2020 zaradi epidemije COVID-19 porabili manj sredstev, saj je bilo usposabljanje v domovini in tujini zelo oteženo, organiziranih je bilo tudi manj usposabljanj in izpopolnjevanj znanja.

Proračunska sredstva so bila porabljena **v skladu z načelom gospodarnosti in v skladu z epidemiološkimi razmerami v državi.**

IRSD opravlja tudi **lastno dejavnost**, in sicer preizkuse znanja strokovne usposobljenosti koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih. V letu 2020 smo ustvarili 1.217 EUR presežka prihodkov nad odhodki. 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 doseženi glede na število kandidatov, prijavljenih na preizkuse. Končno stanje splošnega sklada za lastno dejavnost je 8.165 EUR.

Iz naslova nedavčnih prihodkov (globe, sodne takse, stroški postopka, upravne takse in drugo) je IRSD v letu 2020 **obračunal 4.419.639 EUR terjatev**. Na dan 31. 12. 2020 je bilo na tej podlagi na prehodne račune IRSD **plačanih 2.185.607 EUR**, terjatve v višini 2.099.370 EUR pa smo prenesli na FURS, ki opravlja izterjavo. Na dan 31. 12. 2020 je imel IRSD za 4.921.939 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 (1) kontrolno okolje, (2) ocenjevanje tveganj, (3) kontrolne aktivnosti, (4) informiranje in komuniciranje in (5) aktivnosti spremljanja, katerih delovanje oziroma stopnjo razvitosti preverjamo vsako leto in o tem poročamo UNP, ocenjujemo, da **načela celovitega okvira notranjega kontroliranja uresničujemo dobro**.

Upošteva je navedeno smo v letu 2020 nadaljevali delo tudi na področju **upravljanja s tveganji**, skladno z našo **vizijo biti strokoven, učinkovit in ugleden organ**. Na podlagi sprejete Strategije o upravljanju s tveganji smo spremljali 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. Poleg tega smo posodabljali register tveganj, sestavljen iz registrov tveganj petih področij dela (nadzor delovnih razmerij, nadzor varnosti in zdravja pri delu, socialna inšpekcija, projektna enota za izvajanje projektov, podporne dejavnosti). Prav tako smo spremljali, ali sprejeta strategija ustreza poslanstvu in viziji IRSD ter ali prispeva k doseganju naših ciljev.

V registru tveganj sprejetim ciljem na področju delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu – izvajanje inšpekcijskih nadzorov oziroma zagotavljanje njihovega učinkovitega izvajanja, poznavanje, razumevanje in (pravilna) uporaba predpisov ter nudenje strokovne pomoči oziroma nudenje strokovne pomoči v rokih, ki ne posegajo v pravice predlagateljev – smo sledili s programskimi usmeritvami in s svojim delom na teh področjih. S temeljnimi usmeritvami nadzorov in delom na področju socialne smo sledili tudi cilju, ki smo si ga zadali na področju socialne inšpekcije, in sicer doseči zakonitost izvajanja nalog izvajalcev socialnovarstvene dejavnosti. Tem ciljem v registru tveganj sledijo cilji podpornih funkcij, to so razvoj kompetenc zaposlenih, gospodarno in učinkovito poslovanje organa ter zakonito in pravočasno upravljanje informacij in dokumentarnega gradiva. Kot je razvidno predhodno v tem poglavju, smo v letu 2020 izvajali tudi naloge za doseg zastavljenih ciljev podpornih funkcij. Več o doseganju ciljev Projektne enote za izvajanje projektov, ki so promocija ustvarjanja ustreznega delovnega okolja za zaposlene, izvajanje postopkov mirnega reševanja sporov in ustreznega administrativno-finančna podpora pri izvedbi projekta, pa si lahko preberete v poglavju Projektne enote.

Vzporedno z aktivnostmi delovanja sistema upravljanja s tveganji in izpolnjevanja načel celovitega okvira notranjega kontroliranja, kjer so vključena tudi področja etike, korupcije in integritete, smo obvladovanje tveganj spremljali v okviru **načrta integritete**, ki ga sproti posodabljam in 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.

Za doseg načel notranjega kontroliranja ima IRSD z MDDSZ organizirano tudi **Skupno službo za notranjo revizijo**, ki opravlja nadzorne naloge na podlagi vsakoletnih načrtov dela. Delo IRSD poleg tega nadzirajo še drugi nadzorni organi, kot so KPK, RS RS, IJS. **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.

V letu 2020 smo izvedli selitev uslužbencev v Kopru s Ferrarske ulice na novo lokacijo na Pristaniški ulici, kjer je imela prej prostore FURS. Selitev je bila posledica izgradnje novega upravnega centra v Kopru, zaradi česar je MJU določil selitve več centraliziranih organov na nove lokacije.

Skupaj z drugimi inšpekcijskimi organi smo v sodelovanju z MJU v letu 2020 začeli z reševanjem prostorske problematike inšpekcijskih organov v Kranju. Navedeno bo aktualno tudi v letu 2021, saj več inšpekcijskih organov v Kranju potrebuje dodatne prostore.

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 upravljavcem 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 2020 je imel IRSD **48 službenih vozil in 2 vozili projektne enote IRSD**. 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 2020 smo za obnovo voznega parka namenili 65 % integralnih sredstev proračunske postavke manjše investicije. Kupili smo 6 novih vozil, od tega so bila 3 vozila v letu 2020 dobavljena še iz skupnega javnega naročila, ki ga je MJU izvedlo v letu 2019. V letu 2020 pa MJU ni izvedlo skupnega javnega naročila za nakup službenih vozil, zato smo 3 nova vozila kupili sami, saj je bilo treba ob dodatnih zaposlitvah zagotoviti tudi zadostno število avtomobilov. Tudi vseh dotrajanih vozil, ki posledično sicer pomenijo višje stroške vzdrževanja in servisiranja, v letu 2020 nismo mogli odpisati, saj drugače število službenih vozil ne bi zadoščalo za opravljanje inšpekcijskih nadzorov, nakupa večjega števila novih vozil pa nam proračun ni omogočal.

IRSD ima tudi **8 službenih koles**, saj to predvsem v večjih mestih omogoča inšpektorjem racionalnejše opravljanje delovnih nalog.

### 2.3.5. Informatika

V letu 2020 smo nadaljevali z **nadgradnjo informacijskega sistema INSPIS – IS IRSD**. Med drugim je bila nadgradnja potrebna zaradi povezave s portalom SPOT, na katerem je bila dodana nova elektronska vloga, in sicer za **oddajo obvestila o delu na domu IRSD**. **Sodelovanje z MJU** pri tem je bilo **zelo uspešno in učinkovito**, upamo, da bomo lahko izvedli še kakšen tako uspešen projekt.

Skupaj z našim resornim ministrstvom, MDDSZ, smo začeli tudi s postopkom za **pre novo informacijskega sistema na področju varnosti in zdravja pri delu (IS VZD)**, v katerem IRSD vodi podatke iz prijav nezgod pri delu. Zelo intenzivno smo skupaj z MDDSZ sodelovali tudi z ZZZS, MJU in NIJZ na projektu **izdelave elektronske prijave nezgod pri delu**. Po več letih prizadevanj smo uspeli doseči nove dogovore in upamo, da v letu 2022 vendarle lahko pričakujemo uvedbo elektronskega postopka, s čimer bomo samo na IRSD med drugim prihranili delo enega zaposlenega.

Na področju centralizacije informatike naše izkušnje žal niso prav pozitivne, saj smo se v letu 2020 soočili s situacijo, ko pri MJU, ki je nosilec centralizacije na področju informatike, nismo mogli dobiti novih računalnikov za nove uslužbence, ampak smo jim morali dati v uporabo že dotrajane računalnike, ki smo jih pri drugih sodelavcih ravno zaradi dotrajanosti pred tem zamenjali. Prav tako kot centralizirani organ nismo imeli vpliva na nabor potreb IRSD v okviru novega javnega naročila za nakup računalniške

opreme. Tudi zagotavljanje tehničnih pogojev za delo na domu (oddaljeni dostop do komunikacijskega omrežja državne uprave), ki je bilo, kot že predstavljeno, v letu 2020 bistveno obsežnejše kot v preteklih letih, v prvem valu epidemije žal s strani MJU ni potekalo tako učinkovito, kot bi ga kot inšpekcijski organ, ki nadzira interventno zakonodajo, potrebovali. V drugi polovici leta se je sodelovanje na tej ravni z MJU bistveno izboljšalo.

## 2.4. STATISTIČNI PREGLED DELA INŠPEKTORATA



Inšpektorji so v letu 2020 opravili **17.334 inšpekcijskih pregledov**, od tega na področju nadzora delovnih razmerij 10.031 pregledov, na področju varnosti in zdravja pri delu 7.016 pregledov, raziskali so tudi **102 nezgodi pri delu** in **1 nevarni pojav**, inšpektorji za socialne zadeve pa so opravili **287 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 2020 ugotovili **19.028 različnih kršitev** in na podlagi tega izdali **9.508 upravnih in prekrškovnih ukrepov** ter dali

**29 naznanil sumov storitve kaznivega dejanja oziroma kazenskih ovadb.** Izrečenih je bilo za **4.011.975,86 EUR glob.** Izdali smo tudi **505 dovoljenj za delo otrok**, **21 soglasij glede izključitve posebnega varstva po 115. členu ZDR-1** in **7 odločb o zadržanju učinkovanja prenehanja delovnega razmerja** zaradi odpovedi po 2. odstavku 215. člena ZDR-1.

**V skladu z ZP-1** so tako inšpektorji **izdali 6.394 ukrepov** in en predlog za uvedbo postopka o prekršku drugim organom, poleg tega so **izdali 3.120 upravnih – inšpekcijskih ukrepov**. V skladu z ZUP so sicer inšpektorji v letu 2020 **vodili 25.784 upravnih zadev** in jih **rešili 13.307**, 12.477 zadev ostaja v reševanju.

**Zunaj upravnega postopka** smo obravnavali **8.510 novih zadev**. Med njimi so bile tudi strokovne pomoči v smislu 4. člena ZID-1 ter druge skupne zadeve s področja poslovanja IRSD.

Opravljali smo 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.

Vsi statistični podatki v poročilu izhajajo iz informacijskega sistema IS IRSD in so izvzeti za obdobje 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020 na presečni datum 7. 1. 2021.

## 2.5. SODELOVANJE IRSD V DOMAČEM PROSTORU

Inšpektorji pri svojem delu sodelujejo z drugimi nadzornimi organi, najpogosteje s FURS, predvsem na področju zaposlovanja oziroma dela tujcev, pri nadzoru gradbišč, gostinskih lokalov in pri ugotavljanju zaposlovanja na črno. Pogosto sodelujemo tudi s Policijo, ravno tako predvsem na področju zaposlovanja in dela tujcev, pri nadzoru gradbišč ter pri raziskavi nezgod pri delu. Ugotavljamo, da so inšpekcijski nadzori v zvezi z ugotavljanjem nezakonitega dela tujih napotenih delavcev kot tudi nezakonitega posredovanja dela delavcev drugemu uporabniku bolj učinkoviti, če so opravljeni v sodelovanju z omenjena organoma in TIRS, s katerim smo sodelovali tudi na drugih področjih. Poleg tega smo sodelovali z ZIRS, IRSI – Inšpekcijo za cestni promet, IRSOP, IRKGLR - Gozdarsko inšpekcijo, UVHVVR in drugimi. Pri svojem delu nameravamo še naprej ostati zvesti sodelovanju z drugimi nadzornimi organi na vseh tistih področjih, kjer bomo ugotovili, da to prinaša spodbudne rezultate.

Inšpektorji za delo so sodelovali tudi v nekaterih skupnih akcijah oziroma nadzorih, ki so bili organizirani v posamičnih primerih ali v okviru regijskih koordinacij.

Vključeni smo bili v nekaj **medresorskih delovnih skupin**, kot so medresorska delovna skupina za boj proti trgovini z ljudmi, medresorska delovna skupina za spremljanje implementacije Zakona o čezmejnem izvajanju storitev in medresorska delovna skupina za koordinacijo nalog nadzora s področja prevozov v cestnem prometu in 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, in takšen odnos se bomo trudili ohraniti tudi v prihodnje. Sodelujemo tudi s Komisijo za preprečevanje korupcije, Zagovornikom načela enakosti in z **Varuhom človekovih pravic**, ki je v svojem letnem poročilu za leto 2019 prav komunikacijo z IRSD izpostavil kot **zglede odličnega sodelovanja**.

V skladu s predpisi in na njihovi podlagi podpisanimi sporazumi in protokoli izmenjujemo podatke s FURS, ZRSZ, ZZSZ in ZPIZ, s katerimi tudi sicer dobro sodelujemo.

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 z drugimi.

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

Tudi v letu 2020 smo bili aktivni pri predlogih za spremembo predpisov. Več o tem ste lahko prebrali v predhodnem poglavju.

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

Na področju delovanja v mednarodnem prostoru izpostavljamo, da je IRSD vključen v **SLIC**, 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, nekaterih 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 to nanaša na zagotavljanje podatkov in poročanje v zvezi s temi dokumenti.

V letu 2020 je predstavnik IRSD preko avdio-video konference sodeloval na sestanku SLIC v Nemčiji, medtem ko je bil sestanek na Hrvaškem odpovedan. Udeležili smo se tudi dveh sestankov delovnih skupin WG Machex in WG Enforcement v Luksemburgu.

Inšpektorji s področja delovnih razmerij ter varnosti in zdravja pri delu so skupaj s FURS, Policijo in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije ponovno sodelovali v **skupni evropski akciji (skupni akcijski dnevi - JAD) z namenom preprečevanja izkoriščanja delavcev (trgovina z ljudmi)**. Opravljeni so bili inšpekcijski nadzori pri opravljanju sezonskih del v kmetijstvu in pri delodajalcih, ki izvajajo storitev čiščenja na bencinskih servisih. Več o tem najdete v poglavju o usmerjenih nadzorih.

Z državami članicami EU smo tudi v letu 2020 sodelovali preko **CIRCA-KSS**. V obravnavanem obdobju je bilo glede izmenjave informacij v sistemu objavljenih 31 vprašanj, od katerih smo enega pripravili na IRSD. Odgovorili smo na 14 vprašanj.

IRSD je vključen tudi v sistem IMI, spletno platformo, ki nacionalnim, regionalnim in lokalnim organom



Slika 2: IMI - zahtevki za informacije o napotjenih delavcih

tako je naloga IRSD poleg upravnega sodelovanja tudi 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.

V letu 2020 smo na IRSD po naših podatkih preko sistema IMI obravnavali 587 novih zahtevkov, od katerih je IRSD poslal 6 zahtevkov za informacije. V 581 zadevah so se na nas obrnili organi iz držav članic EU, in sicer so zaprosili za podatke v 56 zadevah ter dali 525 zahtevkov za vročanje dokumentov (za vročanje odločb 212, za vročanje drugih dokumentov pa 313 zahtevkov). Kot že omenjeno, je delo z reševanjem IMI zahtevkov obsežno, predvsem na račun vročanja odločb in drugih dokumentov (za primerjavo, v letu 2017, pred začetkom uporabe ZČmIS, smo prejeli 215 zahtevkov za vročanje dokumentov), precej so se nam povečali tudi stroški poštnine. Pri tem poudarjamo, da tak obseg dela predstavlja dodatno obremenitev zaposlenih, tako inšpektorjev kot administrativnega osebja, saj zanj nismo prejeli nobene dodatne zaposlitve, kot tudi ne dodatnih finančnih sredstev za vročanje.

V letu 2019 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 zagotavljanje dostop do informacij za posameznike in delodajalce v zvezi s čezmejno mobilnostjo delavcev. Na tej podlagi je bila v letu 2020 oblikovana skupina strokovnjakov na področju inšpekcijskega nadzora, v kateri je sodeloval tudi naš predstavnik, in katere glavne naloge so bile usmerjene v izdelavo orodij ter postopkov za koordinacijo in pomoč članicam za uspešno izvedbo usklajenih in skupnih inšpekcijskih nadzorov (CJI), in sicer izdelavo osnutka bilateralnega sporazuma med članicami glede izvedbe CJI, smernic za potek dela kot instrumenta za spodbujanje držav članic k sodelovanju pri CJI, smernic in postopka oblikovanja skupnega poročila o rezultatih usklajenega ali skupnega nadzora, definiranje in usklajevanje kazalnikov uspešnosti, potrebnih za poročanje o dejavnostih ELE, izdelavo postopkov, ki bodo omogočali ELI, da bo državam članicam in Komisiji poročala o nepravilnostih in anomalijah na področju prostega pretoka delovne sile, smernic za vse deležnike ki bodo vključeni v CJI (inšpekcije, socialni partnerji in drugi).

Vsaka država članica je imenovala tudi uradnika za zvezo za prvo 2-letno obdobje, ki bo usklajeval dejavnosti med ELO in članicami. Slovenija je za to nalogo izbrala uslužbenko IRSD. Nadzori v okviru ELE naj bi se začeli izvajati že v letu 2021, vanje pa bo, upoštevaje naše pristojnosti, vključen tudi IRSD. V ta namen je IRSD imenoval dve inšpektorici, ki sta se udeležili usposabljanj ELE in bosta v nadaljevanju prenesli znanje in veščine na inšpektorje, ki bodo vključeni v CJI.

Ravno na enem od omenjenih usposabljanj ELE je bil inšpektorjem predstavljen tudi IMI sistem in izpostavljeno je bilo, da je bila Slovenija daleč **najbolj obremenjena država EU glede prejema IMI zahtevkov** v prvih treh kvartalih leta 2020 na področju napotjenih delavcev.

Mednarodna srečanja in delovni sestanki, ki so se jih udeležili predstavniki IRSD v letu 2020:

- **študijski obisk v okviru projekta ERASMUS**, ki je bil namenjen razvoju in mreženju na področju skrbi za žrtve nasilja ter preprečevanja nasilja nad ženskami (od 20. do 25. januarja 2020, Latian);
- **sestane delovne skupine SLIC WG Enforcement**, ki je obravnavala poročilo sestanka SLIC v Helsinkih, poročilo o konferenci o citotoksičnih zdravilih v Luksemburgu, ugotovitve iz poročil o SLIC evalvacijah, osnutek mnenja o zagotavljanju boljše in širše zaščite, skladnosti in

- izvrševanj, predstavitev Direktive 2010/32 EU o preprečevanju hudih poškodb v bolnišnici in zdravstvenem sektorju (19. februar 2020, Luksemburg);
- **seminar na temo Sodelovanje med pristojnimi organi za boj proti neprijavljenemu delu v EU – sektor zračnega prometa**, s posebnim poudarkom na lažnem samozaposlovanju, katerega cilj je bil vzpostaviti sodelovanje med socialnimi partnerji pri reševanju dela na črno oziroma nedovoljenega dela v zračnem prometu (19. februar 2020, Bruselj);
  - **sestane delovne skupine WG Machex v okviru SLIC** za izmenjavo informacij in idej o varnosti na delovnem mestu, še posebno v zvezi z dejavnostmi z visokim tveganjem in nevarno opremo, okvirno so bile predstavljene spremembe direktive o varnosti strojev, še posebno v zvezi z dejavnostmi z visokim tveganjem in nevarno opremo, izmenjane so bile izkušnje glede nadzora trga in pristopov odkrivanj ter druge pobude, ki se nanašajo na uporabo direktiv v praksi (5. marec 2020, Luksemburg);
  - seminar Evropske Platforme prek videokonference na temo **Obravnavanje zaposlovanja na črno in neprijavljenega dela na črno v gospodarstvu in v povezavi z novimi oblikami dela** (5. oktober 2020, Bruselj);
  - konferenca na temo **Trgovina z ljudmi v času COVID-19**, ki je potekala ob dnevu boja proti trgovini z ljudmi; poudarek je bil na krizi, ki je nastala zaradi pandemije koronavirusne bolezni in katere posledica je negotovost zaposlovanja v različnih dejavnostih, predvsem pa v dejavnosti kmetijstva in pri sezonskih delavcih v turistični dejavnosti (14. oktober 2020, Avstrija);
  - **srečanje SLIC**, ki je bil zaradi epidemije izveden kot avdio-video konferenca, sicer bi ga gostila Nemčija – poleg rednih tem so udeleženci na delavnicah obravnavali delo SLIC v prihodnje (21. in 22. oktober 2020);
  - **usposabljanje Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu**, katerega namen je bil osredotočenje na obveznosti avtorizacije in interakcije med zakonodajama REACH in OSH (obseg projekta REF-9), predstavljena je bila tudi direktiva o industrijskih emisijah (25. in 26. november 2020, Helsinki);
  - usposabljanje inšpektorjev za delo v okviru ELA z naslovom **Orodja in procesi skupnih in usklajenih inšpekcijskih nadzorov ter Varna izmenjava informacij**, katerega namen je bil sodelovanje organov različnih držav članic pri načrtovanju in izvajanju čezmejnih usklajenih in skupnih inšpekcijskih nadzorov, da bodo kasneje usklajeni in skupni nadzori izvedeni po enakih standardih in bodo inšpektorji uporabljali enake postopke (avdio-video konferenca, 26. in 27. november 2020).

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

#### 3.1. SPLOŠNO

Na področju varnosti in zdravja pri delu so inšpektorji v letu 2020 opravljali nadzore v vseh dejavnostih, pri delodajalcih, ki so zaposlovali različno število delavcev, od malih do velikih, vključno s samozaposlenimi osebami. V zvezi s tem je potrebno opozoriti na zahtevne razmere zaradi pojava **SARS-CoV-2 in izbruha COVID-19**, kar je celo leto močno vplivalo na izvajanje delovnega procesa delodajalcev. Poleg tega so **intervencijska zakonodaja ter drugi predpisi** zaradi zaježitve in obvladovanja epidemije COVID-19, med drugim, vplivali na ponujanje in prodajanje blaga ter storitev neposredno potrošnikom na območju Slovenije. Sprejeti predpisi pa so imeli vpliv tudi na organizacijo dela IRSD na področju varnosti in zdravja pri delu ter na prioritete dela in način izvajanja inšpekcijskih nadzorov.

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu so v letu 2020 izvajali redne, izredne ter kontrolne nadzore, ki pa so bili skoraj skozi celotno leto namenjeni preprečevanju širjenja novega koronavirusa. Kakor v preteklih letih, je bilo tudi v letu 2020 **največ nadzorov zaradi prisotnih večjih tveganj za varnost in zdravje delavcev opravljenih v gradbeni dejavnosti**, sledijo inšpekcijski nadzori v predelovalni dejavnosti ter v dejavnosti trgovine in gostinstva.

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu so opravili **7.016 inšpekcijskih nadzorov**. Največ jih je bilo opravljenih v sklopu predhodno pripravljenih in načrtovanih akcij, usmerjenih nadzorov ter kampanj, sledijo pa drugi ožje usmerjeni izredni pregledi, kontrolni pregledi in v manjšem številu obsežnejši redni pregledi.

V letu 2020 so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu ugotovili **10.189 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, na zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev ter na usposabljanje delavcev za varno delo. Tem kršitvam pa sledijo kršitve v zvezi z zagotavljanjem in uporabo osebne varovalne opreme ter ustreznostjo in varnostjo delovne opreme, ki jo delavci uporabljajo v delovnem procesu.

V zvezi z **ocenjevanjem tveganj** je bilo v letu 2020 ugotovljenih skoraj **25 % kršitev** v primerjavi z vsemi kršitvami, največ glede neustrezne vsebine, identifikacije tveganj ter revizije tega dokumenta. Prav tako se delodajalci pogosto z delavci niso posvetovali glede ustreznosti ukrepov, s katerimi so dolžni delavcem zagotavljati varno in zdravo delovno okolje ter skupaj s specialisti medicine dela niso opredeljevali posebnih zdravstvenih zahtev.

V preteklem letu so močno izstopale **kršitve na gradbiščih**, kjer je bilo ugotovljenih **dobrih 14 %** od vseh ugotovljenih kršitev. V zvezi s tem bi opozorili na nepravilnosti, ki so bile ugotovljene glede dela na višini, uporabe osebne varovalne opreme in sklenitve pisnega sporazuma.

Ugotovljene kršitve na področju **zdravja pri delu** v omenjenem obdobju predstavljajo **dobrih 13 %** glede na vse ostale. Največje število ugotovljenih kršitev na tem področju se nanaša na zagotavljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev, katerih delodajalci delavcem ne zagotavljajo v periodičnih rokih ali pa sploh ne, in to v dobrih 69 %. Inšpektorji so ugotavljali tudi kršitve glede neizvajanja nalog izvajalcev medicine dela skladno z določili ZVZD-1, zagotavljanja prve pomoči, promocije zdravja, obvladovanja psihosocialnih tveganj, kajenja in alkohola na delovnem mestu.

Pomembno je opozoriti tudi na kršitve, ki se nanašajo na **usposabljanje delavcev za varno delo**. Te so v letu 2020 predstavljale **9 % ugotovljenih kršitev**. Kršitve so se v več kot polovici primerov nanašale na nezagotavljanje usposabljanja delavcev ob sklenitvi delovnega razmerja, ob premestitvah delavcev na drugo delo ter pri spremembah v delovnem procesu. Prav tako opozarjamo na kršitve v zvezi s periodičnim preverjanjem usposobljenosti delavcev ter neustrezne programe, po katerih se delavci usposabljujejo. Ugotavljamo tudi, da delodajalci premajhno pozornost namenjajo praktičnemu usposabljanju delavcev, še zlasti v primerih, ko naj bi to opravljale zunanje strokovne službe.

Ugotavljamo tudi kršitve v zvezi z zagotavljanjem in uporabo osebne varovalne opreme ter druge opreme za osebno varnost pri delu. Te kršitve so predstavljale **dobrih 8 %** vseh ugotovljenih nepravilnosti. Zelo pogosto jo delodajalci delavcem sicer zagotovijo, ne zagotavljajo pa potem njene

uporabe. V preteklem letu je bilo ugotovljenih 284 kršitev neuporabe varovalne opreme s strani delavcev, večkrat pa so jo tudi uporabljali neustrezno. Prav tako so inšpektorji ugotavljali, da delodajalci pogosto delavcem niso zagotavljali ustrezne zaščite dihal, kar je še zlasti veljalo v času prve razglašene epidemije COVID-19. Oprema za osebno varnost pri delu mora biti skladna z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami.

Glede drugih ugotovljenih kršitev v letu 2020 na področju varnosti in zdravja pri delu izpostavljam tudi tiste, ki so se nanašale na uporabo varne delovne opreme (8,1 % kršitev), ko največkrat delovna oprema ni bila pregledana, na urejenost delovnih mest in ustreznost delovnega okolja (4,3 % kršitev), na dokumentacijo v zvezi z varnim in zdravim delom (3,0 % kršitev), na delo strokovnih delavcev za varnost pri delu (1,7 % kršitev), na tveganja v zvezi z nevarnostjo električnega toka (1,5 % kršitev) ter na tveganja zaradi uporabe nevarnih snovi na delovnih mestih in v delovnem okolju (0,6 % kršitev).

V letu 2020 je IRSD s področja varnosti in zdravja pri delu prejel **2.043 prijav**, kar je precej več kot leta 2019, ko jih je bilo 995. Vse prijave so bile ali obravnavane ali, v manjšem številu, zaradi nepristojnosti odstopljene drugim pristojnim organom. Velika večina prijav se je nanašala na opredeljevanje in izvajanje ukrepov preprečevanja širjenja novega koronavirusa v delovnem okolju delodajalca in deloma tudi v bivalnem okolju, prav tako pa so prijavitelji opozarjali na neustrezne delovne pogoje ter na kršitve pri zagotavljanju zdravstvenih pregledov in usposabljanju delavcev za varno delo.

Na podlagi ugotovljenih kršitev so inšpektorji v preteklem letu s področja varnosti in zdravja pri delu izdali **4.267 upravnih in prekrškovnih ukrepov**. Najštevilčnejše so bile upravne ureditvene odločbe, s katerimi so delodajalcem odredili odpravo ugotovljenih nepravilnosti ter upravne prepovedne odločbe. S **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 **227 primerih**. V prekrškovnih postopkih so inšpektorji izrekli **864** sankcij z **odločbami o prekršku** in **562** sankcij s **plačilnimi nalogi**. Inšpektorji so v letu 2020 izrekli tudi **652 opozoril po ZIN** ter **524 opozoril po ZP-1**.

Poleg tega so inšpektorji naznanili kaznivo dejanje v petih primerih. Izdanih je bilo tudi **505 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 2020 **raziskali 102 nezgodi pri delu**, od tega 8 smrtnih, 78 težjih, 14 lažjih, 2 kolektivni nezgodi ter **2 nevarna pojava**. Najpogostejši vzroki za prijavljene nezgode, ki so imele za posledico smrt delavca, katerih je bilo v preteklem letu 17, so bili povezani s padci delavcev z višine (9 primerov), padajočimi sredstvi in bremenami na delavca (4 primeri) in ter z vozili in mehanizacijo na deloviščih (3 primeri). V enem primeru je delavec umrl v prometni nesreči.

Delodajalci so za leto 2020 do 18. 2. 2021 **prijavili IRSD 13.938 nezgod** v zvezi z delom delavcev. Med temi nezgodami je bilo prijavljenih **5.503 obolenj, ki so se nanašala na COVID-19**, ter **8.435 nezgod pri delu, ki se niso nanašale na koronavirus**. Prav tako smo na IRSD prejeli tudi prijave 78 nezgod, ki so se zgodile delavcem na poti na delo in z dela.

Kakor v vseh preteklih letih, so inšpektorji posebno pozornost namenjali tudi preventivni vlogi, ki se odraža predvsem v obliki nudenja **strokovne pomoči**, najpogosteje delavcem. Pomoč je bila nudena tako v obliki pisnih odgovorov kakor v obliki ustnih svetovanj. V letu 2020 je bilo s področja varnosti in zdravja pri delu danih **543** pisnih odgovorov, kar je skoraj podvojeno število v primerjavi z letom 2019, ko je bilo takšnih pomoči 239.

Epidemiološke razmere v letu 2020 in večje število opravljenih nadzorov glede preprečevanja širjenja koronavirusa so onemogočili realnejšo oceno stanja na ostalem delu področja varnosti in zdravja pri delu, vendar lahko vseeno na splošno ugotovljamo, da se razmere na obravnavanem področju ne izboljšujejo pomembneje, v dejavnosti gradbeništva se celo slabšajo. Delodajalci so v obravnavanem obdobju veliko večjo pozornost namenjali bolj ali manj uspešnemu uvajanju in izvajanju ukrepov za preprečevanje širjenja novega koronavirusa ter tako bolj nedosledno izvajali ostale naloge s tega področja. IRSD bo tudi v prihodnje namenil posebno pozornost osveščanju in strokovni usposobljenosti delodajalcev in predstavnikov delavcev, vključno s strokovnimi delavci in organizacijami, ki

delodajalcem nudijo strokovno pomoč s tega področja. Vsekakor pa ne smemo pozabiti na proaktivno delovanje IRSD v smislu preprečevanja širjenja novega koronavirusa tudi v letu 2021.

## 3.2. INŠPEKCIJSKI NADZOR

### 3.2.1. Uvod

Inšpektorji na področju varnosti in zdravja pri delu so v letu 2020 skladno s pristojnostmi opravljali redne, izredne ter kontrolne nadzore, med katerimi je bilo, kot v preteklih letih, največ izrednih nadzorov. Ti so obsegali le nadzor posameznih določil zakonodaje in so izhajali iz predhodno sprejetih usmeritev IRSD, prejetih prijav ali zaznane aktualne problematike. Rednih nadzorov, pri katerih se nadzira izvajanje večjega števila določil veljavne zakonodaje in za katere se odločajo inšpektorji samostojno, je vsako leto manj in enako ugotavljamo tudi za leto 2020. Število kontrolnih nadzorov, pri katerih se preverja izvedba odrejenih ukrepov ter tudi, ali so bili ukrepi izvedeni skladno z veljavno zakonodajo, zadnja leta vključno z letom 2020 ostaja na približno isti ravni, čeprav se prav tako kaže rahel trend upadanja.

V letu 2020 je bilo največ nadzorov s področja varnosti in zdravja pri delu opravljenih v dejavnosti gradbeništva, kjer izvajanje delovnega procesa pomeni večje tveganje za nezgode pri delu in okvare zdravja delavcev. Ostali nadzori so se opravljali v dejavnostih, v katerih so delodajalci zaradi pojava novega koronavirusa skladno z odloki Vlade RS lahko izvajali delovni proces.

Zaradi pristojnosti, dodatno dodeljenih z intervencijsko zakonodajo, so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu izvajali tudi nadzore v javnih prostorih delovnega okolja delodajalcev glede spoštovanja ukrepov preprečevanja širjenja SARS-CoV-2 s strani potrošnikov in uporabnikov storitev. Izvajanje teh nadzorov je v določeni meri vplivalo na zmanjševanje števila rednih, še zlasti pa kontrolnih nadzorov.

Po podatkih SURS je bilo **konec leta 2020** v Sloveniji **888.918 delovno aktivnih oseb**. Največ delavcev je opravljalo delo v predelovalni dejavnosti (SKD dejavnost C), in sicer 22,8 %, in v tej dejavnosti je bilo poleg dejavnosti gradbeništva (7,3 % delovno aktivnih oseb) in trgovine (12,8 % delovno aktivnih oseb) opravljenih tudi največje število nadzorov.

AJPES navaja, da je bilo **konec leta 2020** v Sloveniji **registriranih 221.711 poslovnih subjektov**. Ker je bilo na IRSD ob zaključku leta 2020 na področju varnosti in zdravja pri delu zaposlenih 31 inšpektorjev, odpade na **posameznega inšpektorja nadzor 7.152 poslovnih subjektov** (2019: 7.104, 2018: 7.691 in 2017: 6.803) oziroma **28.675 delavcev** (2019: 29.088, 2018: 31.712 in 2017: 27.619), upoštevajoč podatke SURS o številu delovno aktivnih oseb.

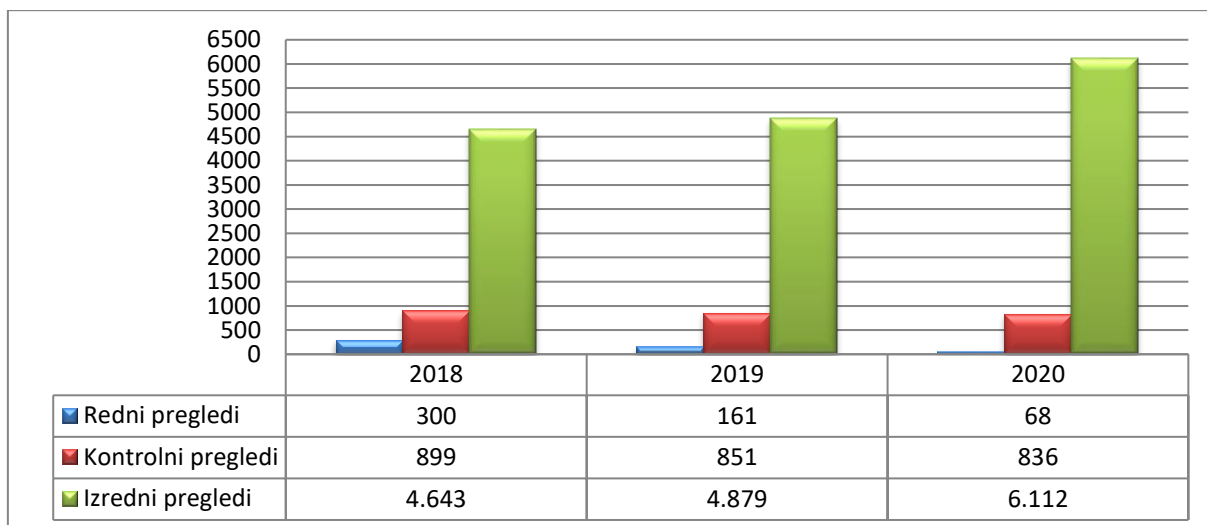
### 3.2.2. Redni, izredni in kontrolni nadzori z izrečenimi ukrepi

V letu 2020 so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu opravili **7.016 inšpekcijskih nadzorov**, kar je za 19,1 % več kot v letu 2019. To povečanje se nanaša zlasti na nadzore, ki so jih inšpektorji opravili skladno z ZNB glede preprečevanja širjenja novega koronavirusa, večinoma na odprtih in v zaprtih javnih prostorih v delovnem okolju delodajalcev.

Skupaj je bilo opravljenih največ **izrednih nadzorov**, in sicer **87,1 %** (2019: 82,8 %, 2018: 79,5 % in 2017: 79,9 %). Med temi so prevladovali nadzori, ki so bili opravljeni v povezavi s predhodno načrtovanimi in usmerjenimi akcijami in kampanjami. Delež teh med vsemi izrednimi nadzori je znašal 88,3 %. Ostali izredni inšpekcijski nadzori so bili večinoma opravljeni na podlagi prejetih prijav. Delež **rednih inšpekcijskih nadzorov** je v preteklem letu znašal **0,9 %** (2019: 2,7 %) in **kontrolnih 11,9 %** (2019: 14,5 %).

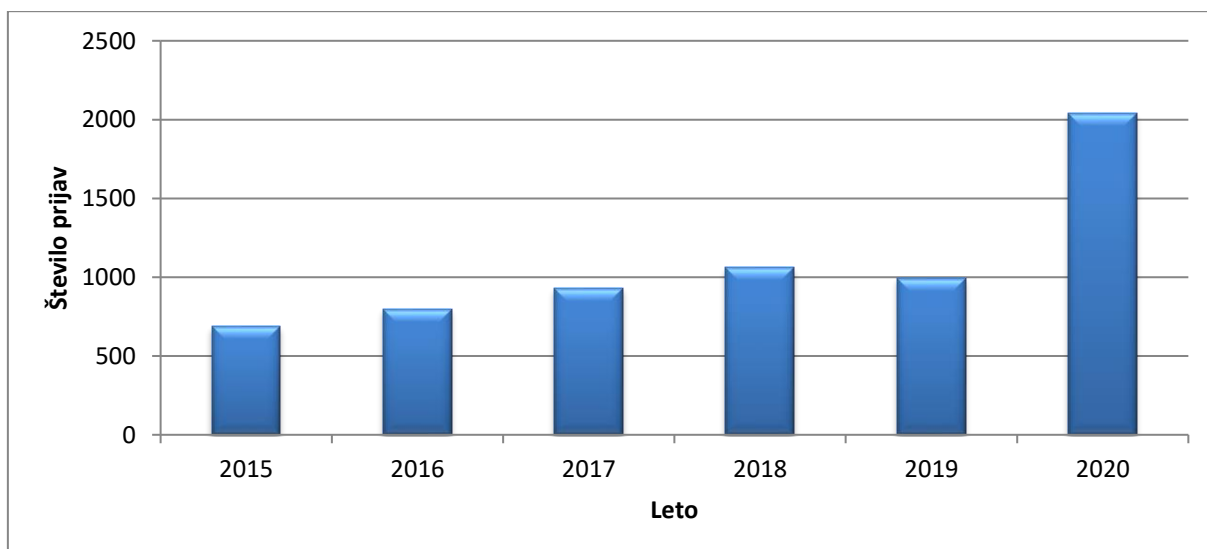


**Graf 1: Število inšpekcijskih nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu, za obdobje 2018 – 2020.**



V letu 2020 smo na IRSD prejeli **2.043 prijav** (2019: 995, 2018: 1.061 in 2017: 931) s področja varnosti in zdravja pri delu, ki so se v večini nanašale na neizvajanje ukrepov preprečevanja širjenja novega koronavirusa. Večinoma je bilo iz vsebin prijav razvidno, da delavci v delovnih okoljih, tako v javnih kakor ostalih prostorih delodajalcev, ne uporabljajo zaščite dihal oziroma zaščito uporabljajo na neustrezen način (nošenje zaščitnih mask pod nosom ali pod brado), oziroma ne zagotavljajo zadostne medsebojne razdalje (še zlasti pri druženjih med odmori) ob nezagotavljanju zaščite dihal. V obdobju prve razglašene epidemije smo ugotavljali tudi nezagotavljanje razkužil s strani delodajalcev oziroma neustreznost razpoložljivih razkužil. Pogosto so se prijave nanašale na izvajanje delovnega procesa v dejavnostih, kjer to z odloki Vlade RS ni bilo dovoljeno. Še zlasti se je to nanašalo na prikrito izvajanje gostinske dejavnosti, v manjšem številu tudi na izvajanje nekaterih storitev (frizerstvo, posamezne servisne in vzdrževalne dejavnosti). Druge prijave s področja varnosti in zdravja pri delu, ki so bile značilne za prejšnja leta, so se v letu 2020 pojavljale v manjšem obsegu, in so se nanašale na nezagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev in usposabljanje delavcev za varno delo ter na neustrezne delovne pogoje. Večje število prijav smo 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, še zlasti zaradi domnevno prekoračenega hrupa in negativnih vplivov nevarnih snovi na bivalno okolje. Prijave, za obravnavo katerih ni pristojen IRSD, smo posredovali drugim organom, upoštevaje njihovo pristojnost in pooblastila.

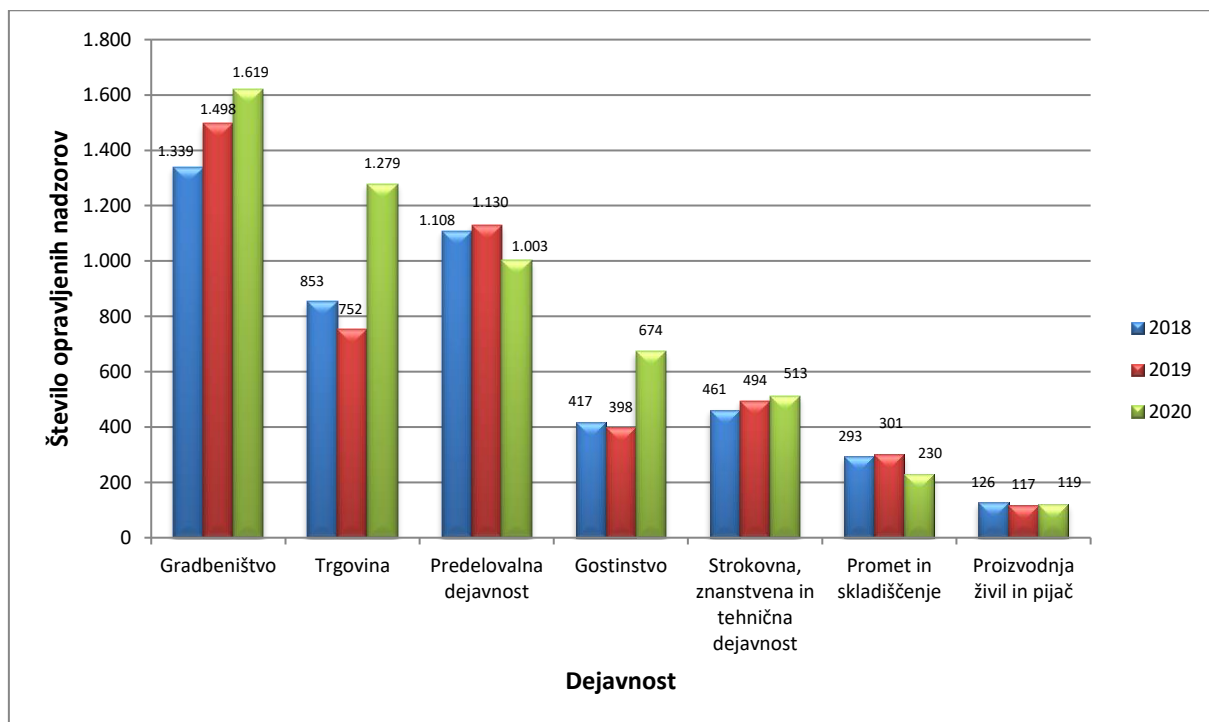
**Graf 2: Število prijav na področju varnosti in zdravja pri delu, 2015 – 2020.**



**Največ inšpekcijskih nadzorov** je bilo v letu 2020 opravljenih pri delodajalcih, ki so imeli kot glavno dejavnost prijavljeno dejavnost **gradbeništva** (SKD dejavnost F), in sicer **23,1 %** (2019: 25,4 % in 2018: 22,9 %). V okviru te dejavnosti je bilo največ nadzorov opravljenih pri delodajalcih, ki se ukvarjajo s specialnimi gradbenimi deli (45,2 % nadzorov), sledijo delodajalci, ki delujejo na področju gradnje stavb (43,9 % nadzorov) in delodajalci na področju gradnje inženirskih objektov (10,9 % 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 in pogosta prisotnost inšpektorjev na gradbiščih zmanjšuje verjetnost pojava nezgod pri delu.

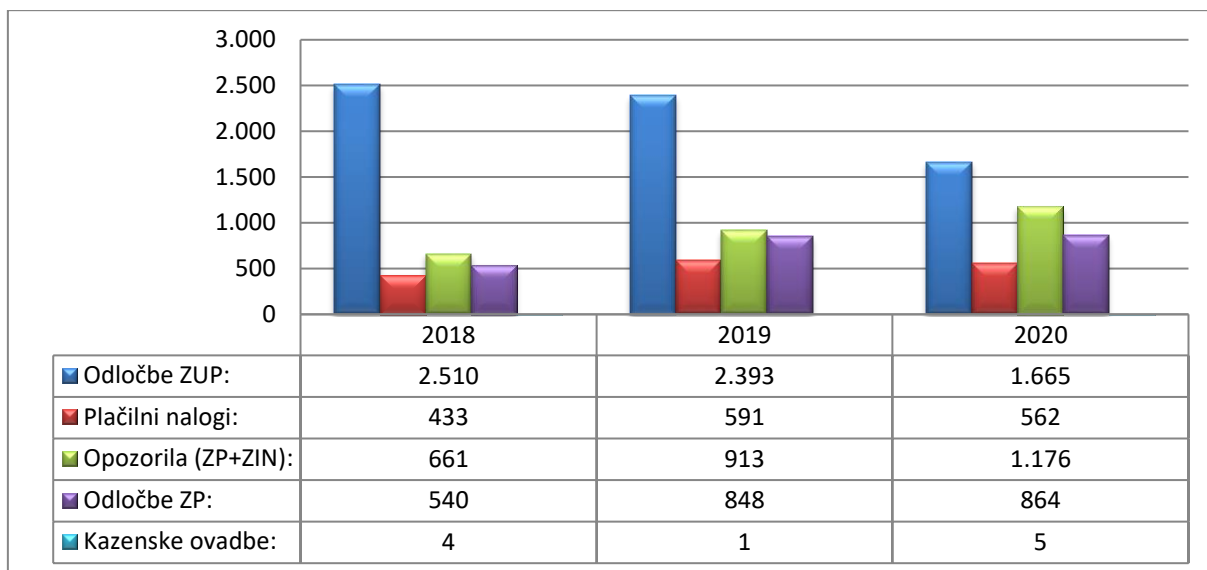
Prav tako so bili v letu 2020 pogosto nadzirani delodajalci v **dejavnosti trgovine** z **18,2 %** nadzorov (2019: 12,8 % in 2018: 14,6 %) in **predelovalni dejavnosti** s **14,3 %** nadzorov (2019: 19,2 % in 2018: 19,0 %). Visok porast nadzorov v dejavnosti trgovine pripisujemo nadzorom, ki so bili opravljeni glede preprečevanja širjenja novega koronavirusa, saj je bila večina živilskih trgovin odprtih tudi v času epidemije. V predelovalni dejavnosti sta po številu nadzorov izstopali proizvodnja kovinskih izdelkov brez strojev in naprav z 19,5 % ter dejavnost lesne in pohištvene industrije s 6,9 %. Obseg nadzorov po posameznih dejavnostih je prikazan v naslednjem grafu.

**Graf 3: Dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih največ nadzorov na področju varnosti in zdravja pri delu (absolutno), primerjalno 2018-2020.**



Na podlagi ugotovljenih kršitev so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu v preteklem letu izdali **4.267 upravnih in prekrškovnih ukrepov**. Najštevilčnejše so bile **upravne ureditvene odločbe**, s katerimi so delodajalcem odredili odpravo ugotovljenih nepravilnosti, ter **upravne prepovedne odločbe** – skupaj jih je bilo **1.665** (39,0 %). S **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 **227 primerih** (2019: 279 primerov in 2018: 271 primerov). **Od teh se je 57 odločb** (2019: 49 odločb in 2018: 120 odločb) **nanašalo na prepoved opravljanja dela zaradi neposrednega ogrožanja življenja delavcev**.

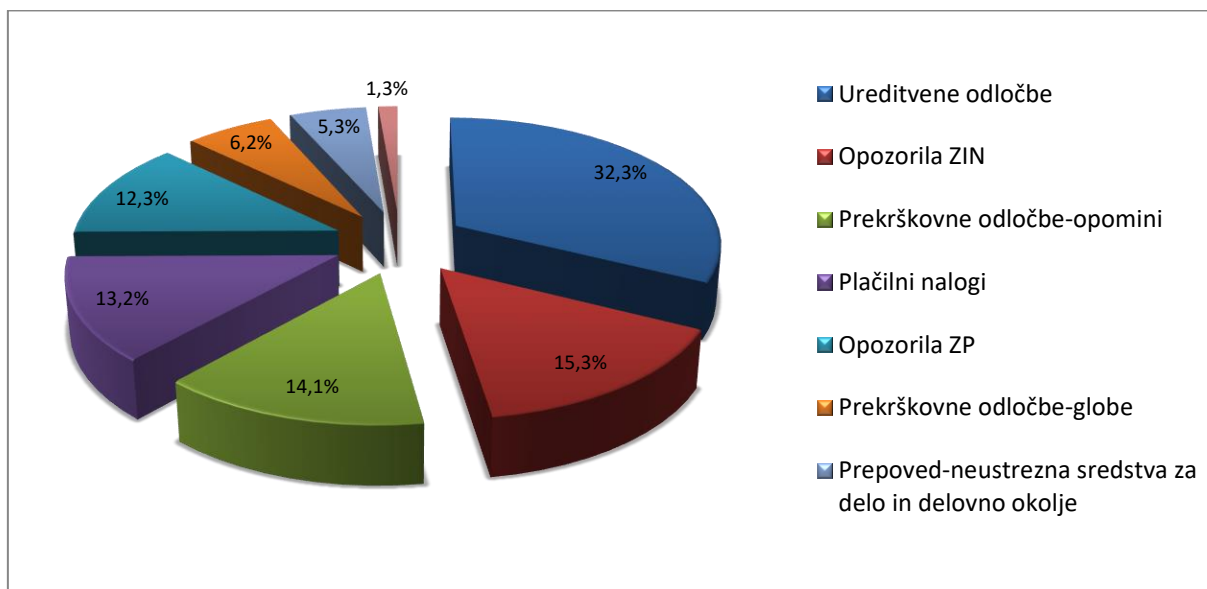
**Graf 4: Število ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, 2018 – 2020.**



V prekrškovnih postopkih so inšpektorji izdali **2.602 ukrepov** (2019: 2.352 in 2018: 1.634), in sicer **864 z odločbami o prekršku** - 264 z izrečeno globo (2019: 281 in 2018: 176) in 600 z izrečenim opominom (2019: 567 in 2018: 363) ter **562 s plačilnimi nalogi**. Inšpektorji so v letu 2020 izrekli tudi **652 opozoril po ZIN** ter **524 opozoril po ZP-1**. Število ukrepov v prekrškovnih postopkih se je v primerjavi z letom 2019 povečalo za dobrih 10 %, v primerjavi z letom 2018 pa za dobrih 59 %.

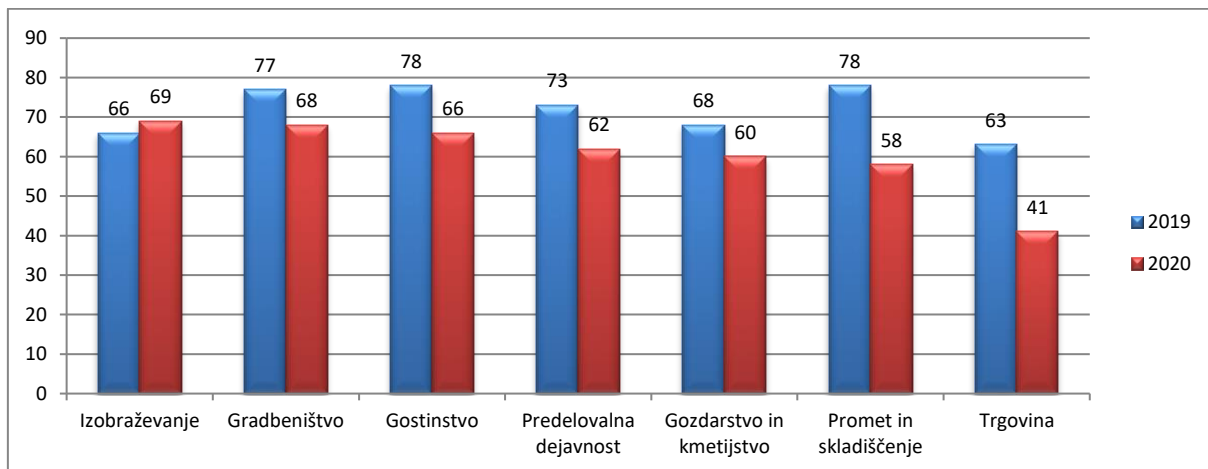
Poleg tega so inšpektorji **naznanili kaznivo dejanje v petih primerih. Glede dela otrok, mlajših od 15 let**, so inšpektorji izdali **505 odločb** (2019: 649 odločb in 2018: 530 odločb).

**Graf 5: Delež ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu, leto 2020.**



Največ ukrepov je bilo ponovno izrečenih delodajalcem v dejavnosti **gradbeništva, 25,7 %** (2019: 24,4 % in 2018: 23,5 %), v **predelovalni dejavnosti, 14,6 %** (2019: 17,5 % in 2018: 14,5 %) in v **dejavnosti trgovine, 12,2 %** (2019: 10,1 % in 2018: 13,1 %). V okviru predelovalne dejavnosti izstopajo delodajalci v dejavnosti proizvodnje kovinskih izdelkov brez strojev in naprav s 22,8 %, delodajalci v proizvodnji živil in pijač z 19,0 % ter delodajalci v lesni in pohištveni industriji z 11,0 %.

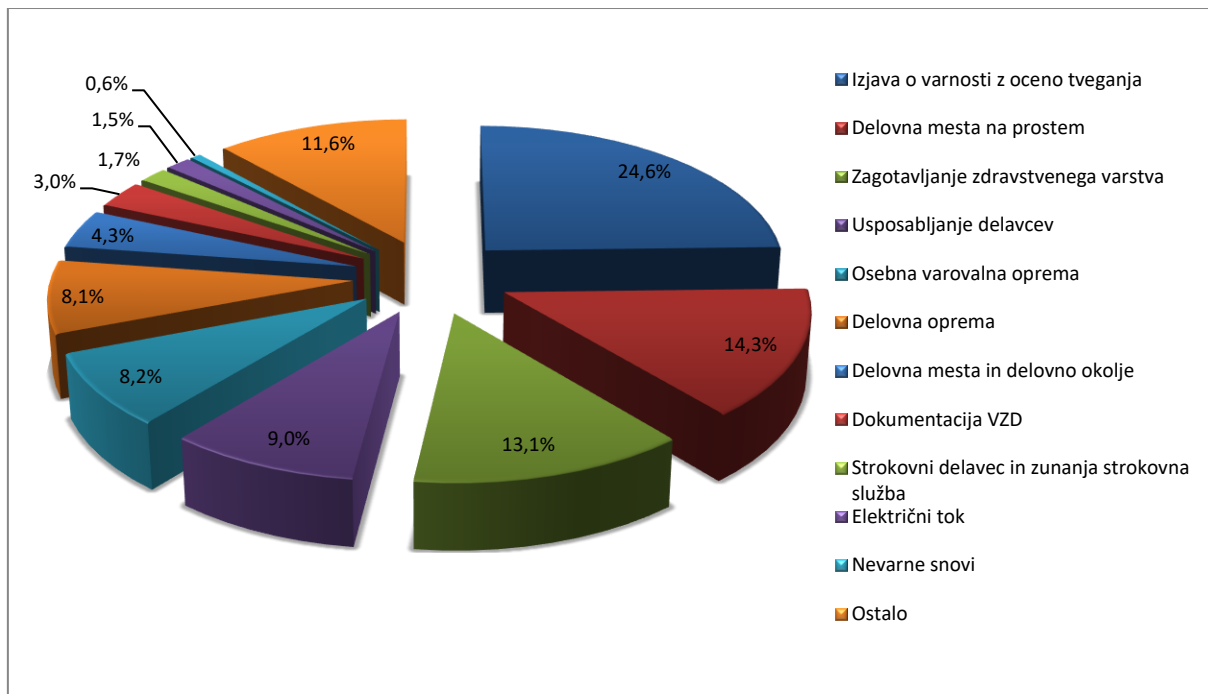
**Graf 6: Dejavnosti, v katerih je bilo izrečenih največ ukrepov na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število ukrepov / 100 nadzorov), primerjava 2019/2020.**



### 3.2.3. Ugotovitve inšpekcijskih nadzorov ter najpogosteje ugotovljene kršitve

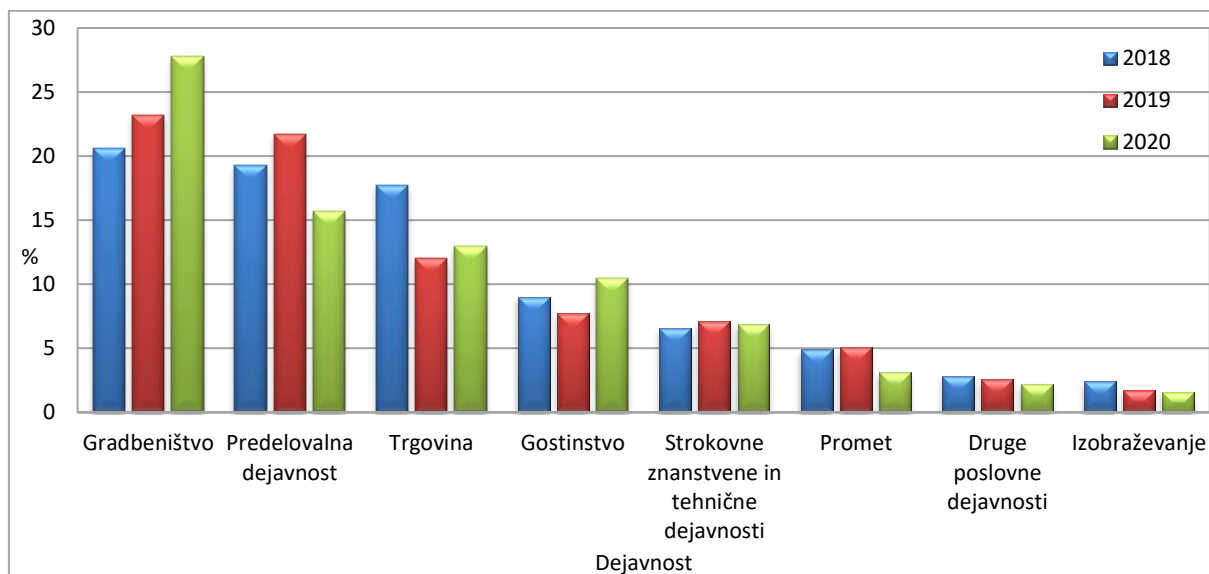
V letu 2020 so inšpektorji na področju varnosti in zdravja pri delu ugotovili **10.189 kršitev**. Največ kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi z ocenjevanjem tveganj in izdelavo izjave o varnosti z oceno tveganja (2.501 kršitev), sledijo jim kršitve glede urejenosti in varnosti delovnih mest na prostem (1.454 kršitev), glede zagotavljanja zdravstvenega varstva delavcev (1.335 kršitev), glede usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela (919 kršitev) ter glede zagotavljanja osebne varovalne opreme (837 kršitev). Delež teh in tudi drugih kršitev s področja varnosti in zdravja pri delu je razviden iz naslednjega grafa.

**Graf 7: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu, 2020.**



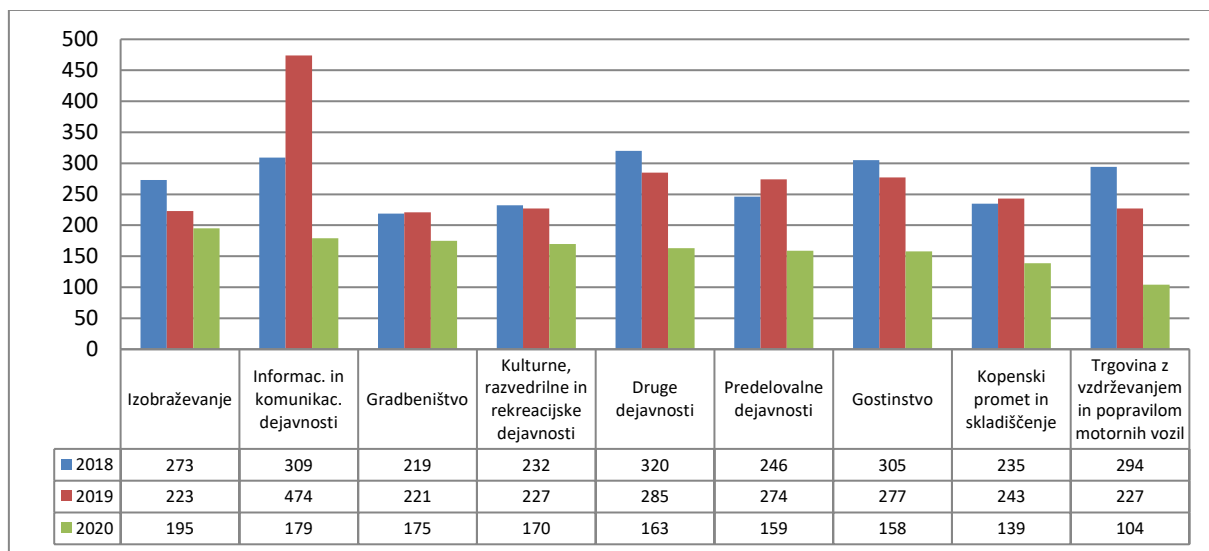
Največ **kršitev** je bilo ugotovljenih v **dejavnosti gradbeništva**, in sicer **27,8 %** (2019: 23,2 % in 2018: 20,6 %), sledi **predelovalna dejavnost** z **15,7 %** (2019: 21,7 % in 2018: 19,3 %), **dejavnost trgovine** s **13,0 %** (2019: 12,0 % in 2018: 17,7 %) in **dejavnost gostinstva** z **10,5 %** kršitev (2019: 7,7 % in 2018: 9,0 %). Število kršitev v posameznih dejavnostih v primerjavi s preteklima letoma je razvidno iz naslednjega grafa.

**Graf 8: Dejavnosti, v katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu (absolutno), primerjava 2018 – 2020.**



Pri analizi števila kršitev glede na 100 opravljenih nadzorov lahko ugotovimo, da je bilo v letu 2020 največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu ugotovljenih v dejavnosti izobraževanja (SKD dejavnost P). Ugotovitve za ostale dejavnosti ter primerjave z letoma 2018 in 2019 so razvidne iz naslednjega grafa.

**Graf 9: Dejavnosti, v katerih je bilo ugotovljenih največ kršitev na področju varnosti in zdravja pri delu (indeks = število kršitev / 100 pregledov), primerjava 2018- 2020.**



### 3.2.4. Izjava o varnosti z oceno tveganja

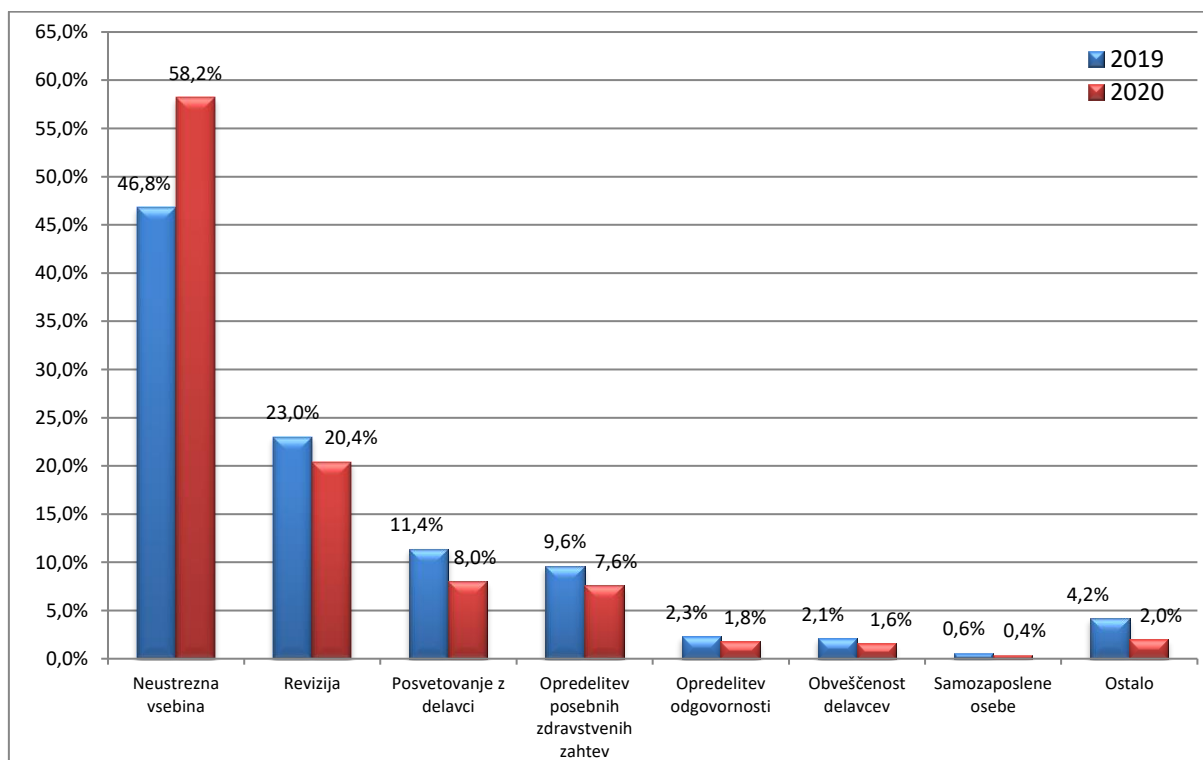
Ocenjevanje tveganj v delovnem okolju predstavlja ukrep, s katerim delodajalci identificirajo nevarnosti in tveganja, ki se pojavljajo v njihovem delovnem procesu. Enako dolžnost imajo tudi samozaposlene osebe. Identifikacija tveganj ter ustrezno vrednotenje ugotovljenih tveganj s pomočjo ustreznih metodologij predstavljata bistvena dejavnika, ki vplivata in omogočata strokovno oceno stanja varnosti na lokaciji posameznega delodajalca. Vsako spremembo v delovnem procesu je potrebno hitro zaznati in oceniti njen vpliv na varnost in zdravje delavcev v smislu izvajanja rednih in izrednih revizij ocen tveganja. Za strokovno izvedbo ocenjevanja tveganj so zadolženi delodajalec, njegov strokovni delavec za varnost pri delu in specialist medicine dela, prav tako pa pomembno vlogo pri tem zakonodaja daje

tudi delavcem oziroma njihovim zastopnikom. Ravno delavci so tisti, ki v podrobnosti poznajo delovne procese, ki jih izvajajo, in njihove izkušnje ter predlogi delodajalcu glede tega so neprecenljivi.

V zvezi z izjavo o varnosti z oceno tveganja je bila v letu 2020 ugotovljena **2.501 kršitev** (2019: 3.691, 2018: 3.086 kršitev). Največ kršitev, in sicer 1.457 (2019: 1.729, 2018: 1.224) 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 510 (2019: 849, 2018: 779) 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 44 primerih (2019: 78, 2018: 88), kršitve glede sodelovanja delavcev pri postopkih ocenjevanj tveganj pa v 200 primerih (2019: 421, 2018: 384). Posebnih zdravstvenih zahtev, ki bi jih morali izpolnjevati delavci pri izvajanju svojega dela, nadzorovani delodajalci niso opredelili v 190 primerih (2019: 353, 2018: 405 primerov), v 41 primerih (2019: 84, 2018: 56) pa delavci niso bili seznanjeni z vsebino sprejete izjave o varnosti z oceno tveganja. Inšpektorji so ugotovili tudi 49 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 in protiekspluzijske zaščite.

Kršitve so bile ugotovljene tudi pri nadzorih samozaposlenih oseb. V 3 primerih (2019: 10, 2018: 29) samozaposlene osebe niso ocenjevale tveganj in v 7 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 10: Delež najpogostejše ugotovljenih kršitev glede izjave o varnosti z oceno tveganja, primerjava 2019/2020.**



V letu 2020 se je skupno število ugotovljenih kršitev v zvezi z ocenjevanjem tveganj v primerjavi z letom prej močno zmanjšalo, in sicer za 32,2 %. Lahko ugotovimo, da so se glede na predhodno leto povečale kršitve v zvezi z vsebino ocene tveganja, ostale kršitve glede ocenjevanja tveganj pa so se zmanjšale. Ta ugotovitev nikakor ne pomeni pomembnega izboljšanja nivoja varnosti in zdravja pri delu, saj moramo izpostaviti, da inšpektorji v preteklem letu zaradi epidemije koronavirusne bolezni problematiki ocenjevanja tveganj niso namenjali toliko pozornosti kakor v preteklih letih in so prednostno nadzorovali izvajanje priporočil in navodil medicinske stroke glede preprečevanja in širjenja SARS-CoV-2.

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

Pogosto v ocenah tveganj niso opredeljeni roki za obdobje preiskave škodljivosti delovnega okolja. Osebna varovalna oprema je opredeljena preveč splošno in v takšnih primerih iz dokumenta ni jasno razvidno, katero konkretno osebno varovalno opremo naj bi delavci uporabljali.

V lanskem letu so bili le redki delodajalci, ki so izjavo o varnosti z oceno tveganja prilagodili novo nastali situaciji ter izjavo dopolnili z ocenjevanjem novih tveganj in določitvijo ukrepov glede na novo biološko tveganje, ki ga predstavlja SARS-CoV-2. Večinoma so delodajalci sprejemali ukrepe v obliki navodil, ki so povzemala objavljena priporočila medicinske stroke. To je veljalo še zlasti v obdobju prve razglašene epidemije. Ravno za to obdobje lahko tudi ugotovljamo, da veliko delodajalcev pri pripravi ukrepov preprečevanja širjenja novega koronavirusa ni bilo deležnih ustrezne in zadostne pomoči tako strokovnih organizacij varnosti pri delu kakor tudi izvajalcev medicine dela.

Ponovno izpostavljamo tudi ugotovitev, da se delodajalci v postopku ocenjevanja tveganj z delavci ne posvetujejo na ustrezen način, čeprav je bilo ugotovljenih kršitev v letu 2020 manj kot leto prej. 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.

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. Ocene tveganja, pri pripravi katerih sodelujejo strokovni delavci, zaposleni pri delodajalcih, so bolj strokovne od večjega števila tistih, ki jih za delodajalce pripravijo zunanje strokovne službe.

Prav tako še vedno pogrešamo aktivnejše sodelovanje izvajalcev medicine dela v postopkih ocenjevanja tveganj, še zlasti glede ogleda delovnih mest in svetovanja delodajalcem v zvezi z ergonomsko ureditvijo delovnih mest v proizvodnem procesu. Vsekakor je potrebno omeniti trud in vlogo KIMDPŠ, ZMDPŠ ter posameznih izvajalcev medicine dela, ki ga vlagajo v izboljšanje delovanja specialistov medicine dela na tem področju.

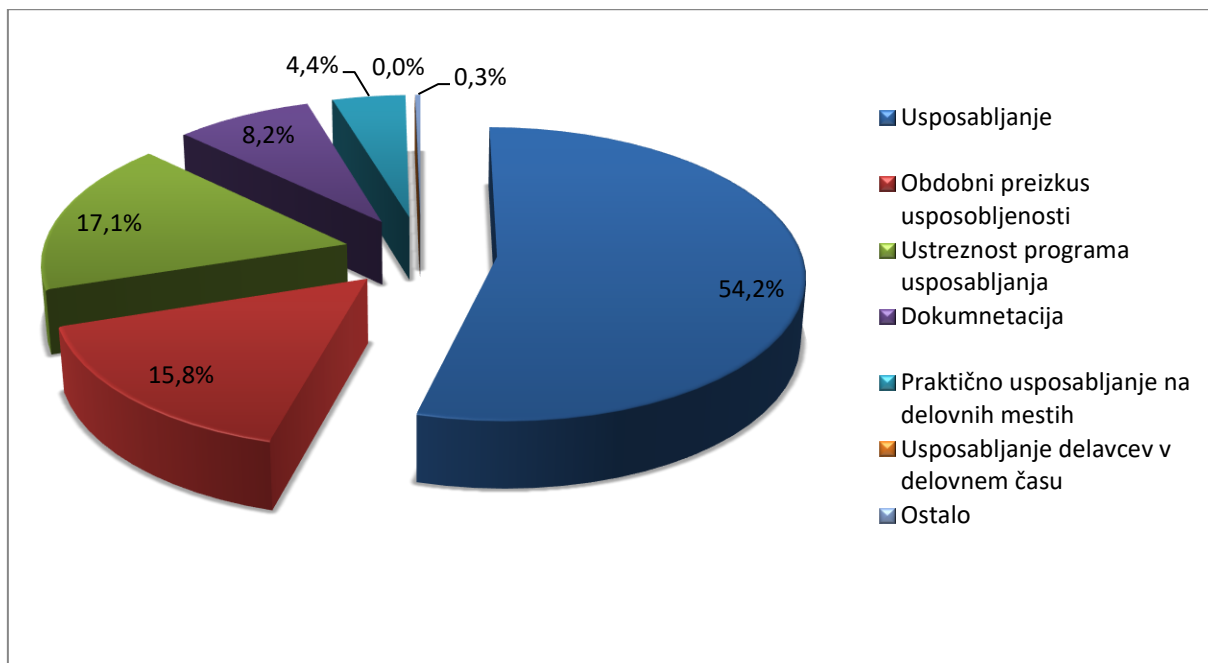
### **3.2.5. Usposabljanje delavcev za varno delo**

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 2020 so inšpektorji glede usposabljanja delavcev za varno opravljanje dela ugotovili **919 kršitev** (2019: 1.390, 2018: 1.383 kršitev). Največ nepravilnosti je bilo ponovno ugotovljenih glede zagotavljanja usposabljanja delavcev za varno delo ob sklenitvi delovnega razmerja, ob premestitvah delavcev na drugo delo ter pri spremembah v delovnem procesu, in sicer 499 (2019: 648, 2018: 678 kršitev). Med kršitvami pomembnejše izstopajo tudi tiste, ki se nanašajo na obdobje preizkuse usposobljenosti delavcev za varno delo, in sicer je bilo v letu 2020 takšnih kršitev 145 (2019: 214, 2018: 231). Glede ustreznosti programov usposabljanja, po katerih se delavci usposabljujejo za varno delo, je bilo ugotovljenih 157 kršitev (2019: 191, 2018: 251). Ustrezne dokumentacije o usposabljanju delavcev ni

imelo 75 delodajalcev (2019: 126, 2018: 117). Delodajalci niso preverjali praktične usposobljenosti na delovnih mestih, kot to določa zakonodaja, v 40 primerih (2019: 31, 2018: 68 primerov). V 2 primerih delodajalec ni usposobil delavcev, ki so ali bi lahko bili izpostavljeni azbestnemu prahu ali prahu materialov, ki vsebuje azbest. Zaznana je bila tudi 1 kršitev, ko strokovni delavec sploh ni izvajal usposabljanja delavcev za varno delo.

**Graf 11: Delež najpogosteje ugotovljenih kršitev glede usposabljanja delavcev za varno delo, 2020.**



Za leto 2020 opažamo, da je bilo glede usposabljanja delavcev za varno izvajanje dela ugotovljenih precej manj kršitev kot leto prej. Manjše število ugotovljenih kršitev tudi na tem področju pripisujemo dejstvu, da so inšpektorji v manjšem obsegu nadzirali to delodajalčevo obveznost kot v preteklih letih in večjo pozornost namenjali izvajanju ukrepov glede preprečevanja širjenja novega koronavirusa. Vseeno menimo, da delavci še vedno niso ustrezno in zadostno usposobljeni za varno opravljanje dela. Ugotavljamo, da delodajalci pogosto ne usposablajo delavcev za varno izvajanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, temveč z zakasnitvijo takrat, ko je potrebno usposobiti večje število delavcev oziroma, ko je potrebno izvesti periodičen preizkus usposobljenosti delavcev. Prav tako se tudi dogaja, da delodajalci delavcev ne usposablajo za varno delo, kar najpogosteje izvemo iz prejetih prijav delavcev, ki pa ob podaji prijave pri takem delodajalcu niso več zaposleni.

Programi usposabljanja so še vedno preveč splošni in niso prilagojeni posebnostim delovnih mest, na katerih delavci opravljajo delo, in ne značilnostim delovnih procesov posameznih delodajalcev. Tudi glede praktičnih usposabljanj ugotavljamo, da so izvedena pomanjkljivo ali pa sploh ne, pogosto pa se dogaja, da delavce praktično usposabljujejo v celoti kar neposredni vodje, kar ni v skladu z veljavno zakonodajo. Večinoma vodje v delovnih procesih ne izpolnjujejo zahtev, da bi samostojno izvajali praktično usposabljanje delavcev, lahko pa pri takšnem usposabljanju aktivno sodelujejo skupaj s strokovnim delavcem. Vodje določenega delovnega procesa natančno poznajo ta proces, nevarnosti ter problematiko, tako da se v sodelovanju s strokovnim delavcem lahko praktično usposabljanje delavcev izvede na zelo strokoven način. Takšnega načina usposabljanja se večinoma poslužujejo le večji delodajalci.

V letu 2020 se je zaradi preprečevanja širjenja novega koronavirusa in posledično razglasitve epidemije in z njo povezanih ukrepov, kot je prepoved združevanja, še povečalo število e-usposabljanj.

V preteklem letu je bilo obravnavanih tudi nekaj posamičnih primerov prijav, ko so delavci sporočali, da njihovo teoretično usposabljanje za varno opravljanje dela ni bilo izvedeno strokovno, saj naj bi preizkus teoretične usposobljenosti potekal na način, ko so bili s pravnimi odgovori na vprašalnik seznanjeni že pred pričetkom preizkusa.



### 3.2.6. Zdravstveno varstvo delavcev

Zagotavljanje zdravstvenega varstva delavcev predstavlja pomembno dolžnost delodajalcev na področju varnosti in zdravja pri delu. Opravljanje te naloge so delodajalci dolžni zaupati izvajalcu medicine dela, ki je v skladu z veljavno zakonodajo lahko le pravna ali fizična oseba, ki ima pridobljeno dovoljenje ministrstva, pristojnega za zdravje. Na IRSD posamezni delodajalci sicer naslavljajo vprašanja o možnostih izvajanja zlasti preventivnih zdravstvenih pregledov v tujini, še posebej v državah nekdanje Jugoslavije.

Naloge, katerim bi morali izvajalci medicine dela nameniti posebno pozornost, so zapisane v ZVZD-1, vendar ugotavljamo, da od vseh v zakonu opredeljenih nalog izvajalci medicine dela še vedno, kakor tudi v preteklih letih, najpogosteje zagotavljajo zdravstvene preglede delavcev. Roki izvajanja zdravstvenih pregledov pri delodajalcih so od izvajalca do izvajalca medicine dela za sorodna tveganja različni, odvisno zlasti od števila delavcev, za katere je posamezen specialist medicine dela zadolžen. Še vedno pogrešamo aktivnejšo vlogo izvajalcev medicine dela predvsem pri izdelavi strokovnih podlag ocenjevanja tveganj in s tem povezanih ogledih delovnih mest ter pri pripravi strokovnih ocen, v katerih se opredelijo posebne zdravstvene zahteve. Vse prevečkrat specialisti medicine dela dobijo v pregled in pripombe s strani delodajalca že pripravljeno oceno tveganja.

Obsegi opravljenih zdravstvenih pregledov pogosto ne ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu na delovnih mestih ali v delovnih okoljih. Zelo redko se izvajajo zdravstveni pregledi glede posebnih zdravstvenih zahtev, tudi zato, ker so v izjavi o varnosti z oceno tveganja zelo redko določene. Tudi dijakom in študentom delodajalci pogosto ne zagotavljajo preventivnih zdravstvenih pregledov, kar prav tako velja v primerih, ko opravljajo, čeprav samo občasno, nevarnejša dela.

Pristojni inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci periodičnih zdravstvenih pregledov ne izvajajo v rokih, ki so opredeljeni v internih aktih, ampak jih pogosto prekoračijo celo za več mesecev. Tudi predhodnih zdravstvenih pregledov, s katerimi se skladno s predpisi o varnosti in zdravju pri delu ugotavlja zdravstvena zmožnost delavcev za opravljanje dela, ne izvajajo skladno z veljavno zakonodajo, temveč pogosto šele po nastopu dela delavca. V letu 2020 je takšna ugotovitev še posebej izstopajoča, saj zaradi pojava novega koronavirusa veliko število izvajalcev medicine dela teh nalog ni opravljalo. To je dejansko pomenilo, da se za delavce ni ugotavljala zdravstvena zmožnost opravljanja del, in to tudi v primerih izvajanja nevarnih in zdravju škodljivih opravil. Ravno tako so imeli delodajalci zaradi tega težave pri zaposlovanju novih delavcev, saj jim niso mogli zagotoviti predhodnih zdravstvenih pregledov. Obe navedeni ugotovitvi veljata zlasti za prvo polovico leta 2020.

Inšpektorji tudi poudarjajo, da so večji delodajalci v stalnem kontaktu z izvajalci medicine dela in izvajajo njihova priporočila in ukrepe za preprečitev širjenja novega koronavirusa. Manjši delodajalci pa se v večji meri zanašajo neposredno na priporočila NIJZ, medicino dela vključujejo šele po opozorilu inšpektorjev. Po opažanju inšpektorjev izvajalci medicine dela premalo sodelujejo z delodajalci oziroma delodajalcem podajajo preveč splošna priporočila v zvezi z osebno varovalno opremo in ukrepi za preprečitev širjenja novega koronavirusa.

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. Še vedno ugotavljamo, da glede navedenega delodajalci premalo sodelujejo z izvajalcem medicine dela. Navedeno velja tudi za promocijo zdravja na delovnih mestih. V letu 2020 je bilo pri 23 delodajalcih (2019: 76, 2018: 123) ugotovljeno, da niso sprejeli ukrepov glede psihosocialnih dejavnikov tveganja na delovnih mestih. Pri 35 nadzorovanih delodajalcih (2019: 133, 2018: 137) v obravnavanem obdobju so inšpektorji ugotovili, da niso načrtovali in izvajali promocije zdravja na delovnih mestih, 90 delodajalcev (2019: 168, 2018: 172) ni zagotovilo izvajalca medicine dela za izvajanje ukrepov v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu in pri 97 delodajalcih (2019: 158, 2018: 241) izvajalci medicine dela niso sodelovali pri ocenjevanju tveganj.

V letu 2020 so inšpektorji pri nadzorih na področju zagotavljanja zdravstvenega varstva ugotovili **1.335 kršitev** (2019: 2.279, 2018: 2.726 kršitev). Največji delež kršitev predstavlja neizvajanje zdravstvenih pregledov, tako predhodnih kakor obdobjnih, in sicer je bila kršitev ugotovljena v 925 primerih (2019: 1.276, 2018: 1.128). Ustreznega sodelovanja z izvajalcem medicine dela in izvajanja zahtevanih nalog skladno z določili ZVZD-1 v letu 2020 delodajalci niso imeli urejenega v 197 primerih (2019: 357, 2018:

695). Tudi neustrezno zagotavljanje prve pomoči je bila pogosto ugotovljena kršitev v preteklem letu, in sicer je bilo ugotovljenih 48 primerov kršitev (2019: 177, 2018: 215). Glede hrambe dokumentacije, ki se nanaša na zdravstvene preglede delavcev, je bilo v nadzorih ugotovljenih 56 kršitev (2019: 142, 2018: 142).

Delodajalci so dolžni IRSD prijavljati ugotovljene **poklicne bolezni**, v letu **2020** smo prejeli **3** takšne **prijave** (2019: 1, 2018: 0, 2017: 0, 2016: 0 in 2015:1).

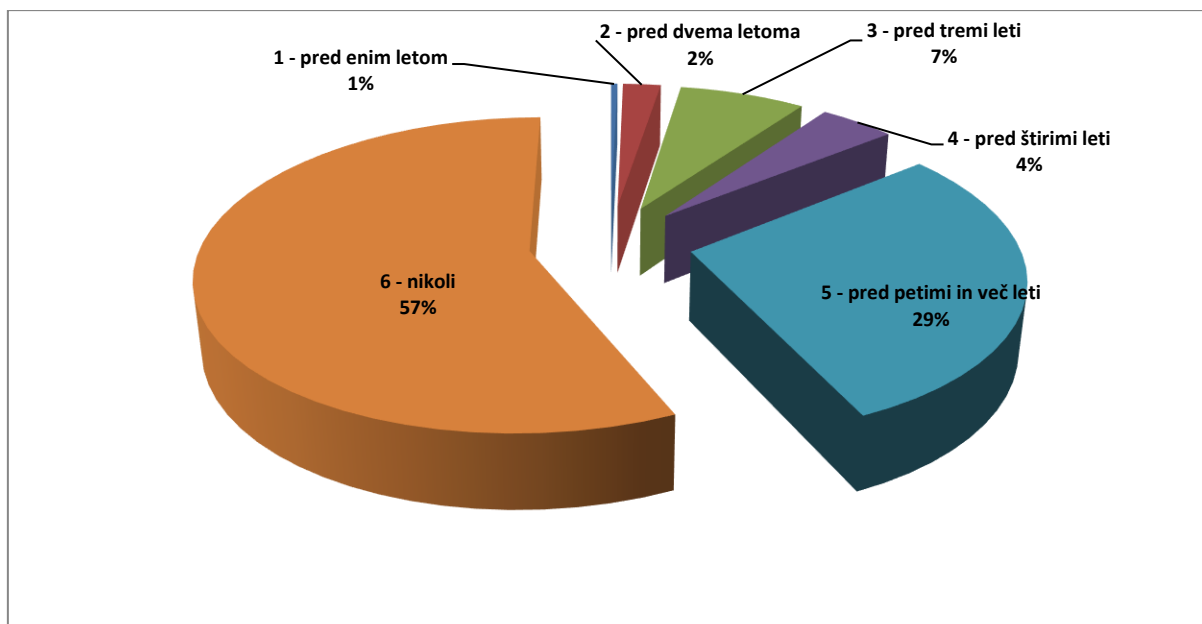
Uživanje alkohola in kajenje sta dejavnika tveganja, ki vplivata na zdravje delavcev ter zlasti uživanje alkohola tudi na varnost delavcev. Kajenje v zaprtih delovnih prostorih je prepovedano, ravno tako je prepovedano ponujanje in pitje alkoholnih pijač na delovnih mestih, delavci pa med opravljanjem dela ne smejo biti pod vplivom alkohola. Glede prepovedi dela pod vplivom alkohola so inšpektorji v letu 2020 ugotovili 29 kršitev (2019: 94, 2018: 125), od katerih se jih je 26 nanašalo na sprejetje internega akta, v 2 primerih pa je bilo ugotovljeno, da so delavci opravljali delo pod vplivom alkohola. Glede nespoštovanja prepovedi kajenja v zaprtih delovnih prostorih so inšpektorji ugotovili 17 kršitev (2019: 24, 2018: 40).

### 3.2.7. Reprezentativni vzorec

Nadzori nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, izbranih na osnovi metodologije naključnih številčk, so bili v letu 2020 na podlagi reprezentativnega vzorca pravnih subjektov izvedeni že 17. leto zapored. Izvedba takšnih nadzorov 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 Sloveniji na tem področju. Eden izmed namenov izvajanja teh nadzorov je tudi zniževanje deleža pravnih subjektov, pri katerih IRSD še nikoli ni opravil inšpekcijskega pregleda s področja varnosti in zdravja pri delu.

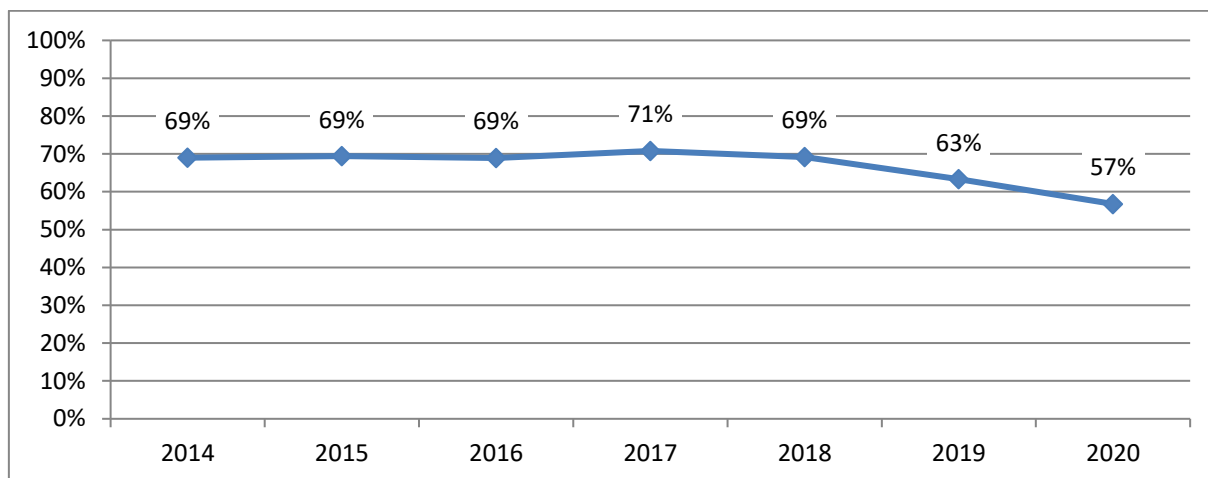
Delež subjektov, pri katerih je bil inšpekcijski nadzor (s področja varnosti in zdravja pri delu) sploh prvi, odkar pravni subjekt opravlja dejavnost, se je v letu 2020 v primerjavi z letom 2019 zmanjšal, in sicer iz 63 % na 57 %. Gre torej že za drugo zaporedno znižanje tega deleža po letu 2018.

**Graf 12: Predhodni inšpekcijski nadzor pri subjektih, reprezentativni vzorec IRSD, 2020.**



Naslednji graf prikazuje, kako se je v letih od 2014 do 2020 gibalo število pravnih subjektov, ki do inšpekcijskega nadzora v sklopu reprezentativnega vzorca še niso bili nadzirani na področju varnosti in zdravja pri delu.

**Graf 13: Delež subjektov, pri katerih nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu še nikoli ni bil opravljen, reprezentativni vzorec IRSD, 2014 – 2020.**



**Skupna povprečna ocena stanja na področju varnosti in zdravja pri delu**, ki temelji na ugotovitvah in opažanjih inšpektorjev, se je v letu 2020 v primerjavi z letom 2019 nekoliko zvišala, in sicer iz 3,34 na **3,40**. K zvišanju skupne povprečne ocene v primerjavi z letom 2019 so največ prispevale povprečne ocene, ki se nanašajo na usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela, na obveščanje delavcev o izvajanju ukrepov in na obveščanje inšpekcije o nezgodah pri delu. V letu 2020 so se v primerjavi z letom 2019 znižale povprečne ocene, ki se nanašajo na preiskave delovnega okolja, preglede in preizkuse delovne opreme ter preventivne zdravstvene preglede.

Več podatkov glede akcije »Reprezentativni vzorec« je v poglavju, ki se nanaša na usmerjene nadzore v letu 2020.

### 3.2.8. Druge pomembnejše kršitve

#### 3.2.8.1. Zagotavljanje in uporaba osebne varovalne opreme

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu tudi tako, da zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu. Pri načrtovanju uporabe osebne varovalne opreme je potrebno upoštevati temeljna načela varnosti in zdravja pri delu, med katerimi moramo opozoriti na dajanje prednosti kolektivnim varnostnim ukrepom pred individualnimi. Inšpektorji na terenu ugotavljajo, da zagotavljanje osebne varovalne opreme skoraj vedno predstavlja individualni ukrep in pogosto tudi edini.

Najpogosteje delodajalci osebno varovalno opremo sicer opredelijo v oceni tveganja, a to mnogokrat naredijo pomanjkljivo in preveč splošno, kar z veliko verjetnostjo privede do neustrezne zaščite delavca pred tveganji, ki izhajajo iz delovnega procesa. Osebna varovalna oprema mora biti opredeljena predvsem s konkretnimi opisi, navedbo standardov ter konkretnimi opredelitvami nivojev varovanja.

V letu 2020 so inšpektorji na področju zagotavljanja ustrezne in namenske osebne varovalne opreme delavcem ter njene uporabe ugotovili **837 nepravilnosti** (2019: 1.168, 2018: 957). 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 284 (2019: 308, 2018: 338). Na gradbiščih je bilo to ugotovljeno v 136 primerih (2019: 160, 2018: 100). Poleg tega delodajalci v 264 primerih delavcem niso zagotavljali osebne varovalne opreme ali njene uporabe (2019: 255, 2018: 223 primerov). V 81 primerih (2019: 265, 2018: 251) so bile ugotovljene nepravilnosti, ki so se nanašale na splošne obveznosti delodajalca v zvezi z ustreznostjo osebne varovalne opreme, ki so jo delavci dobili v uporabo (namenskost, skladnost s predpisi, obveščanje delavcev in podobno). Med temi nepravilnostmi najbolj izstopajo obveznosti delodajalca glede ocene osebne varovalne opreme na podlagi zahtev iz ocene tveganja in upoštevanja temeljnih načel varnosti in zdravja pri delu. V 6 primerih osebna varovalna oprema ni bila izdelana in oblikovana v skladu s predpisi, v 4 primerih pa se osebna varovalna oprema ni uporabljala namensko.

Ustrezne dokumentacije, ki se nanaša na preglede in preskuse osebne varovalne opreme, ni imelo 72 delodajalcev (2019: 163, 2018: 117).

Tudi v letu 2020 smo ugotavljali, da se delodajalci še vedno premalo zavedajo, da ni dovolj, da osebno varovalno opremo le priskrbijo, temveč so z vso odgovornostjo dolžni tudi zagotavljati, da jo delavci uporabljajo. Največ tovrstnih kršitev je zaznati zlasti v gradbeni dejavnosti, kjer je nedosledna uporaba oziroma neuporaba osebne varovalne opreme pogosto vzrok za poškodbe. Večkrat inšpektorji tudi opazajo, da delodajalci varčujejo pri nakupu osebne varovalne opreme, kar se odraža v kakovosti in posledično neuporabi. Število kršitev glede uporabe osebne varovalne opreme s strani delavcev pa se v zadnjih letih vseeno zmanjšuje, kar je bilo opaziti tudi v letu 2020.

Pojav novega **koronavirusa** v preteklem letu je močno vplival na **zagotavljanje zaščitne opreme za zaščito dihal** in na **uporabo te opreme**. V prvi polovici leta 2020 smo ugotavljali, da delodajalci dokaj pogosto delavcem niso zagotavljali ustrezne osebne varovalne opreme in drugih sredstev za zaščito dihal. Zakonodaja s področja varnosti in zdravja pri delu namreč določa, da sme delodajalec dati v uporabo delavcem le takšna sredstva za delo (mednje se uvrščajo tudi sredstva in oprema za osebno varnost pri delu), za katera je pridobil vso potrebno dokumentacijo, iz katere je razvidna skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami za sredstva za delo. Delodajalci so delavcem zagotavljali takšno opremo, ki je bila skladna z bistvenimi in varnostnimi zahtevami, ter tudi takšno, ki teh pogojev ni izpolnjevala. Poleg tega smo ugotavljali neustrezno uporabo zagotovljene osebne zaščitne opreme dihal (nošenje pod nosom ali pod brado) oziroma da se z uporabo ni sledilo priporočilom NIJZ ter proizvajalcev. **V drugi polovici** in v času druge razglašene epidemije **so se razmere** glede zagotavljanja in uporabe zaščitnih sredstev za zaščito dihal **izboljšale**. Na delovnih mestih so delavci v vedno večjem številu uporabljali zaščite dihal, ki so bile ustrezno označene oziroma je to veljalo za embalažo, v kateri se je zaščitna oprema nahajala. Delodajalci pa vseeno dokaj pogosto niso razpolagali z dokumentacijo oziroma se niso prepričali, da je nabavljena zaščitna oprema ustrezna in da izpolnjuje vse zahtevane pogoje. V tem pogledu so se delodajalci prepogosto zanašali na zagotovila dobaviteljev o ustreznosti dobavljene opreme. V delovnih procesih je bilo v vedno manjšem številu zaslediti uporabo takšne zaščitne opreme, katere proizvajalci ne bi uspeli certificirati (na primer tako imenovane pralne maske), kar velja predvsem za primere, ko je uporaba zaščitnih mask skladno z navodili NIJZ v delovnem okolju priporočena. Prav tako je potrebno pojasniti, da je NIJZ v svojih objavah navajal, da se morajo glede uporabe zaščitnih mask v delovnem **okolju delodajalci posvetovati s specialisti medicine dela**. To posvetovanje se **v praksi ni uveljavilo**. V primerih, ko je do tega vseeno prišlo, pa so specialisti medicine dela v delovnem procesu dopuščali tudi uporabo zaščitnih sredstev, ki niso bila ustrezno preverjena (pralne maske).



Slika 3: Neuporaba osebne varovalne opreme



Slika 4: Pravilna uporaba osebne varovalne opreme

### 3.2.8.2. Uporaba in ustreznost delovne opreme

Zakonodaja na področju varnosti in zdravja pri delu določa, da mora delodajalec zagotavljati delavcem brezhibna sredstva za delo, vključno z delovno opremo, ki se uporablja v delovnih procesih. Delodajalec je dolžan zagotoviti, da je delovna oprema stalno vzdrževana in pregledana ter varna za uporabo, delavec pa mora v skladu z navodili delodajalca takšno delovno opremo pravilno uporabljati. Delavec je

ravno tako dolžan takoj obvestiti delodajalca o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari delovne opreme, ki bi pri delu lahko ogrozila njegovo zdravje in varnost ali zdravje in varnost drugih oseb.



**Slika 5: Neustrezni podaljševalni kabli**



**Slika 6: Neustrezno in ustrezno kladivo**

Inšpektorji so glede ustreznosti delovne opreme pri delodajalcih v letu 2020 ugotovili **822 kršitev** (2019: 1.262, 2018: 1.342). Najpogosteje so ugotavljali kršitve, ki so se nanašale na preglede in preizkuse delovne opreme, kar so ugotovili v 293 primerih (2019: 485, 2018: 640). Delodajalci delavcem pogosto niso zagotovili varno delujoče delovne opreme, in sicer v 309 primerih (2019: 317, 2018: 311). V inšpekcijskih nadzorih so bile ugotovljene tudi 103 nepravilnosti (2019: 267, 2018: 422), ki so se nanašale na izpolnjevanje zahtev Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Uradni list RS, št. 101/04), najpogosteje glede nameščenosti opozoril in navodil ter glede zaščite nevarnih delov delovne opreme. Delodajalci tudi niso imeli ustrezno urejene dokumentacije v zvezi s pregledi in preizkusi delovne opreme, kar so inšpektorji ugotovili v 21 primerih (2019: 63, 2018: 44), v 112 primerih pa so ugotovili, da so delavci nepravilno uporabljali delovno opremo. Opozorjamo tudi na kršitve, ki so jih inšpektorji ugotovili glede zagotavljanja protieksplzijske zaščite v delovnem okolju delodajalcev. Tako je bilo v preteklem letu ugotovljenih 10 takšnih kršitev, ki so se nanašale na izdelavo elaborata eksplozijske ogroženosti in z njim povezano oceno tveganja, pregled in preizkušanje vgrajene opreme in usposabljanje ter preverjanje usposobljenosti za delo na delovnih mestih, kjer lahko nastanejo eksplozivne atmosfere.

Inšpektorji pri svojih nadzorih najpogosteje ugotavljajo, da delodajalci delovne opreme ne pregledujejo v rokih in na način, kot to določa veljavna zakonodaja, kar velja še zlasti za periodične preglede in preizkuse oziroma preglede delovne opreme po prestavitvi na drugo mesto. Inšpektorji tudi ugotavljajo, da delodajalci delovne opreme po opravljenem pregledu s strani zunanje pooblaščen inštitucije pogosto ne vzdržujejo več do naslednjega pregleda in odpravljajo le tiste napake, zaradi katerih delovna oprema ne deluje več pravilno. Dogaja se celo, da z delovne opreme načrtovano odstranjujejo varnostne naprave in varovala, s čimer želijo zvišati zmogljivost delovne opreme oziroma skrajšati čas za odpravo nepričakovanih zastojev pri delovanju delovne opreme. Pregledi starejše delovne opreme so pogosto dokaj površni, nedosledni in pomanjkljivi. Na strojih so mnogokrat poškodovane tipke in stikala za krmiljenje, odstranjena in premoščena varnostna stikala ter poškodovani električni kabli. Neustrezni stroji so pogosto vzrok nezgodam pri delu, kar inšpektorji ugotavljajo v postopkih raziskovanja nezgod pri delu. Prav tako so slabo vzdrževana električna ročna orodja, kar ravno tako vključno z neustreznim ravnanjem vodi do nezgod in poškodb delavcev. Tudi poročila o pregledih in preizkusih delovne opreme so večkrat zelo splošna in je iz njih težko razbrati vsebino in ustreznost pregleda. Delodajalci mnogokrat uporabljajo delovno opremo, za katero od proizvajalca ali dobavitelja niso pridobili potrebne dokumentacije, kot so izjava o skladnosti, navodila proizvajalca in tehnična dokumentacija. Še posebno velja to za starejšo delovno opremo.

### **3.2.8.3. Delovna mesta in ustreznost delovnega okolja**

Delodajalci so dolžni delavcem zagotavljati tudi varno in zdravo delovno okolje ter so v ta namen dolžni spoštovati določila pravilnikov, ki urejajo to področje, istočasno pa tudi s preiskavami škodljivosti preverjati ustreznost delovnih pogojev vedno, kadar iz ocene tveganja izhaja, da delovno okolje delavcem ne omogoča varnega dela in ogroža njihovo zdravje. Preverjati je treba vse tiste škodljivosti, ki izhajajo iz delovnega procesa na lokaciji delodajalca. Najpogosteje se z meritvami še vedno preverjajo

toplotne in svetlobne razmere. Zlasti glede obdobjnih preiskav toplotnih razmer inšpektorji ugotavljajo, da so pogosto nepotrebne, saj v primerih urejenih delovnih pogojev ne pomenijo izrazitih tveganj za varnost in zdravje delavcev in se ne spreminjajo v določenem obravnavanem obdobju. Ob tem ponovno izpostavljamo ugotovitve inšpektorjev, da delodajalci zelo pogosto izvajajo meritve toplotnih razmer v obdobjih (pomlad, jesen), ko zunanje razmere ne predstavljajo izrazito neugodnih pogojev in so popolnoma drugačne kakor v zimskih in poletnih mesecih, ko so delavci na delovnih mestih večkrat izpostavljeni vročini in mrazu, glede česar na IRSD prejmemo kar nekaj prijav. V določenem obsegu delodajalci izvajajo še meritve hrupa. Preiskav škodljivosti, ki se nanašajo na druge fizikalne dejavnike tveganja, kot so elektromagnetna in optična sevanja, vibracije in podobno pa delodajalci pogosto sploh ne izvajajo. Teh nevarnosti pogosto tudi nimajo ustrezno opredeljenih v ocenah tveganj. Inšpektorji opozarjajo, da bi morali delodajalci zaradi pojava novega koronavirusa več pozornosti posvečati rednemu prezračevanju. Delavci se pogosto tudi pritožujejo tudi zaradi prepiha na delovnih mestih, za kar je po ugotovitvah inšpektorjev razlog večinoma v neustrezni postavitvi in izbiri lokacije namestitve prezračevalnih naprav (običajno neposredno nad delovnimi mesti delavcev).

Inšpektorji pri nadzorih ugotavljajo, da se preiskave škodljivosti delovnega okolja pogosto ne izvajajo v rokih, ki so jih opredelili delodajalci v svojih internih aktih. Prav tako delodajalci večinoma nimajo opredeljenih ukrepov v primerih, kadar temperature delovnega okolja presegajo 28 stopinj Celzija, kar pa v preteklem letu ni bilo pogosto nadzorovano, saj se zelo visoke temperature niso velikokrat pojavljale. Tudi glede dela na prostem delodajalci v glavnem ne predpišejo in izvajajo ukrepov, s katerimi bi delavce obvarovali pred vplivom škodljivih sevanj (sončni žarki).

Inšpektorji so v letu 2020 glede ustreznosti delovnih prostorov, urejenosti delovnih mest v delovnih prostorih in ustreznosti delovnega okolja ugotovili **439 nepravilnosti** (2019: 795, 2018: 909). Največ nepravilnosti je bilo ugotovljenih v zvezi z obveznostjo delodajalca, da z obdobjnimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustrezne delovne razmere, in sicer 219, poleg tega delodajalci v 30 primerih niso razpolagali z ustrezno dokumentacijo o tem. Prav tako je bilo večje število nepravilnosti ugotovljenih glede urejenosti transportnih in gibalnih poti za delavce (43 kršitev), neustreznih garderob in sanitarnih prostorov (28 kršitev), neustrezno vzdrževanih delovnih mest (28 kršitev), neustreznih svetlobnih razmer (7 kršitev), neustreznih temperatur v delovnih prostorih (2 kršitev) in neustreznega prezračevanja (12 kršitev). V zvezi z urejenostjo računalniških delovnih mest so inšpektorji ugotovili 1 nepravilnost, 6 nepravilnosti se je nanašalo na varnostne in opozorilne znake na delovnih mestih ter 3 na ročno premeščanje bremen.

Neurejeno stanje električnih napeljav so inšpektorji ugotovili v 3 primerih, temu številu pa je treba dodati še eno kršitev zaradi neopravljenih meritev. Nepravilnosti so ugotovili tudi glede drugih dejavnikov tveganj, ki vplivajo na zdravo delovno okolje. Tako so inšpektorji ugotovili skupaj 7 kršitev glede škodljivega hrupa v delovnem okolju. V 5 primerih delodajalci niso presodili razmer glede hrupa, ki bi mu lahko bili delavci izpostavljeni ali presoje utemeljili in po potrebi zagotovili meritev ravni hrupa, v po 1 primeru pa niso zagotovili ocenjevanja vplivov motečega hrupa na zdravje delavcev oziroma ustreznih ukrepov za zmanjšanje vpliva hrupa na delavce. Inšpektorji so ugotovili tudi 2 kršitvi v zvezi z ocenjevanjem tveganj zaradi izpostavljenosti delavcev biološkimi dejavniki.

Zaradi pojava novega koronavirusa in ukrepov v smislu reorganizacije delovnega procesa je v letu 2020 prišlo do izjemnega porasta obvestil na IRSD o nameravanem **organiziranju dela na domu**. ZDR-1 delo na domu opredeljuje kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so zunaj delovnih prostorov delodajalca. Kot delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije. Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu praviloma obvestiti IRSD pred pričetkom dela delavca. V primeru, ko delodajalec odredi delo na domu zaradi izjemnih okoliščin, je treba o tem obvestiti inšpektorat takoj, ko je to v dani situaciji mogoče, torej lahko tudi že po uvedbi takšnega dela. V letu 2020 se je v okviru šestega protikoronskega zakona – ZIUOPDVE uvedlo elektronsko obveščanje IRSD, in sicer preko portala SPOT. S tem načinom naj bi se delodajalcem olajšal način obveščanja IRSD. Informacije, ki so bile in še bodo v naslednjem obdobju pridobljene na podlagi na novo uveljavljenega sistema, bodo ključne z vidika statistične obdelave podatkov, aktivnega spremljanja področja dela na domu ter posledično tudi priprave ustrezne zakonodajne rešitve obveščanja v splošni delovnopравни zakonodaji.

Delodajalec je tisti, ki je dolžan zagotavljati varne pogoje dela, tudi v primeru opravljanja dela na domu ali na drugi lokaciji. Inšpektor za delo delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo

na domu ter tudi v primerih, ko gre za dela, ki se v skladu z ZDR-1 ne smejo opravljati kot delo na domu. Inšpektorji ugotavljajo, da delavci doma večinoma opravljajo delo, ki bi ga sicer opravljali v pisarni, torej pisarniško delo, pri katerem največkrat uporabljajo službeni računalnik in drugo pisarniško opremo. Pomembna tveganja pri takšnih delih predstavljajo ergonomija delovnega mesta, vplivi delovnega okolja kot so morebitna elektromagnetna sevanja, optična sevanja, hrup, neustrezne toplotne razmere (vročina, mraz, prepih) in neustrezne svetlobne razmere. Inšpektorji izpostavljajo problematiko nadzora pogojev dela na domu, saj nimajo dostopa do zasebnih prostorov delavca brez njegove privolitve, kar pomeni težave pri prepovedi opravljanja dela na domu, kakor to določa ZDR-1. Organiziranje opravljanja dela na domu pa inšpektor lahko prepove tudi na podlagi prejetega obvestila in vsebine takšnega obvestila.

Pričakuje se, da bodo delavci tudi po končanem obdobju novega koronavirusa v večjem obsegu nadaljevali z delom tudi na domu. Glede organiziranja dela na domu ter obveščanja IRSD o tem smo prejeli veliko vprašanj, še zlasti konec leta 2020 z uvedbo elektronskega obveščanja. Vsekakor pa je treba pohvaliti aktivno sodelovanje z MJU, kar je v izjemno kratkem času privedlo do vzpostavitve elektronskega obveščanja o delu na domu preko SPOT portala.

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

Nevarne snovi, bolj ali manj škodljive, se uporabljajo vsakodnevno v skoraj vsakem delovnem procesu in skoraj v vseh dejavnostih. Prisotnost teh snovi predstavlja določeno raven tveganja za zdravje delavcev. Delodajalci so dolžni vplive nevarnih snovi na zdravje delavcev in tveganja v zvezi s tem oceniti ter sprejeti ustrezne ukrepe.

V zvezi z ustreznostjo delovnega okolja na delovnih mestih, kjer so prisotne kemične snovi, pogosto ugotavljamo, da delodajalci in strokovni delavci oceno tveganja naredijo preveč splošno, ne prepoznajo snovi, ki so prisotne na delovnih mestih in ne uvedejo potrebnih ukrepov, skladnih s Pravilnikom o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu (Uradni list RS št. 100/01, 39/05, 53/07, 102/10, 38/15, 78/18 in 78/19). Verjetno je razlog za to tudi osnovna strokovna izobrazba strokovnih delavcev za varnost pri delu, ki so povečini strokovnjaki s področja strojništva in elektrotehnike, področja kemije pa ne obvladajo zadosti dobro in ga le redki tudi podrobneje spoznajo. V letu 2020 smo še vedno zasledili delodajalce, ki niso ustrezno prepoznali prisotnosti kemičnih snovi na delovnih mestih in zato tudi niso ocenjevali njihov vpliv na zdravje delavcev ter niso uvedli potrebnih ukrepov.

Prav tako ugotavljamo, da delodajalci večinoma zagotovijo le eno meritev posamične kemične snovi v delovnem okolju, ne upoštevajo pa opozorila v poročilu izvajalcev meritev, da je potrebno izvesti ponovne meritve v roku 3-6 mesecev, in sicer iz razloga, da se določi primerna periodika izvajanja meritev, kot to določa standard SIST EN 689. Ta evropski standard določa strategijo za izvajanje reprezentativnih meritev izpostavljenosti kemičnim snovem zaradi vdihavanja, z namenom dokazovanja skladnosti z mejnimi vrednostmi za poklicno izpostavljenost in podrobneje določa čas vzorčenja in periodiko izvajanja meritev. Standard SIST EN 689 določa tudi, da mora biti izdelan načrt meritev ter da se mora izvesti 3-6 meritev za preverjanje skladnosti izpostavljenosti kemičnim snovem z mejnimi vrednostmi za poklicno izpostavljenost. Šele po preverjanju skladnosti se določi periodika meritev nevarnih kemičnih snovi na delovnih mestih.



**Slika 7: Avtomatizacija proizvodnje prispeva k znižanju izpostavljenosti nevarnim snovem**

Delavci so v delovnem okolju pogosto izpostavljeni kemičnim snovem le krajši čas, preostali čas pa opravljajo druga dela na delovnih mestih brez prisotnosti kemičnih snovi. Temu se pri ocenjevanju tveganj ne namenja dovolj pozornosti ali pa sploh ne. Delodajalec bi moral ocenjevati tveganje zaradi kratkotrajne izpostavljenosti delavca in v oceni tveganja navesti tudi podatek, kolikokrat je delavec na delovnem mestu v osmih urah izpostavljen kratkotrajni vrednosti, kakšna je koncentracija, kakšen je čas izpostavljenosti in kakšna so obdobja med temi izpostavljenostmi. Vsi ti podatki so

ključnega pomena, da delodajalec ugotovi, ali je delavec v osmih urah prekomerno izpostavljen kemični snovi pri delu.

Delodajalci ne določajo sprejemljivosti tveganja v zvezi z izpostavljenostjo kemičnim snovem pri delu z upoštevanjem koncentracije, načina dela in vpliva kemične snovi na zdravje preko biološkega monitoringa. V primerih, ko obstajajo tveganja za okvaro zdravja, so delodajalci dolžni izdelati načrt meritev na način, ki bi zajemal čas merjenja in lokacijo meritev, rezultate bi morali sistemsko urediti, beležiti časovno izpostavljenost delavca in spremljati biološki monitoring izpostavljenih delavcev.

Tudi vsebine poročil o opravljenih meritvah večinoma niso primerne in ne vsebujejo vseh potrebnih podatkov, ki bi jih delodajalci potrebovali za pripravo analize. V kolikor se v poročilih navajajo le vrednosti brez podatkov o načinu vzorčenja in analiziranja, uporabljenih aparataturah, agensih, napakah in podobno, vrednosti ne moremo primerjati in jih uporabiti za analizo ugotovitev pri zdravstvenem nadzoru. Vseeno pa tudi že ugotavljamo, da so nekatera poročila izdelana zelo strokovno.

Delodajalci nevarnosti v zvezi s prisotnostjo kemičnih snovi v letu 2020 večinoma niso obravnavali sistematično, saj niso izvajali postopka ocenjevanja tveganja kemične snovi in niso pripravili odobritve pred njenim nakupom ter se tako niso prepričali, če je potrebno za delavca, ki bo snov uporabljal, zagotoviti nove oziroma drugačne, lahko tudi strožje ukrepe za varovanje delavčevega zdravja.

Zaradi v letu 2019 sprejetih sprememb Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem (Uradni list RS, št. 101/05, 43/11 – ZVZD-1, 38/15 in 79/19), je sedaj v njem navedenih precej manj nevarnih snovi (54) kot v prej veljavnem (158). Zato je **pri ocenjevanju tveganj kot tudi pri obveščanju pristojnega organa potrebno dodatno upoštevati tudi snovi, ki so s predpisom, ki ureja sistem razvrščanja, označevanja in pakiranja nevarnih kemikalij, razvrščene kot rakotvorne ali mutagene snovi**. Ugotavljamo tudi, da delodajalci temu pravilniku ne posvečajo dovolj pozornosti, saj ne sledijo zahtevam iz pravilnika, ki med drugim določa, da mora delodajalec v roku 15 dni pred začetkom uporabe rakotvorne ali mutagene snovi, razvrščene s predpisom, ki ureja sistem razvrščanja, označevanja in pakiranja nevarnih kemikalij, o tem pisno obvestiti pristojni organ, to je IRSD.

V letu 2020 je bilo ugotovljeno, da so **varnostni listi pogosto še vedno v tujih jezikih**, kakor tudi to, da so **pomanjkljivi** v točki 8.1, kjer ni naveden biološki monitoring, in v točki 8.2.1, kjer ni navedena osebna varovalna oprema z lastnostmi, ki jih mora imeti za učinkovito varovanje delavca pred poškodbami in poklicnimi boleznimi.

Inšpektorji so v letu 2020 ugotovili **59 kršitev** v zvezi z nevarnimi kemičnimi snovmi na delovnih mestih, kar je precej manj kot leto prej (2019: 201 in 2018: 148), na kar je vplivalo tudi dejstvo, da je bilo opravljenih nadzorov glede kemičnih snovi manj kot v letu 2019. Največ nepravilnosti se je nanašalo na neustrezno dokumentacijo v zvezi z nevarnimi snovmi, in sicer je bilo ugotovljenih 27 kršitev (2019: 60 in 2018: 37). Sledijo kršitve glede zagotavljanja ustreznih varnostnih listov, in sicer je bilo ugotovljenih 12 kršitev (2019: 66 in 2018: 38) ter kršitve Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu, ki so se nanašale predvsem na neupoštevanje standarda SIST EN 689. Posamezne nepravilnosti so inšpektorji ugotovili tudi glede kršitve določil Pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu (Uradni list RS, št. 93/05 in 43/11 – ZVZD-1).



**Slika 8: Dosledno upoštevanje varnostnih ukrepov**

Glede na porast ugotovljenih 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.



### 3.2.8.5. Gradbeništvo in delo na višini

Po podatkih UMAR je bila gradbena aktivnost v zadnjih mesecih leta 2020 v primerjavi z letoma 2018 in 2019 precej nižja v gradnji nestanovanjskih stavb, malce višja v gradnji inženirskih objektov, znatno višja pa v gradnji stanovanjskih stavb. Kratkoročni obeti ostajajo ugodni v gradnji inženirskih objektov in stanovanjskih stavb.

V skladu z zahtevami Uredbe o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih (Uradni list RS, št. 83/05 in 43/11 – ZVZD-1; Uredba) so naročniki IRSD v letu 2020 prijavili začetek gradenj na 2069 gradbiščih (2019: 2262). Prijavljena gradbišča so bila v letu 2020 povprečno aktivna 6 mesecev, kar je veljalo tudi za leto 2019.

V kriznih letih se je popolnoma spremenil trg subjektov in delavcev v panogi. Po propadu velikih podjetij opravljajo na gradbiščih delo srednje velika in manjša podjetja, ki večinoma zaposlujejo po enega delavca, odgovornega za varnost in zdravje pri delu, pa še temu nalagajo tudi druga opravila, kar pomeni, da se ti delavci manj pogosto pojavljajo na gradbiščih. Večino dela na gradbiščih opravljajo nekvalificirani delavci brez delovnih izkušenj in gradbenih znanj, ki pretežno prihajajo iz držav nekdanje Jugoslavije.



**Slika 9: Neustrezno urejeno delovno mesto – improviziranje na gradbišču**



**Slika 10: Neustrezno urejeno delovno mesto – improviziranje na gradbišču**

V letu 2020 so inšpektorji v gradbeni dejavnosti opravljali nadzore preko celega leta in **pregledali 414 gradbišč** (2019: 302 in 2018: 314) in **60 delovišč**, kjer so se večinoma izvajala kratkotrajna dela na višini (2019: 44 in 2018: 51), izdali 1.079 ukrepov (2019: 1.065 in 2018: 1.047) ter ugotovili **2.282 kršitev** (2019: 2.320 in 2018: 2.204).

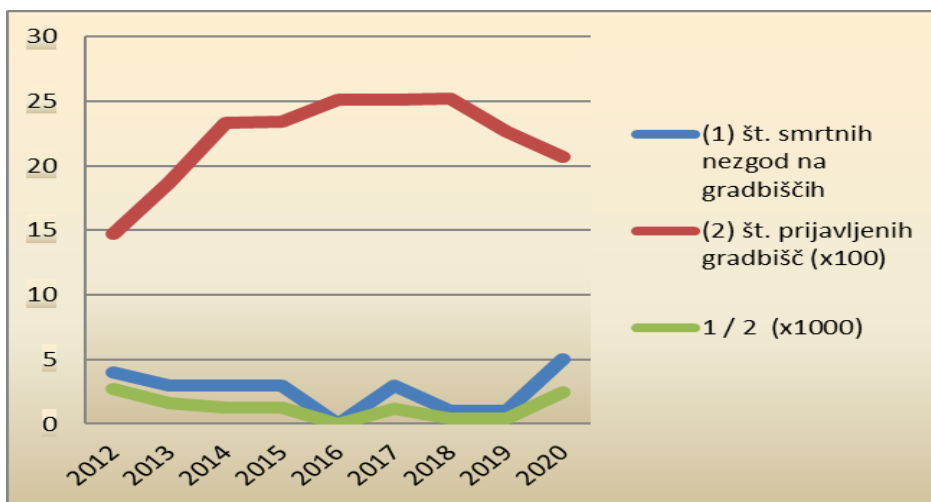
Inšpektorji so v letu 2020 opravili na gradbiščih več nadzorov kot v preteklih letih. Še vedno ugotavljamo, da se na gradbiščih razmere s področja varnosti in zdravja poslabšujejo. Še zlasti je potrebno opozoriti na ugotovitve pri nadzorih delovišč, kjer se opravljajo kratkotrajna dela, saj delavci pri delih na višini praviloma ne upoštevajo predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu.

V letu 2020 je na slovenskih gradbiščih **umrlo 5 delavcev** (2019: 1). Prvi delavec je umrl zaradi padca z višine po poružitvi dela mostu, drugega je povozilo tovorno vozilo, tretji je umrl zaradi padca z višine po poružitvi stolpnega žerjava, četrti je padel z višine 18 m, peti delavec pa je umrl po padcu z gradbenega odra. Ena smrtna nezgoda se je slovenskemu delodajalcu zgodila v Veliki Britaniji, ko je na delavca padla jeklena konstrukcija. Do leta 2020 se je na slovenskih gradbiščih nižal delež nezgod s smrtnim izidom zaradi padca v globino ali z višine, in sicer je bil ta delež leta 2007 62,5 %, leta 2008 50 %, leta 2009 36,4 %, od leta 2010 do 2019 pa je bilo skupaj samo 5 primerov. Delež nezgod s smrtnim izidom zaradi **padca v globino ali z višine** pa je bil v letu 2020 80 %, saj so od petih umrlih delavcev na gradbiščih štirje umrli zaradi padca z višine.

Na deloviščih, ki sicer sodijo pod Uredbo, vendar večinoma ne izpolnjujejo pogoja za prijavo gradbišča, je bil padec z višine od leta 2010 večinoma glavni vzrok za smrtne nezgode delavcev. Na omenjenih deloviščih sta bili v letu 2020 dve smrtne nezgodi (leta 2019: 1), in sicer je en delavec padel s premičnega odra, drugi pa je padel z višine pri vzdrževanju silosa.

Na gradbiščih se je zgodilo tudi 47 težjih nezgod, kar je malenkost manj kot leto prej (2019: 51 in 2018: 54). Treba pa je poudariti, da delodajalci prijavljajo težo nezgode po svoji oceni, ki pa je mnogokrat napačna.

**Graf 14: Število smrtnih nezgod na prijavljeno gradbišče, 2020**

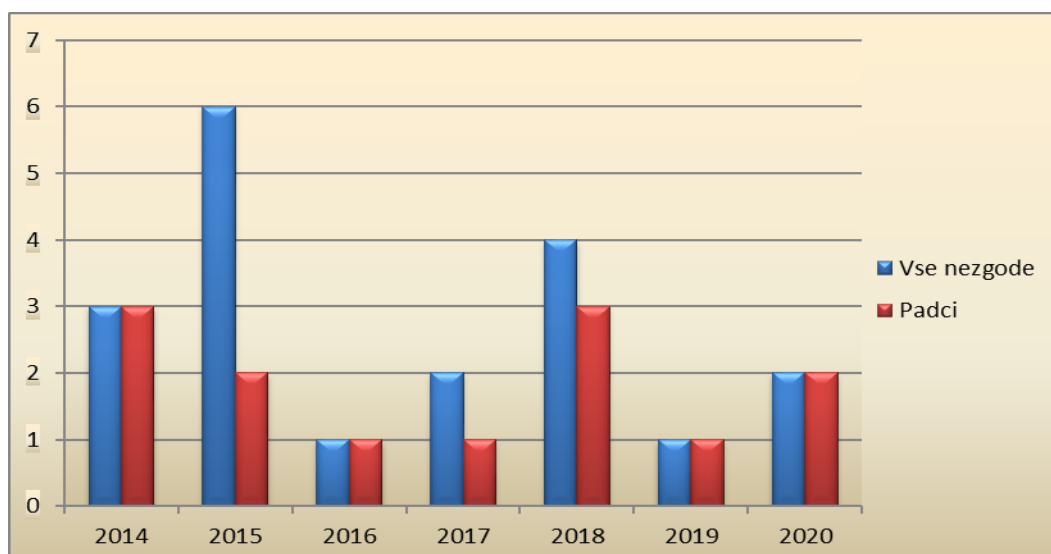


Zgornji graf prikazuje gibanje števila smrtnih nezgod na slovenskih gradbiščih, kar ponazarja količnik »št. smrtnih nezgod na prijavljeno gradbišče – 1/2«.

Po približno petih letih še nekako dobrih razmer s področja varnosti in zdravja pri delu na slovenskih gradbiščih, je prišlo v letu 2018 do preobrata in poslabšanja razmer, kar se je odražalo tudi v občutnem povečanju števila težjih nezgod na gradbiščih. Tudi v letu 2020 se je ta slab trend nadaljeval.

Na manjših deloviščih, kjer izvajajo dela manjši delodajalci oziroma obrtniki, ki opravljajo večinoma kratkotrajna dela, se stanje s področja varnosti in zdravja pri delu ne izboljšuje in ga ocenjujemo kot slabo.

**Graf 15: Število vseh smrtnih nezgod in delež smrtnih nezgod zaradi padca v globino na deloviščih, kjer so se izvajala kratkotrajna dela, 2014–2020.**



Zgornji graf prikazuje gibanje števila smrtnih nezgod pri večinoma manjših delodajalcih – obrtnikih in visok delež smrtnih nezgod zaradi padca v globino pri kratkotrajnih delih na višini.

Uredba zelo konkretno opredeljuje, kdaj in v katerih primerih je potrebno izvajati ukrepe varovanja delavcev pred padci z višine, prav tako določa tudi načine varovanja. Delu na višini se v praksi nikakor ni mogoče izogniti, delodajalec pa mora v ta namen določiti in izvajati ustrezne varnostne ukrepe. Posledice neizvajanja ukrepov se kažejo zlasti v številu nezgod pri delu, ki jih delodajalci prijavljajo na IRSD. Najpogostejši vzroki za padce z višine ali v globino so še vedno nezavedanje nevarnosti, neustrezno usposabljanje za varno delo, neustrezni zdravstveni pregledi za delo na višini, neizdajanje navodil za varno delo ter neuporaba osebne varovalne opreme (varnostni pas).



Slika 11: Nevarno izvajanje dela na višini



Slika 12: Nevarno izvajanje dela na višini

V letu 2020 je bilo od vseh prijavljenih nezgod na IRSD 2,2 % takšnih, katerih vzroki so bili padci z različnih višin (2019: 3,4 % in 2018: 3,5 %), in so se zgodile na gradbiščih, deloviščih pri opravljanju kratkotrajnih del ter na drugih delovnih mestih. Pri vseh teh padcih se je 84 % delavcev lažje telesno poškodovalo (2019: 86 % in 2018: 90 %), 12,5 % težje (2019: 12,5 % in 2018: 9 %), 9 delavcev pa se je zaradi padca z višine smrtno poškodovalo. Tako je delež smrtnih nezgod zaradi padca z višine v preteklem letu predstavljal 53 % delež med vsemi prijavljenimi smrtnimi nezgodami.

### 3.3. NEZGODE PRI DELU

#### 3.3.1. Uvod

Število nezgod, ki se zgodijo v delovnem okolju delodajalca, predstavlja pomembno informacijo o stanju varnosti in zdravja pri delu pri obravnavanem delodajalcu ter skupno tudi na nivoju RS. Vsak nepredviden dogodek na delovnem mestu ali v delovnem okolju delodajalca, ki se zgodi v času opravljanja dela ali izhaja iz dela ter pri tem povzroči poškodbo delavca, predstavlja nezgodo pri delu. Delodajalci so skladno z določili ZVZD-1 dolžni IRSD takoj prijaviti vse nezgode pri delu, v katerih so se delavci smrtno poškodovali ali so bili zaradi poškodb nezmožni za delo več kot tri delovne dni ter tudi vsako kolektivno nezgodo, v kateri je bilo istočasno poškodovanih več delavcev. Pristojni inšpektorji so v letu 2020 **zaključili z raziskavami 102 nezgod pri delu**, od tega je bilo 78 težjih, 8 smrtnih, 14 lažjih in 2 kolektivni nezgodi pri delu. Prav tako so **raziskali 1 nevarni pojav**.

IRSD 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 2020 so delodajalci prijavili 42 nevarnih pojavov (2019: 47, 2018: 20 in 2017: 42).

Poleg delodajalcev sta IRSD o nezgodah obveščala tudi OKC – Policija in CORS. Tako sta nas v letu 2019 obvestila o 348 nezgodah pri delu (2019: 372, 2018: 344 in 2017: 371), v katerih so bili delavci

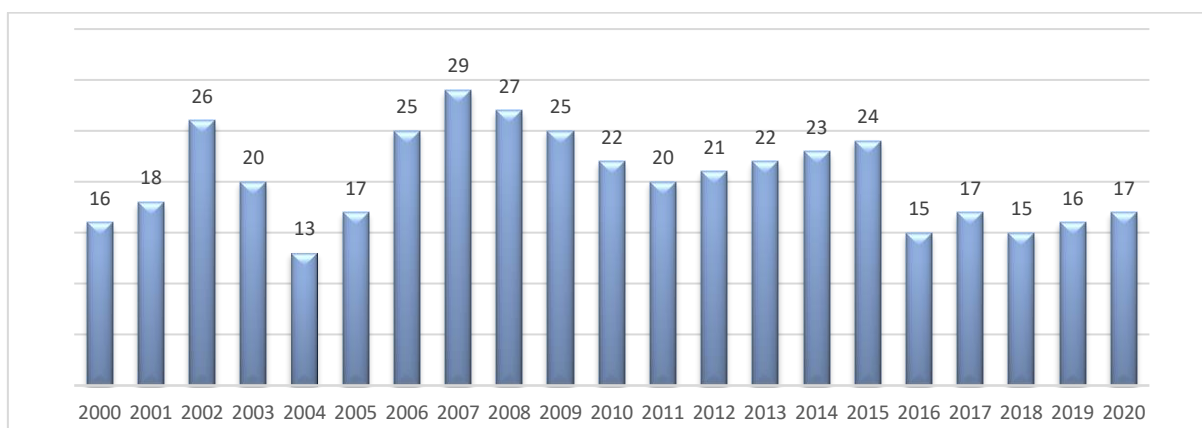
smrtno, težje ali lažje poškodovani. Posamične prejete prijave so se nanašale tudi na poškodbe pri delu občanov.

### 3.3.2. Smrtne nezgode pri delu

Delodajalci so na IRSD v letu 2020 prijavili **17 nezgod pri delu, v katerih so se delavci smrtno poškodovali**, in so se zgodile na delovnem mestu ali v delovnem okolju med opravljanjem rednega dela ali na službeni poti. Od teh nezgod se jih je 16 zgodilo na lokacijah v Sloveniji, 1 pa v tujini, ko je na gradbišču v Veliki Britaniji na delavca padla konstrukcija.

IRSD je bil seznanjen tudi s 3 smrtnimi primeri, ki jih nismo vključili v statistiko smrtnih nezgod, saj je bil v enem primeru vzrok za smrtno nezgodo slabo zdravstveno stanje delavca, v enem primeru se je poškodoval občan, v enem primeru pa je šlo za samomor na delovnem mestu. Ena od prijavljenih nezgod na IRSD se je, kot že omenjeno, zgodila v tujini, kjer je prišlo do padca konstrukcije na delavca. Gibanje števila prijavljenih smrtnih nezgod pri delu od leta 2000 do 2020 je razvidno iz naslednjega grafa.

**Graf 16: Število smrtnih nezgod pri delu, 2000 – 2020.**



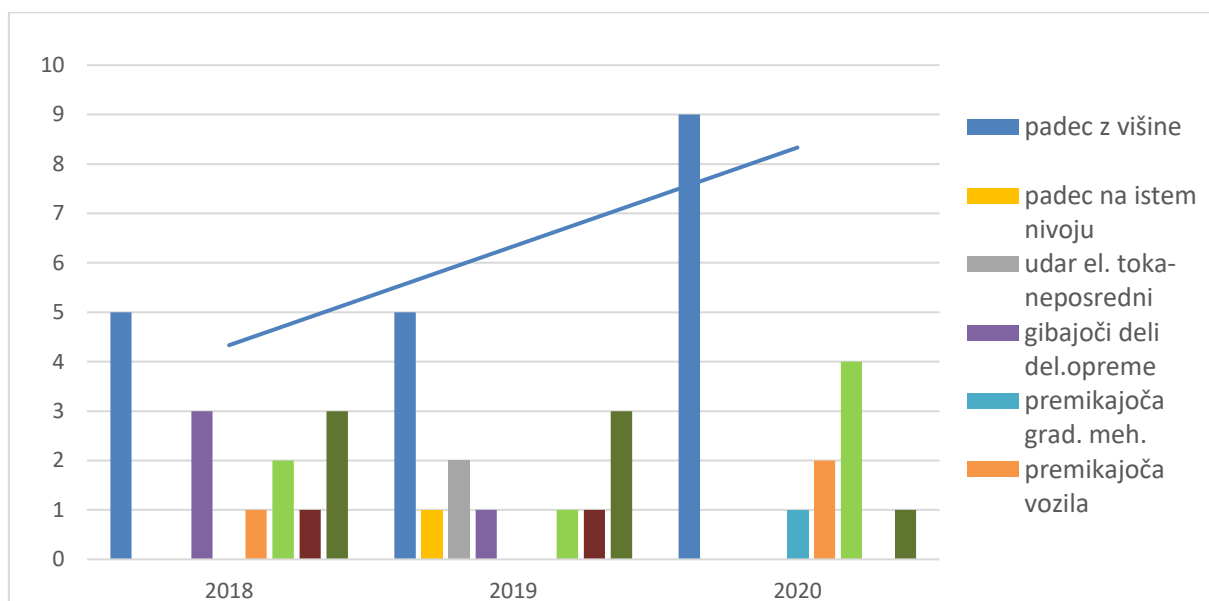
**Slika 13: Prizorišče smrtne nezgode – padec z žerjava**



**Slika 14: Prizorišče smrtne nezgode – padec z višine**

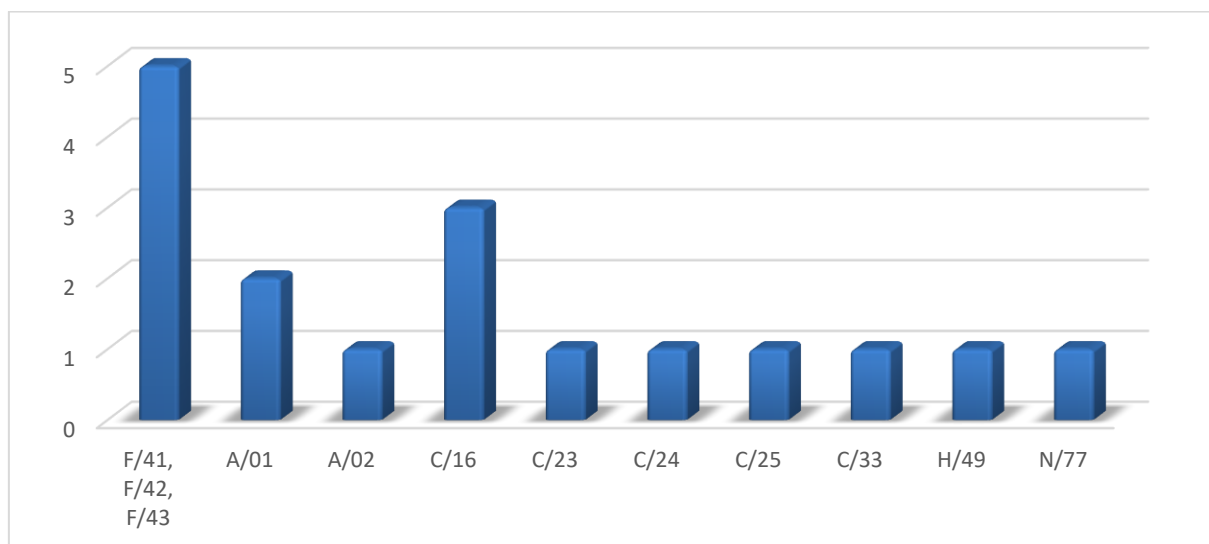
V letu 2020 je bil najpogostejši vzrok smrtne nezgode padec z višine, in sicer kar v 9 primerih. Delavci so se smrtno poškodovali zaradi padcev z odrov (2), betonskega stebra na robu AB plošče, kabine dvigala, industrijskega silosa, cisterne tovornega vozila, mostov (2) in žerjava. V 4 primerih je bil vzrok smrtne nezgode padajoči predmet, sredstvo za delo ali breme. Tako je v 2 primerih na delavca padla veja oziroma vrh sušice drevesa, na 1 delavca je padla konstrukcija, na enega pa se je podrl premikajoči se podest, katerega so delavci premikali. S premikajočo se mehanizacijo in vozili na deloviščih so bile povezane 3 smrtne nezgode, ko je 1 delavca povozilo tovorno vozilo pri vzvratni vožnji, 1 delavca delovni stroj v sadovnjaku, 1 delavca pa je zadel vlak na industrijskem tiru. Vzrok ene smrtne nezgode pa je bila prometna nesreča s tovornim vozilom. Vzroke smrtnih nezgod v obdobju 2018 – 2020 prikazuje naslednji graf.

**Graf 17: Vzroki smrtnih nezgod pri delu, 2018 – 2020.**



Največ smrtnih nezgod se je zgodilo v predelovalni dejavnosti (SKD dejavnost C), kjer je bilo smrtno poškodovanih 7 delavcev. V tej dejavnosti je izstopala dejavnost obdelave in predelave lesa in proizvodnja izdelkov iz lesa (SKD dejavnost C/16) s 3 smrtnimi primeri. V dejavnosti gradbeništva (SKD dejavnost F1, F2 in F3) je bilo smrtno poškodovanih 5 delavcev. Porazdelitev smrtnih nezgod po dejavnosti prikazuje spodnji graf.

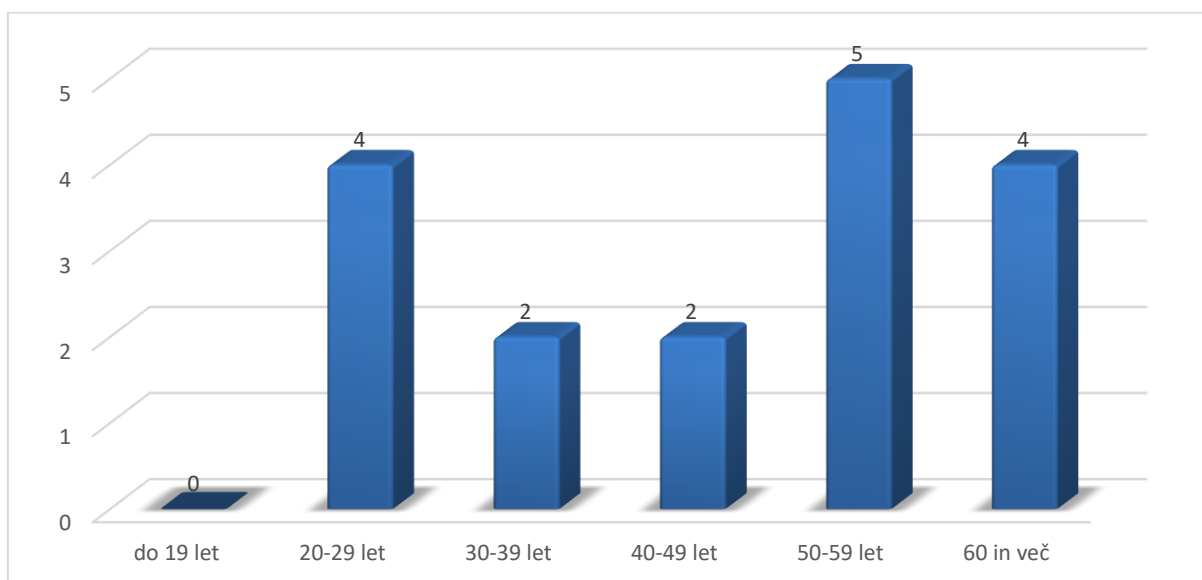
**Graf 18: Smrtne nezgode pri delu po dejavnostih, 2020.**



V letu 2020 je bilo največ smrtno ponesrečenih starih med 50 in 59 let. Tako je bilo v tej starostni skupini zabeleženih 5 smrtnih nezgod. V starostnih skupinah med 20 in 29 let ter 60 let in več so bile zabeležene po 4 smrtne nezgode. Po 2 smrtne nezgodi sta bili zabeleženi v starostni skupini od 30 do 39 let in od 40 do 49 let. Najmlajši smrtno poškodovani delavec v letu 2020 je bil star 25 let, najstarejši pa 71 let.

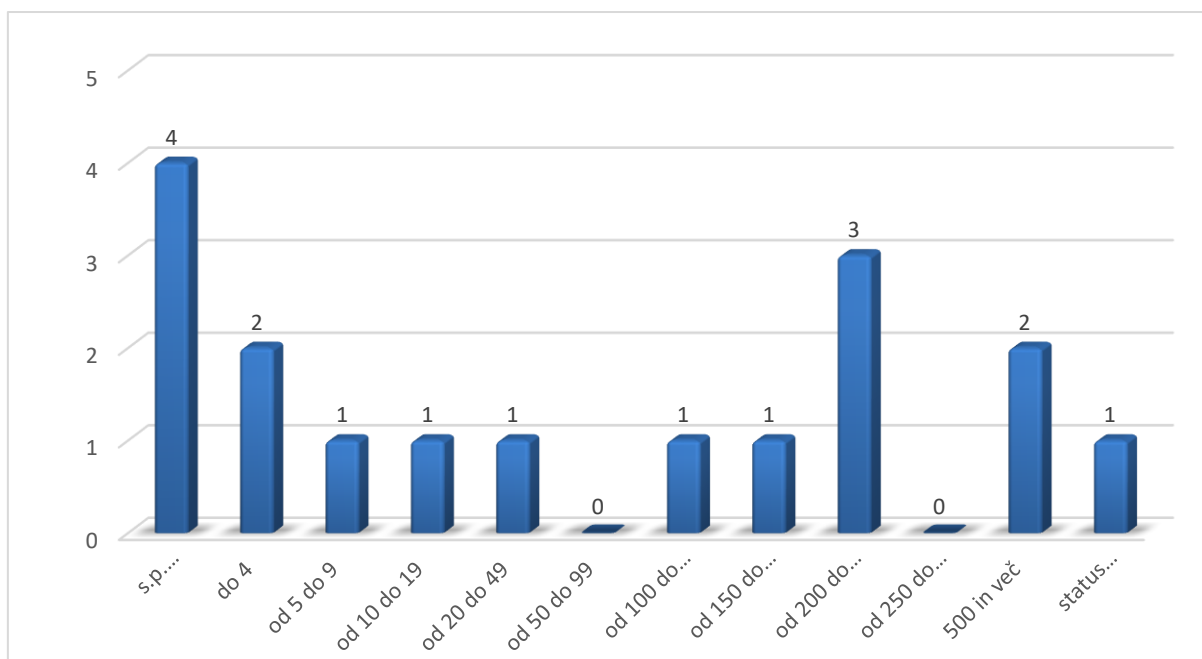
Na lokaciji, na kateri ima delodajalec prijavljeno svojo dejavnost, so bile zabeležene 4 smrtne nezgode, 13 smrtnih nezgod pa je bilo zabeleženih zunaj lokacije delodajalca.

**Graf 19: Smrtne nezgode pri delu po starosti, 2020.**



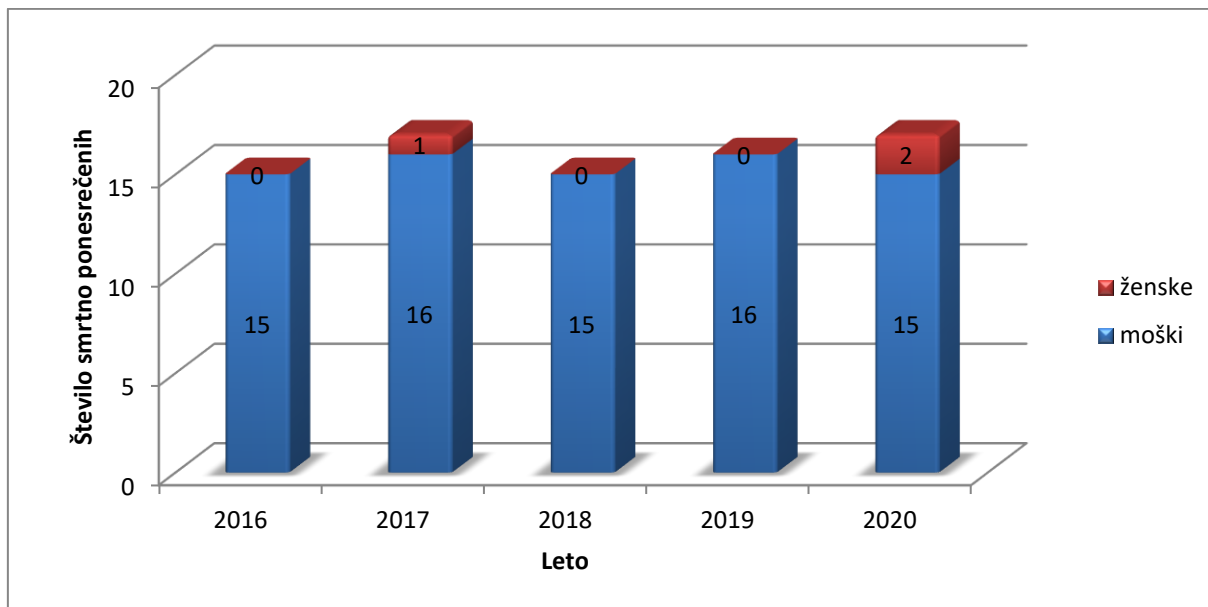
Največkrat so se v letu 2020 smrtno poškodovali samozaposleni posamezniki, in sicer v 4 primerih. Delodajalci, kateri zaposlujejo od 200 do 249 delavcev, so prijavili 3 smrtne nezgode svojih delavcev. Velikost delodajalcev glede na število zaposlenih, pri katerih so se zgodile smrtne nezgode pri delu, je predstavljena v spodnjem grafu.

**Graf 20: Smrtne nezgode pri delu po velikosti delodajalcev, 2020.**



V letu 2020 sta bili v smrtnih nezgodah ponesrečeni tudi 2 delavki, kar ni običajno. Zadnjič smo zabeležili smrtno poškodbo delavke leta 2017. Iz spodnjega grafa je razviden delež smrtno ponesrečenih delavk in delavcev v zadnjih petih letih.

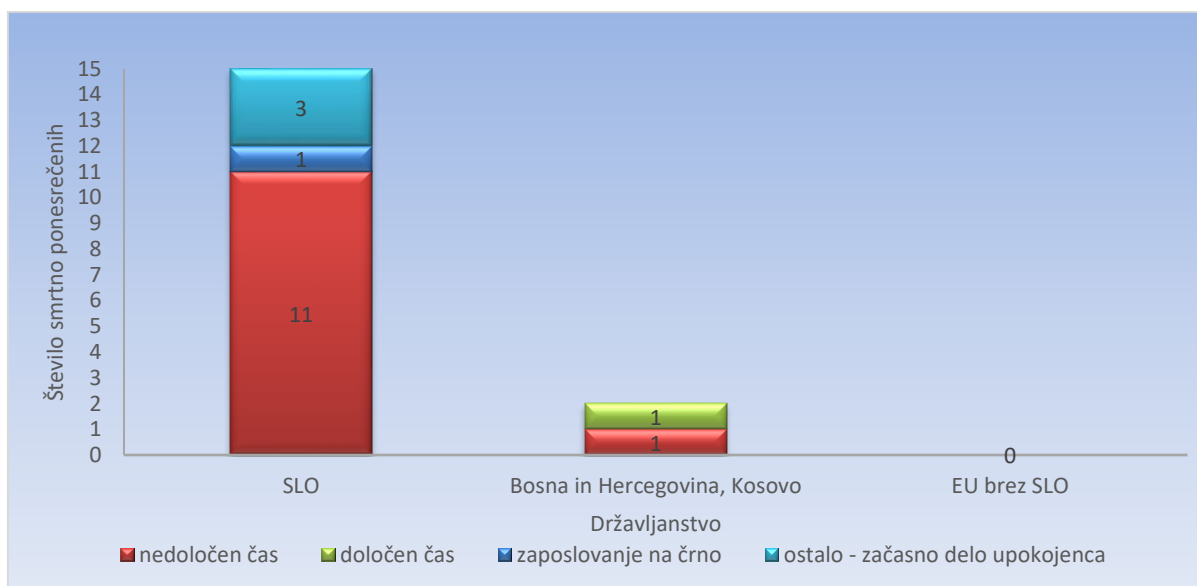
**Graf 21: Smrtne nezgode pri delu po spolu, 2016 – 2020.**



Delo v Republiki Sloveniji poleg delavcev s slovenskim državljanstvom pogosto opravljajo tudi tujci, ki prihajajo tako iz držav EU kakor tudi iz držav, ki niso članice EU, zlasti iz republik nekdanje skupne države. V letu 2020 se je v Sloveniji smrtno poškodovalo 15 državljanov Republike Slovenije, 1 je bil državljani Bosne in Hercegovine in 1 državljani Kosova. Umrlih delavcev iz EU nismo zabeležili. Zadnji tak primer smo ugotavljali leta 2019.

Glede na zaposlitveni status smrtno poškodovanih ugotavljamo, da je bilo 12 smrtno poškodovanih delavcev zaposlenih za nedoločen čas, 1 je bil zaposlen za določen čas, 3 smrtno ponesrečeni so opravljali občasno delo upokojenca, 1 smrtno ponesrečen pa je opravljal delo na črno.

**Graf 22: Smrtne nezgode pri delu po državljanstvu in obliki zaposlitve, 2020.**



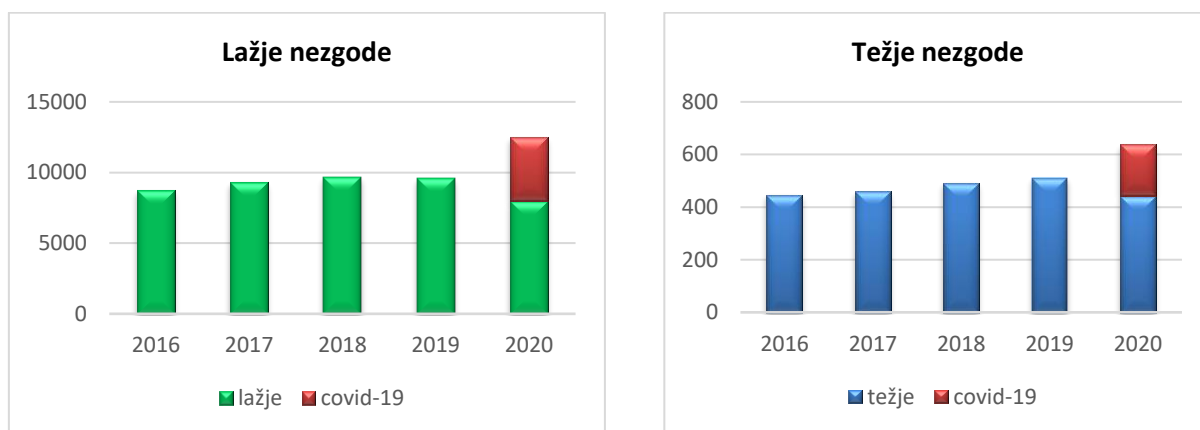
### 3.3.3. Težje in lažje nezgode pri delu

V letu 2020 je bilo na IRSD prijavljenih **13.938 nezgod** pri delu, mednje nismo šteli prijavljene nezgode, ki so se zgodile na poti na delo in z dela. Glede na leto 2019 se je število prijavljenih nezgod povečalo za dobrih 30 %. Med vsemi prijavljenimi nezgodami so bile zabeležene **5.503 nezgode**, ki so bile povezane s **COVID-19**, od tega jih je bilo 4.515 opredeljenih kot lažjih, 196 kot težjih, 792 pa so jih delodajalci prijavili kot kolektivne nezgode.

V kolikor izvzamemo nezgode, ki so bile posledica okužbe z SARS-CoV-2, je bilo na dan 18. 2. 2021 v informacijski sistem IRSD vnesenih **8.435 nezgod**, ponovno brez nezgod, ki so se zgodile na poti na delo in z dela. Od tega je bilo prijavljenih poleg že omenjenih 17 smrtnih nezgod, **7.971 lažjih nezgod**, **442 težjih nezgod** in **5 kolektivnih nezgod**. Prijavljenih je bilo tudi 78 nezgod, ki so se zgodile na poti na delo in z dela, katerih pa delodajalcem ni treba prijavljati.

Če izvzamemo novi koronavirus kot vzrok nezgod pri delu, v letu 2020 lahko govorimo o zmanjšanju števila ostalih nezgod pri delu. Vzroke za zmanjšanje števila teh nezgod glede na prejšnja leta gre iskati predvsem v začasem zapiranju nekaterih gospodarskih dejavnosti zaradi preprečevanja širjenja novega koronavirusa in v občutno povečanem obsegu opravljanja dela na domu. Iz spodnjega grafa je razvidno število prijavljenih lažjih in težjih nezgod na IRSD v obdobju 2016 – 2020.

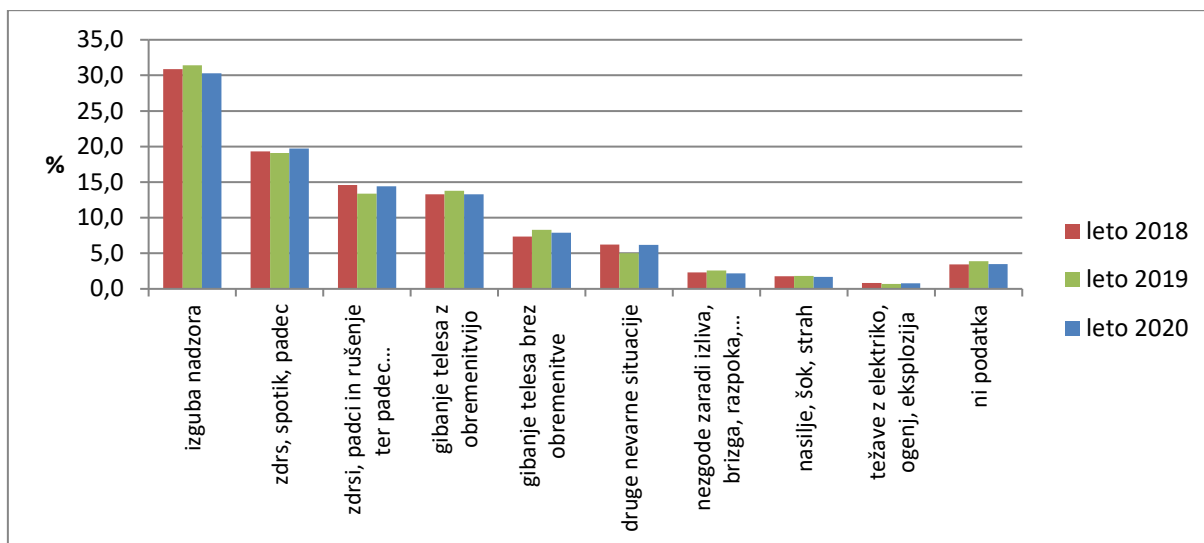
Graf 23: Prijavljene lažje in težje nezgode pri delu, 2016 – 2020



Ugotavljamo, da se vsako leto ponavljajo najpogostejši vzroki za nastanek nezgod pri delu. Tako je bila, če odmislimo SARS-CoV-2, v letu 2020 pglavitni vzrok za nezgode, v katerih so bili delavci težje ali lažje poškodovani, izguba nadzora nad delovno opremo (stroji, ročno orodje, transportna sredstva in podobno), in to kar v 30,9 %. Tudi v inšpekcijskih nadzorih inšpektorji ugotavljajo, da zaposleni podcenjujejo nevarnosti, ki jih povzroča delovna oprema in odstranjujejo varovala, posegajo v nevarna območja delovne opreme in podobno. Kot naslednji najpogostejši vzrok za nezgode pri delu so zabeleženi zdrsi, spotiki in padci delavcev (na nižji nivo, na istem nivoju in neopredeljeni padci), in to v 19,7 %. V 14,4 % je bil vzrok za nezgodo pri delu padec bremena na delavca in v 13,3 % vseh prijavljenih nezgod gibanje delavca z obremenitvijo. Vzroki za nastanek nezgod v obdobju 2018 – 2020 so podrobneje razvidni iz spodnjega grafa.



**Graf 24: Nezgode pri delu po vzrokih, 2018 – 2020**

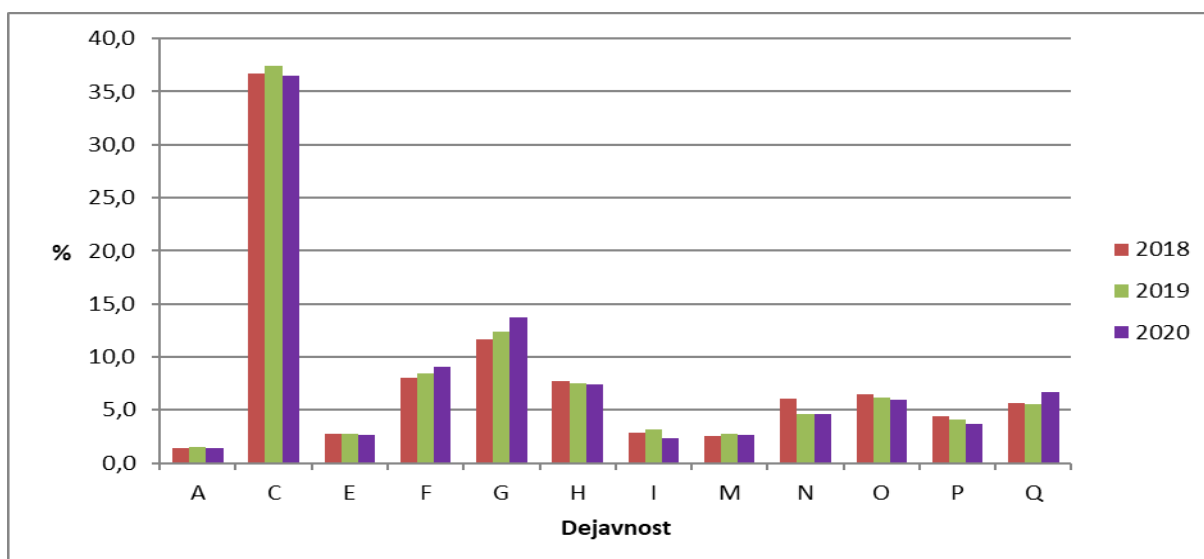


Pri analizi nezgod glede na posamezne gospodarske dejavnosti brez upoštevanja nezgod, katerih vzrok je bil SARS-CoV-2, lahko najprej izpostavimo predelovalno dejavnost (SKD dejavnost C), saj iz statističnih podatkov izhaja, da se je v tej dejavnosti v letu 2020 zgodilo 36,4 % (2019: 37,4 % in 2018: 36,7 %) vseh prijavljenih nezgod.

Znotraj predelovalne dejavnosti po številu prijavljenih nezgod izstopa dejavnost proizvodnje kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav (SKD dejavnost C25), v kateri je bilo zabeleženih 18,9 % prijavljenih nezgod pri delu. V omenjenem sektorju naj omenimo še 11,5 % nezgod v dejavnosti proizvodnje drugih strojev in naprav (SKD dejavnost C28), 9,5 % nezgod v dejavnosti proizvodnje kovin (SKD dejavnost C24), 8,6 % nezgod v dejavnosti proizvodnje živil (SKD dejavnost C10) ter 8,1 % v dejavnosti proizvodnje izdelkov iz gume in plastičnih mas (SKD dejavnost C22).

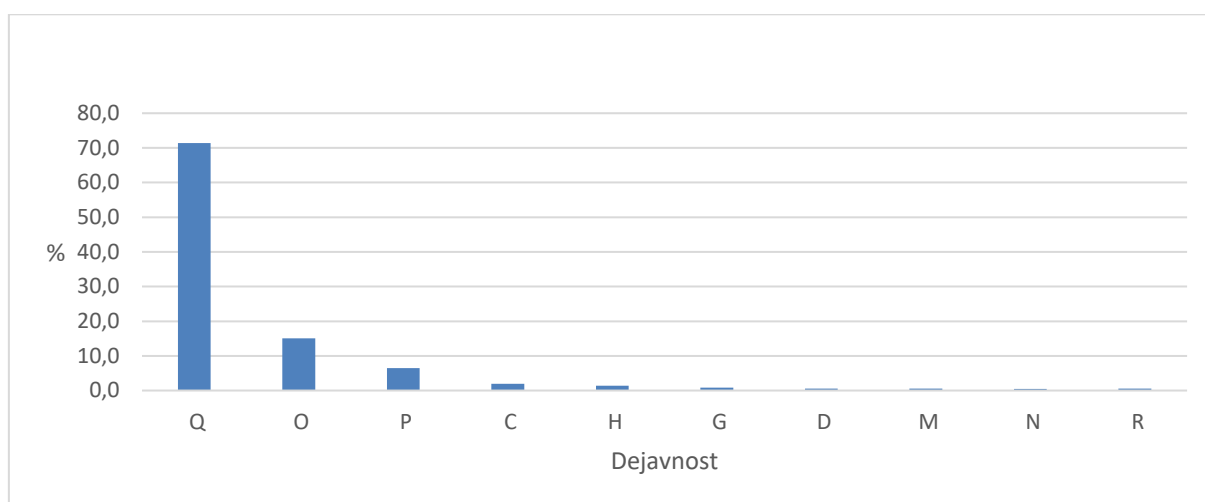
Naslednja dejavnost, v kateri delujejo delodajalci, ki so prijavili največ nezgod pri delu, je dejavnost trgovine, vzdrževanja in popravil motornih vozil (SKD dejavnost G), v kateri smo zabeležili 13,7 % prijavljenih nezgod. Sledijo dejavnost gradbeništva (SKD dejavnost F) z 9,1 %, dejavnost prometa in skladiščenja (SKD dejavnost H) s 7,4 % prijavljenih nezgod ter dejavnost zdravstvenega in socialnega varstva (SKD dejavnost Q), kjer smo zabeležili 6,7 % prijavljenih nezgod. Podrobnejši podatki so razvidni iz spodnjega grafa.

**Graf 25: Nezgode pri delu po glavni dejavnosti delodajalca, 2018 – 2020.**



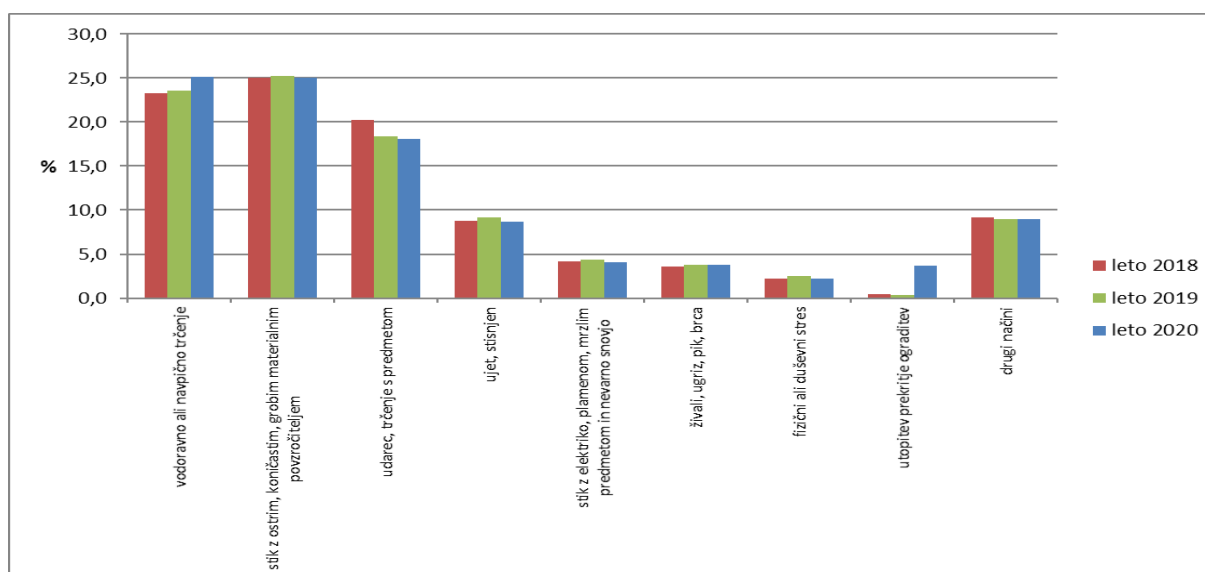
Iz analize nezgod, povezanih s SARS-CoV-2 oziroma COVID-19 izhaja, da je bilo največ nezgod prijavljenih v dejavnosti zdravstvenega in socialnega varstva (SKD dejavnost Q), kjer smo zabeležili 71,4 % delež glede na vse prijave, povezane s COVID-19. Znotraj te dejavnosti je bilo zabeleženih 81 % prijavljenih nezgod samo v dejavnosti zdravstva (SKD dejavnost Q86). Sledita dejavnost javne uprave in obrambe (SKD dejavnost O), v kateri smo zabeležili 15,1 % prijavljenih nezgod, povezanih s COVID-19 in dejavnost izobraževanja, kjer smo zabeležili 6,5 % prijavljenih nezgod. V predelovalni dejavnosti (SKD dejavnost C) je bilo zabeleženih 1,9 % prijavljenih nezgod, v dejavnosti promet in skladiščenje (SKD dejavnost H) pa 1,4 % prijavljenih nezgod. V posameznih ostalih gospodarskih dejavnostih je bil odstotek prijavljenih nezgod, povezanih s COVID-19, manjši kot 1 %. Delež po posameznih gospodarskih dejavnostih je razviden iz spodnjega grafa.

**Graf 26: Nezgode pri delu po glavni dejavnosti delodajalca, vzrok COVID-19, 2020.**



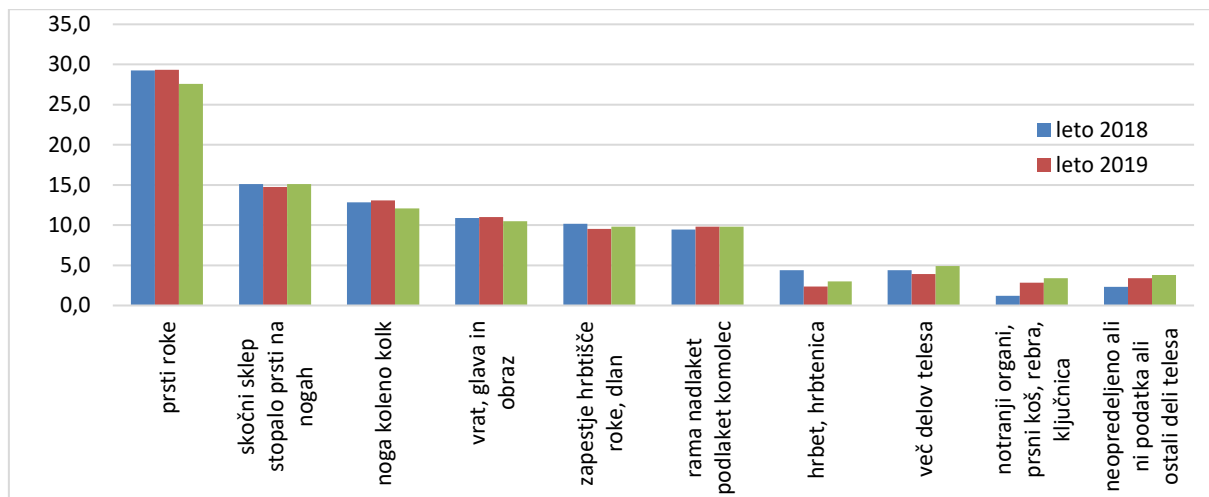
Prav tako kot pri vzrokih za nastanek nezgod pri delu (brez nezgod, povezanih s SARS-CoV-2) tudi glede načinov nastanka ugotovljamo, da se v zadnjih letih ponavljajo. Glede na leti 2019 in 2018 je bil za leto 2020 ugotovljen porast nezgod zaradi trčenja delavcev v sredstva za delo (25,1 %) in ta način poškodbe je bil tudi najpogostejši. V letu 2020 so izstopale tudi nezgode pri delu, v katerih so se delavci poškodovali zaradi stika z ostrim, koničastim in grobim materialom (25,0 %) ter zaradi udarca sredstva za delo v delavca (18,1 %). Več podatkov o načinu nastanka poškodbe delavca je razvidnih iz spodnjega grafa.

**Graf 27: Nezgode pri delu po načinu nastanka, 2018 – 2020**



Brez upoštevanja nezgod, povezanih s SARS-CoV-2 so si v letu 2020 delavci največkrat poškodovali prste rok, in to kar v 27,6 %, sledijo poškodbe skočnega sklepa, stopala in prstov na nogah s 15,1 %, poškodbe nog, kolen in kolkov z 12,1 %, v 10,5 % so bile zabeležene poškodbe vratu, glave in obraza. Druge poškodbe so bile porazdeljene na druge dele telesa ali pa je bilo v poškodbe vključenih več delov telesa.

**Graf 28: Nezgode pri delu po poškodovanem delu telesa, 2018 – 2020**

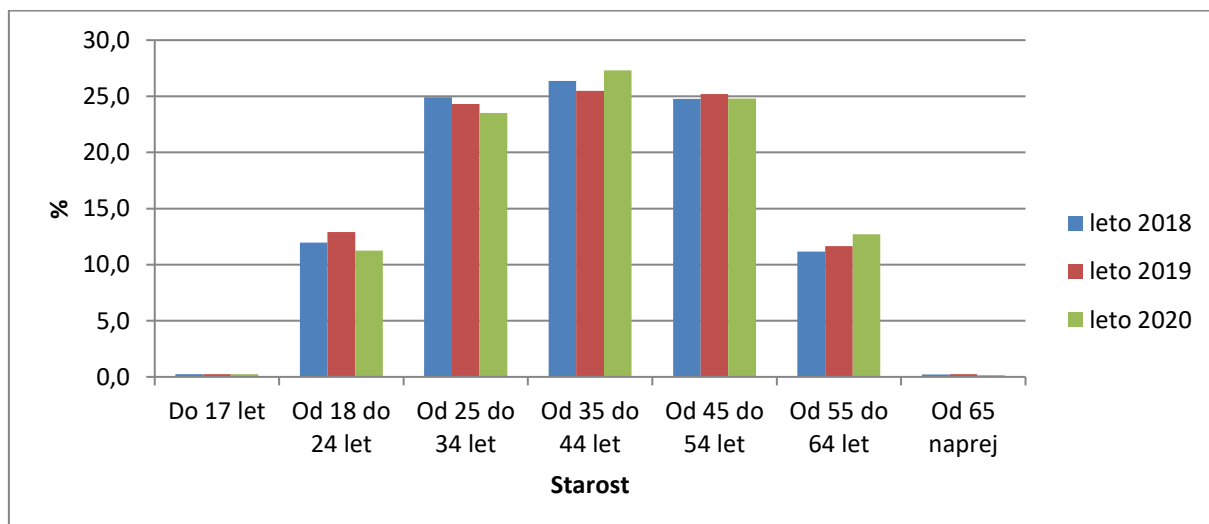


Po mestu nastanka nezgode se je največ nezgod zgodilo na običajnem delovnem mestu, in to kar 87,8 %. Na službeni poti ali na delovnem mestu v drugih enotah delodajalcev se je poškodovalo 5,6 % delavcev in na začasnih delovnih mestih 3,1 % delavcev. Skoraj enaki deleži so se pojavljali tudi v letih 2019 in 2018.

Pri analizi podatkov po starosti poškodovanih delavcev brez nezgod, povezanih s SARS-CoV-2 ugotovimo, da je bilo v letu 2020 največ poškodovanih delavcev starih med 35 in 44 let. Tako je bilo v tej starostni skupini zabeleženih 27,3 % vseh nezgod. V starostni skupini od 45 do 54 je bilo zabeleženih 24,8 % prijavljenih nezgod, v starostni skupini od 25 do 34 let pa 23,5 % izmed vseh prijavljenih nezgod.

Najmlajši poškodovani delavec, katerega nezgoda je bila prijavljena na IRSD, je bil star 15 let in je imel status vajenca oziroma praktikanta. Omenjeni se je pri pakiranju gospodinjskega aparata urezal z nožem. Najstarejši poškodovani delavec pa je smrtno ponesrečeni delavec, star 71 let, kateri je pri servisu dvigala v večstanovanjski stavbi padel s strehe kabine dvigala.

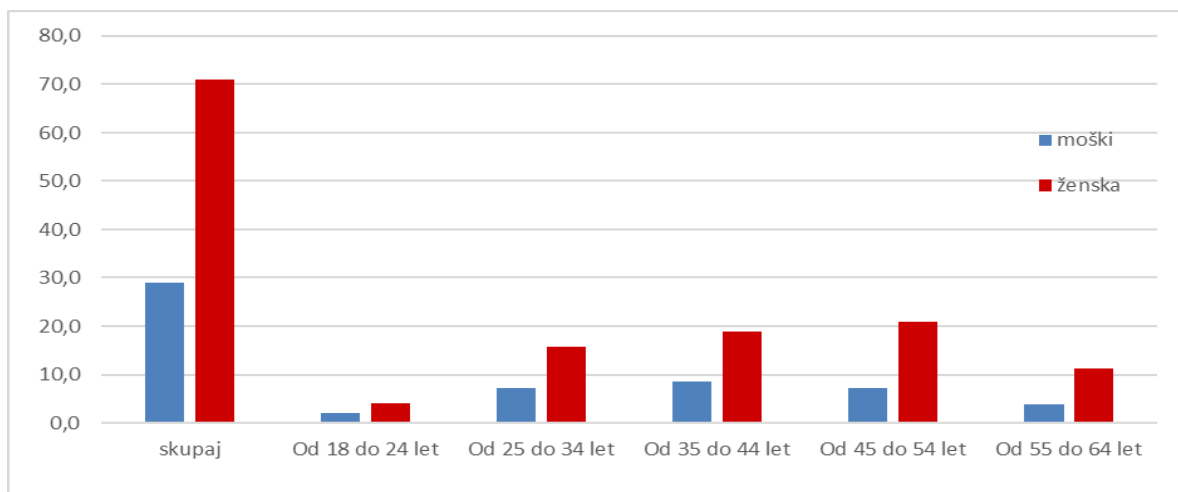
**Graf 29: Nezgode pri delu po starosti poškodovanih delavcev, 2018 – 2020**



V letu 2020 je bilo izmed vseh prijavljenih nezgod pri delu 26,7 % takšnih, v katerih so bile poškodovane ženske, v 73,3 % prijavljenih nezgod pri delu pa so bili poškodovani moški. Skoraj enak delež po spolu ugotavljamo tudi v letih 2019 in 2018.

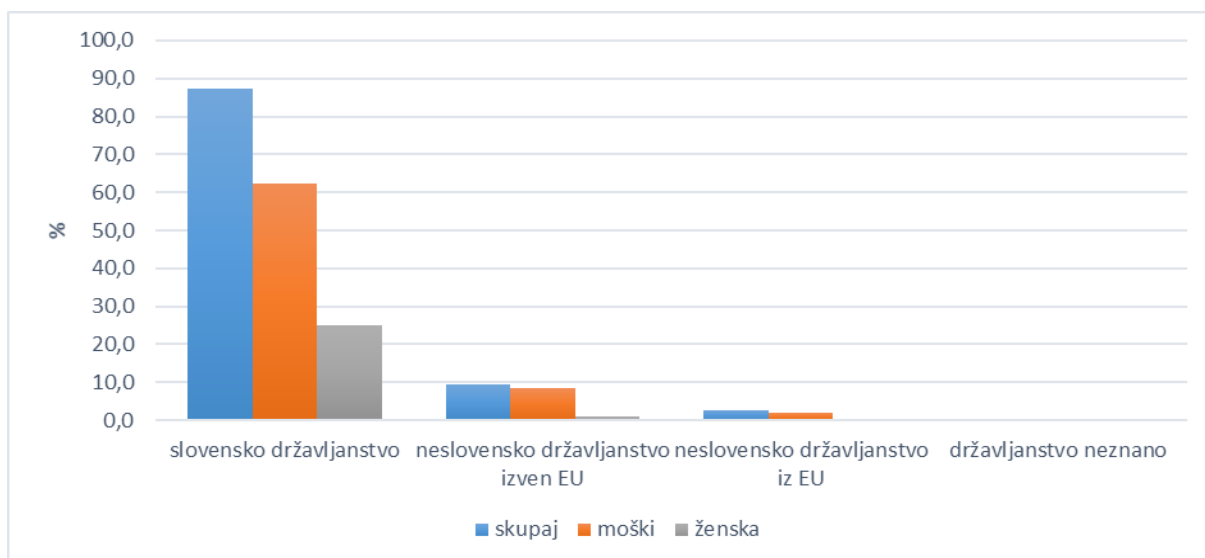
Če analiziramo samo podatke prijavljenih nezgod zaradi COVID-19 glede na spol delavca, ugotovimo, da največ nezgod, in sicer kar 70,9 % odpade na predstavnice ženskega spola. Največ takšnih nezgod je bilo prijavljenih v starostni skupini od 45 let do 54 let, in sicer 28,0 %, v kateri je delež žensk predstavljal 20,8 %. Delež obolelih moških je bil največji v starostni skupini od 35 let do 44 let, in sicer 8,6 %. Več podatkov je razvidnih iz spodnjega grafa.

**Graf 30: Delež prijavljenih nezgod zaradi COVID-19 glede na spol in starost, 2020**

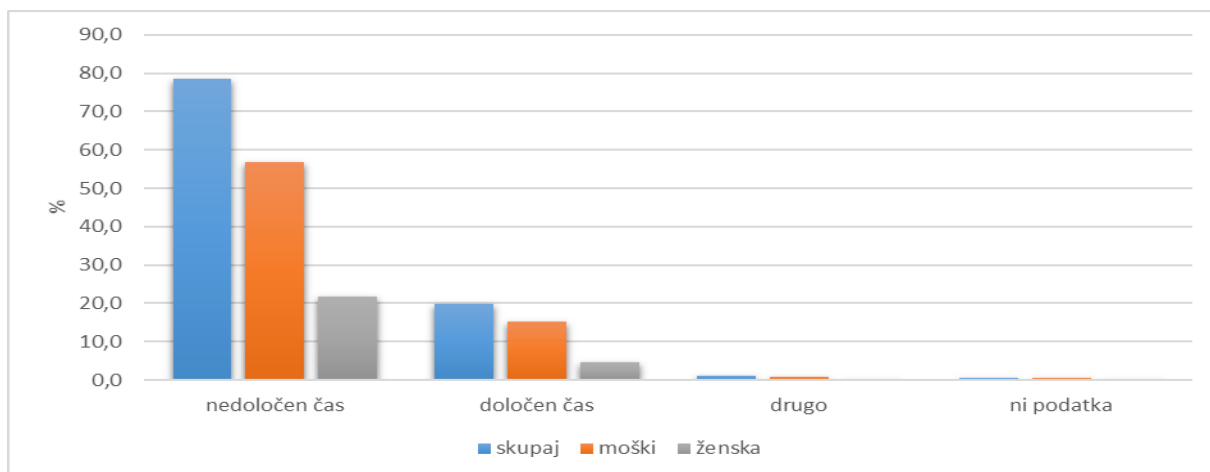


Pri analizi podatkov z vidika državljanstva poškodovanih delavcev ugotavljamo, da je bilo 87,4 % (2019: 85,5 % in 2018: 89,3 %) poškodovanih delavcev slovenskih državljanov, 9,5 % (2019: 12,2 % in 2018: 8,0 %) poškodovanih delavcev je bilo tujcev, ki niso bili državljani držav EU, temveč delavci iz držav nekdanje Jugoslavije, 2,6 % pa je bilo poškodovanih tujcev iz držav EU. Iz nekaterih prijavljenih nezgod ni bilo razvidno državljanstvo poškodovanih delavcev, in sicer v 0,5 %. Najpogosteje pa so bili poškodovani delavci zaposleni za nedoločen čas. Podrobnejši podatki so razvidni iz naslednjih dveh grafov.

**Graf 31: Nezgode pri delu po državljanstvu poškodovanih delavcev, 2020**



**Graf 32: Nezgode pri delu po vrsti zaposlitve poškodovanih delavcev, 2020**



### 3.3.4. Nezgode pri delu v rudarstvu

Rudarski inšpektorji imajo pooblastila delovnih inšpektorjev, kot to določata 72. člen ZVZD-1 in 125. člen ZRud-1. Inšpekcijski nadzor izvajajo na podlagi ZVZD-1 pri rudarskih in podzemnih gradbenih delih, ki se izvajajo z rudarskimi metodami dela.

Dejavnost slovenskega rudarstva oziroma dejavnost izvajanja rudarskih del je v letu 2020 predstavljalo pridobivanje lignita v Premogovniku Velenje, v omejenem obsegu so se pridobivali ogljikovodiki na naftnih poljih v Lendavi, soliden delež predstavlja tudi podzemno pridobivanje blokov naravnega kamna v Sežani in Hotavljah. V piranskih solinah se pridobiva mineralna surovina – morska sol. Največji delež pridobljene mineralne surovine predstavlja tehnični kamen za potrebe gradbeništva.

Število nezgod pri delu v letu 2020 predstavlja okoli 18 % vseh nesreč glede na leto 1995, kar pomeni 82 % zmanjšanje nezgod v tem obdobju. V letu 2020 se je število nezgod v primerjavi z letom 2018 zmanjšalo za 17 % (32 nezgod manj), v primerjavi z letom 2019 pa za 5 %.

V letu 2020 na področju rudarstva ni bilo nezgode s smrtnim izidom. Je bilo pa zabeleženih 70 primerov, ko so se delavci z veliko verjetnostjo okužili z virusom SARS-CoV-2 na delovnem mestu, in sicer pri izvajanju opravil podzemnega izkoriščanja surovin.

**Tabela 2: Število nezgod na področju rudarstva glede na težo nezgode in število zaposlenih, 2010 – 2020.**

Leto	Število nezgod	Lažje nezgode	Težje nezgode	Smrtne nezgode	Število zaposlenih
2010	165	158	7	0	2.943
2011	134	122	12	0	2.956
2012	129	122	7	0	2.492
2013	123	117	6	0	2.832
2014	138	134	3	1	3.537
2015	151	143	8	0	3.349
2016	145	142	3	0	3.045
2017	142	134	8	0	3.244
2018	162	149	13	0	3.174
2019	191	183	6	2	3.270
2020	159	153	6	0	3.099

## 4. INŠPEKCIJSKI NADZOR NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERICIJ

### 4.1. SPLOŠNO



IRSD je, kot običajno, tudi v leto 2020 vstopil z namenom izvajanja sprejetih programskih usmeritev, in sicer smo pričeli z izvajanjem poostrelega nadzora na področju plačila za delo, vključno z nadzorom nad spoštovanjem določb o izplačilu regresa ter ZMinP, katerega spremembe so stopile v veljavo 1. 1. 2020, in so bili delodajalci prvič dolžni izpolnjevati te obveznosti pri obračunu plače za mesec januar 2020. Tako na začetku leta kot nadalje smo precejšno pozornost posvečali minimalni plači, saj smo bili tudi s strani sindikatov opozorjeni na nekatere zlorabe omenjenega instituta. Ravno tako smo pričeli z izvajanjem Akcije nadzora

delovnopravne zakonodaje v dejavnosti šolstva, ki pa je bila zaradi razglašene epidemije predčasno prekinjena. Posledice širjenja koronavirusne bolezni so namreč močno zaznamovale tako življenje vsakega posameznika kot tudi naše delo, saj je bila kar dvakrat razglašena epidemija. Obstoječe stanje je posledično privedlo do drugačne vsebine in obsega dela IRSD na področju delovnih razmerij, nenazadnje tudi do spremenjene organizacije in načina opravljanja dela. Prioritete IRSD so se namreč precej spremenile, saj smo se sproti prilagajali novim razmeram, kar je vplivalo tudi na izvajanje programskih usmeritev, saj jih nismo mogli izvajati v takšni obliki, obsegu in vsebini, kot je bilo sprva načrtovano.

Tako kot je epidemija vplivala na delo pri nas, je vplivala tudi na delo pri drugih delodajalcih. Na začetku epidemije so mnogi zaprli svoja vrata in začasno prenehali s poslovanjem, eni zaradi odloka Vlade RS, drugi (predvsem večji delodajalci) v obliki kolektivnih dopustov, pri nekaterih je prišlo tudi do odpuščanja delavcev. V prvem valu epidemije se je k nam vsulo ogromno vprašanj, posledično smo nudili veliko strokovnih pomoči. Nato je sledilo obdobje prijav (predvsem maja in junija), ki so se nanašale predvsem na neizplačilo kriznega dodatka, nekaj pa na odpovedi pogodbe o zaposlitvi, odrejanje koriščenja letnega dopusta, čakanje na delo doma in drugo. Čez poletje je sledilo zatišje zaradi letnih dopustov. Predvsem smo obravnavali prijave v zvezi z opustitvijo nošenja mask, uporabe razkužil, nezadostne razdalje, in sicer pretežno v dejavnosti gostinstva in trgovine.



V drugem valu epidemije se je zgoraj navedeno sosledje ponovilo, torej v prvi fazi zatišje, nato smo prejeli številna vprašanja, temu pa so sledile prijave. Za razliko od dogajanja v prvem valu, večji delodajalci, ki z odloki niso bili omejeni, niso začasno prenehali s poslovanjem.

Z namenom omilitve in odprave posledic koronavirusne bolezni je bilo sprejetih več **intervencijskih zakonov**, ki so se v precejšnji meri nanašali na delovnopravno področje in s katerimi je bila spremenjena in dopolnjena obstoječa zakonodaja, sprejeti odstopi od obstoječe normativne ureditve ter sprejeti številni začasni ukrepi. Nekateri instituti so bili torej spremenjeni oziroma dopolnjeni, nekateri pa uveljavljeni povsem na novo (na primer krizni dodatek). Poleg intervencijske zakonodaje so bili sprejeti tudi številni **odloki Vlade RS za zaježitev in obvladovanje koronavirusne bolezni**. IRSD je bilo z novo normativno ureditvijo podeljenih več novih pristojnosti ter s tem posledično tudi pooblastil. Kot že omenjeno, v okviru intervencijske zakonodaje so bili z namenom ohranitve delovnih mest sprejeti različni začasni ukrepi, in sicer ukrep delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo, ukrep nadomestila plač delavcem zaradi odrejene karantene ali nezmožnosti opravljanja dela zaradi višje sile (zaradi varstva otrok, ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej) in ukrep delnega subvencioniranja skrajšanega polnega delovnega časa, ki sodijo v delovno področje inšpekcijskega nadzora IRSD. Omenjene institute bomo poostreno nadzirali ves čas trajanja ukrepov, pa tudi po morebitnem izteku trajanja ukrepov, saj IRSD kršitve ugotavlja tudi za nazaj. Ravno tako je bila IRSD začasno podeljena pristojnost za nadzor nad izvajanjem prvega odstavka 39. člena ZNB, in sicer velja

ukrep do 31. 12. 2021 z možnostjo podaljšanja (za 6 mesecev). Omenjena določba se nanaša na začasne ukrepe, ki jih lahko odredi Vlada RS, kadar z ukrepi, določenimi z ZNB, ni mogoče preprečiti, da se v Republiki Slovenijo zanesejo in v njej razširijo nalezljive bolezni. Sprejeti začasni ukrepi pa se nanašajo na določitev pogojev za potovanja v državo, v kateri obstaja možnost okužbe z nevarno ali nalezljivo boleznijo, prepoved oziroma omejitev gibanja prebivalstva na okuženih ali neposredno ogroženih območjih, prepoved gibanja po šolah, kinodvoranah, javnih lokalih in drugih javnih mestih, dokler ne preneha nevarnost širjenja nalezljive bolezni ter na omejitve ali prepoved prometa posameznih vrst blaga in izdelkov. Z nadzori na področju ZNB smo se poostreno ukvarjali, še posebno ob zaključku poročevalskega obdobja, pri čemer smo bili pozorni na spoštovanje ukrepov v zvezi z uporabo mask oziroma ustrezno medsebojno razdaljo, prepovedjo zbiranja, uporabo ustreznih razkužil in podobno. Udeležili pa smo se tudi koordiniranega nadzora z drugimi nadzornimi organi na mejnih prehodih. Pri nadzorih nad spoštovanjem določb ZNB je bil namen v pretežni meri opozarjati kršitelje. Povsem na novo pa je bila z dnem 31. 12. 2020 IRSD podeljena tudi pristojnost v zvezi z izvajanjem začasnih ukrepov na področju infrastrukture.

V obdobju od 29. 3. 2020 do 31. 5. 2020 smo na področju delovnih razmerij v upravnih zadevah pretežno opravljali nujne naloge, v skladu z ZZUSUDJZ, medtem ko smo na področju prekrškov lahko opravljali le nujne zadeve. Z vidika inšpekcijskega nadzora je na področju delovnih razmerij med nujne zadeve sodil nadzor nad intervencijsko zakonodajo ter nadzor nad kršitvami nekaterih drugih pravic delavcev (odpoved pogodbe o zaposlitvi, izraba letnega dopusta, plačilo za delo, vključno z regresom in podobno). Omenjena področja smo tudi sicer prednostno nadzirali.

Glede na vse navedeno, ugotovitve IRSD za leto 2020 niso povsem primerljive z ugotovitvami nekaterih predhodnih let.

Zaradi omejitvenih ukrepov smo morali tudi na področju delovnih razmerij prilagoditi način opravljanja inšpekcijskih nadzorov, in sicer tako, da so inšpektorji pri nadzorih na terenu ter pri opravljanju ostalega dela, kjer je prihajalo do osebnih stikov s strankami oziroma občani, spoštovali priporočila NIJZ, opravljali pa so tudi delo od doma. Številne nadzore smo opravljali na podlagi prejete dokumentacije, saj nekateri delodajalci zaradi posledic širjenja koronavirusne bolezni niso bili dosegljivi. Še vedno pa se soočamo s situacijami, ko delodajalci v zasebnem sektorju nimajo svojih poslovnih prostorov na registriranih naslovih. Po poročanju inšpektorjev se registrirani poslovni naslovi neredko nanašajo na naslove prebivanja, naslove računovodskega servisa oziroma na naslove, kjer je registriranih na primer prek 150 gospodarskih subjektov, čeprav jih tam dejansko posluje le nekaj (na primer 10). Z vidika izvajanja inšpekcijskega nadzora v praksi to pomeni, da je treba te delodajalce vabiti v prostore IRSD oziroma jih pozivati za dostavo dokumentacije, kar nedvomno podaljša postopek nadzora.

Pri nadzoru intervencijske zakonodaje smo v preteklem letu izmenjevali podatke z ZRSZ, največ kršitev v tem segmentu pa smo evidentirali v zvezi z izplačilom kriznega dodatka.

Največji delež vseh ugotovljenih nepravilnosti na področju delovnih razmerij se še vedno nanaša na **plačilo za delo**, saj smo omenjeno področje, tudi v sodelovanju s FURS, poostreno nadzirali tekom celotnega poročevalskega obdobja. Kršitve plačila za delo zajemajo kršitve, povezane z neizplačilom oziroma prepozno izplačilom plač, dodatkov, kršitve v zvezi z minimalno plačo, neizplačilom oziroma prepozno izplačilom regresa za letni dopust bodisi v celoti, bodisi v sorazmernem delu in podobno. Pri kršitvah, ki se nanašajo na izplačilo regresa, so se delodajalci vse pogosteje sklicevali na nelikvidnost. V zvezi s plačilom za delo bi izpostavili še, da delodajalci v nekaterih primerih delavcem izplačujejo zneske povračila kilometrin za službene poti, čeprav po ugotovitvah inšpektorjev delavci sploh niso opravili nobenih službenih poti. Del plače tako delodajalci uvrstijo pod druge postavke na plačilni listi.

Še vedno se soočamo s tako imenovanimi **prekarnimi oblikami dela**. Kljub dejstvu, da smo to področje lahko nadzirali le v omejenem obsegu, je število ugotovljenih kršitev primerljivo z ugotovitvami iz leta 2019 (glej točko 4.8.2.). Do tovrstnih oblik dela lahko prihaja tudi v okviru spletnih platform, ki v Sloveniji postajajo vse bolj razširjena oblika izvajanja storitev oziroma morebitnega opravljanja dela. Predpostavljamo, da postaja uporaba storitev, ki jih lastniki spletnih platform ponujajo preko spleta, tudi zaradi obstoječe epidemiološke situacije vse bolj pogosta. Celotna pristojnost IRSD na tem področju temelji na drugem odstavku 13. člena ZDR-1, po katerem ni dopustno opravljati dela na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, razen v primerih, ki jih določa zakon (na primer začasno in občasno delo upokoencev). Menimo, da število kršitev, ki jih ugotavlja IRSD, ne odraža dejanskega razmaha tega

pojava v praksi. Pri tem je treba upoštevati, da je ugotavljanje tovrstnih kršitev precej dolgotrajno in kompleksno, saj se ugotovljena kršitev pogosto nanaša na večje število delavcev, pri čemer je treba za vsakega delavca posebej ugotavljati in dokazovati obstoj vsakega od elementov delovnega razmerja. Ob tem moramo biti hkrati tudi pozorni, ali je morda delovno mesto sistemizirano oziroma ali obstajajo razlogi za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Nadzore na področju **zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku** smo v letu 2020 zaradi epidemioloških razmer ravno tako lahko opravljali le v omejenem obsegu, pri čemer smo v tem segmentu ugotovili nekaj več kršitev kot v letu 2019. Ugotovitve inšpektorjev s terena kažejo na to, da postaja posredovanje delovne sile vse pogostejši pojav ter dobiva vse večje razsežnosti. Zagotavljanje dela delavcev uporabniku je sicer v skladu z zakonom vsako zagotavljanje dela delavcev, ki ga pravna ali fizična oseba, s katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, nudi uporabniku, pri katerem delavec opravlja delo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika. Pri nekaterih večjih projektih oziroma gradbiščih je po izkušnjah inšpektorjev na terenu dela težko izvajati drugače kot da so izpolnjeni zakonsko določeni znaki zagotavljanja dela delavca drugemu uporabniku. V teh primerih se glavni izvajalci tega zavedajo in s formalnimi ukrepi poskušajo prikriti te znake, pri čemer pa pri nadzorih izhajamo iz dejanskih in ne pravno formalnih razmerij. Pri tem je treba še poudariti, da je obravnava tovrstnih primerov zahtevna in zelo kompleksna, neredko s čezmejnimi elementi. Potrebno je opraviti mnogo procesnih dejanj na različnih lokacijah in številne poizvedbe. Na tovrstne nadzore se je potrebno dobro pripraviti in predhodno pridobiti čim več informacij, saj je obravnava učinkovita le, če nadzor pričnemo opravljati na kraju, kjer delavci opravljajo delo. Le tako lahko pridobimo in zavarujemo čim več dokazov, ki so nujno potrebni za uspešno nadaljevanje postopka.

IRSD se je v letu 2020 posvečal tudi izvajanju inšpekcijskih nadzorov na področju **poklicnega zavarovanja**, pri čemer smo se v konkretnih primerih soočali s težavami pri ugotavljanju, ali gre za delovno mesto, ki terja vključitev v poklicno zavarovanje, in sicer zaradi odsotnosti sistemske ureditve oziroma izvedbe ZPIZ-2 v praksi. Z uveljavitvijo ZPIZ-2 (s 1. 1. 2013) je bila namreč predvidena ustanovitev posebne 7-članske komisije, ki bi ugotavljala obveznost poklicnega zavarovanja, ter z novelo ZPIZ-2B (Uradni list RS, št. 102/15) še ustanovitev 5-članske komisije, ki bi bila pristojna za ugotavljanje delovnih mest, na katerih je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje pri posameznem zavezancu (delodajalcu). Komisiji po 201. in 201.a členu ZPIZ-2 še nista ustanovljeni, prav tako pa Vlada RS v soglasju s socialnimi partnerji še ni določila meril in kriterijev iz četrtega odstavka 199. člena ZPIZ-2 oziroma izdala uredbe, s katero bi določila merila in kriterije za ugotavljanje delovnih mest iz prvega odstavka 199. člena



ZPIZ-2. Ker bi ustanovitev navedenih komisij bistveno pripomogla k bolj učinkovitemu nadzoru nad izvajanjem obveznosti poklicnega zavarovanja, je IRSD tudi v letu 2020 večkrat opozarjal na to problematiko, še posebej v zvezi s pristojnostjo IRSD, postopkom samega nadzora in izdajo odločb glede vključitve delavcev v poklicno zavarovanje. MDDSZ že izvaja aktivnosti na tem področju.

IRSD je v preteklem letu, sicer v omejenem obsegu, izvajal tudi nadzor nad **ZČmIS**. Število ugotovljenih kršitev v primerjavi z drugimi segmenti nadzora na področju delovnih razmerij ne izstopa, pri čemer pa je še vedno velik obseg dela IRSD v zvezi z upravnim sodelovanjem, ki ga določa omenjeni zakon. Tako smo v preteklem koledarskem letu prejeli veliko zahtevkov za vročanje dokumentov oziroma odločb s strani tujih nadzornih organov. Ob tem poudarjamo, da se še vedno soočamo tudi s problematiko vročanja pravnim osebam, ki dejansko ne poslujejo na registriranih poslovnih naslovih in nimajo urejenih hišnih predalčnikov. Prav tako se srečujemo s primeri, ko odgovorne osebe pravnih oseb, državljani Republike Slovenije, nimajo prijavljenega niti stalnega niti začasnega bivališča v Centralnem registru prebivalstva. V številnih primerih pa prihaja do sprememb odgovornih oseb pravnih oseb, in sicer tako, da se za zakonite zastopnike postavlja državljane tretjih držav, kar otežuje vodenje inšpekcijskih postopkov oziroma onemogoča izrek ukrepov za kršitve, ugotovljene v postopku, in izterjavo glob.

V poročevalskem obdobju smo beležili številne kršitve **ZEPDSV**, ki so še vedno pogostejše ugotovljene od kršitev v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem počitkov, kar pa nikakor ne odraža dejanskega stanja na področju spoštovanja določb v teh segmentih. Ob tem navajamo, da ZEPDSV še ni bil



spremenjen oziroma dopolnjen, vendar pa MDDSZ pospešeno izvaja aktivnosti tudi na tem področju. Prepričani smo, da do prekomernega dela v praksi prihaja pogosteje, kot ga na IRSD ugotovimo. Zaradi opustitve vodenja evidenc, neustreznega vodenja evidenc (tudi prirejenih evidenc), predvsem pa nekoliko pomanjkljive normativne ureditve, nepravilnosti v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem počitkov težko ugotovimo. Omenjeno pa je vplivalo tudi na oteženo ugotavljanje kršitev oziroma zlorab nekaterih institutov, ki jih ureja intervencijska zakonodaja, na primer delnega subvencioniranja skrajšanega delovnega časa ter delnega povračila nadomestila plače za čas čakanja na delo doma. Omenjeni zakon namreč ne določa, da mora evidenca o izrabi delovnega časa zajemati tudi čas prihoda delavca na delo ter čas odhoda z dela, temveč govori le o številu ur (opravljene, neopravljene ure, opravljene ure v času nadurnega dela in podobno). Zato inšpektor ne more ugotoviti, kdaj so bile te ure opravljene, posledično pa tudi ne, ali so bili delavcem zagotovljeni počitki. Iz evidence o izrabi delovnega časa tudi ni razvidno, ali je delavec opravljal delo v enakomernem ali neenakomernem delovnem času, in ali mu je bil omogočen odmor. Ravno tako ni določena sankcija za odgovorno osebo, pri čemer pa so sankcije, ki so predpisane, zelo nizke, zato nimajo odvratilnega učinka. Delodajalci se tako raje odločijo, da evidenc ne vodijo oziroma jih ne vodijo v skladu z zakonom, kot da bi prejeli globo zaradi kršitev na področju delovnega časa in obveznih počitkov.

Epidemija koronavirusne bolezni je posledično privedla tudi do **prenehanja pogodb o zaposlitvi** številnim delavcem. V tem segmentu se, poleg primerov ustnih odpovedi, srečujemo tudi s primeri, ko delodajalci delavca odjavijo iz socialnih zavarovanj, ne da bi mu vročili pisno odpoved ali pa ga odjavijo na dan izdaje odpovedi ter ko ne izpeljejo postopka odpovedi in delavcu ne vročijo pisne obdolžitve in mu ne omogočijo zagovora. Delodajalci se poslužijo celo vnaprej podpisane odpovedi (bianco). Inšpektorji poročajo tudi o primerih, ko delodajalci v sporazumu delavca ne poučijo o pravicah iz naslova brezposelnosti. Opažamo tudi povečanje kršitev odpovedi pogodb o zaposlitvi tujcem, zlasti državljanom Bosne in Hercegovine in Srbije, ki si urejajo podaljšanje dovoljenja za prebivanje, delodajalci pa jim ob poteku dovoljenja za prebivanje takoj prekinejo pogodbo o zaposlitvi, čeprav pogodba o zaposlitvi še ni potekla.

Ravno tako kot prejšnja leta je bilo mogoče opaziti več razlik glede spoštovanja posameznih institutov delovnopravne zakonodaje v zasebnem in javnem sektorju, saj se razlikujejo glede na vrste ugotovljenih kršitev. Prijave v javnem sektorju pogosteje prejemamo s strani prijaviteljev, ki razkrijejo svoje podatke. Prijave pogosto, poleg drugih navedb, vsebujejo navedbe o tako imenovanem mobbingu. Zato pri teh prijavih preverjamo tudi uresničevanje zakonskih določb o varstvu dostojanstva delavca pri delu.

#### **4.1.1. Statistični pregled**

Na področju delovnih razmerij smo v poročevalskem obdobju opravili skupno **10.031 inšpekcijskih pregledov**, kar je bistveno več v primerjavi z letom 2019 (8.013). K povečanju števila nadzorov so nedvomno prispevali nadzori po ZNB, katere so opravljali tudi inšpektorji s področja delovnih razmerij. Tovrstni nadzori se načeloma opravijo v krajšem času v primerjavi s časom, potrebnim za učinkovito izvajanje večine ostalih nadzorov na področju delovnih razmerij. V vsakem nadzoru, ki izhaja iz prijave ali usmerjenem nadzoru, se na področju delovnih razmerij namreč nadzorujejo specifične zahteve, ki od inšpektorja poleg poglobljenega znanja zahtevajo tudi konkretne izkušnje s posameznega področja. Daljši potrební čas za izvedbo nadzora glede na število zaposlenih inšpektorjev s področja delovnih razmerij ter spremenjene prednostne naloge IRSD v poročevalskem obdobju so vodile do tega, da odprtih zadev, upoštevajoč še epidemiološke razmere, ki so v letu 2020 vplivale na naše delo, ni bilo več mogoče obravnavati in zaključiti v razumnih rokih.

V letu 2020 smo prejeli **6.867 novih prijav** s področja delovnih razmerij, kar je znatno več kot v preteklem koledarskem letu (5.958). Zato še vedno največji delež inšpekcijskih nadzorov predstavljajo izredni nadzori, pri katerih se praviloma preveri navedbe iz prijave. Med pobudniki se pogosto pojavljajo FURS, Policija, KPK, IRSSŠ, TIRS, ZIRS, ZRSZ, Varuh človekovih pravic, MDDSZ, sindikati in tako dalje. Največ prijav še vedno vlagajo delavci, pretežno po elektronski pošti. Inšpektorji prav tako še vedno izpostavljajo problematiko anonimnih prijav z nerazumljivo ali nepopolno vsebino, zaradi česar jih ni mogoče obravnavati. Inšpekcijske nadzore pa smo v določenem obsegu, glede na svoje zmožnosti, opravljali tudi v okviru usmerjenih akcij oziroma poostrenih nadzorov, v okviru katerih smo ciljano preverjali določena področja ter v nekaterih primerih v okviru koordiniranih akcij, ki jih izvajamo skupaj z drugimi nadzornimi organi.

Na podlagi izvedenih nadzorov smo v letu 2020 ugotovili **8.708 kršitev** delovnopravne zakonodaje, kar je bistveno manj kot v letu 2019, ko smo beležili 10.889 nepravilnosti. Spodnja tabela prikazuje podatke o številu opravljenih nadzorov glede na ugotovljene kršitve v obdobju od leta 2012 do 2020.

**Tabela 3: Število ugotovljenih kršitev ter število inšpekcijskih nadzorov, 2012 – 2020.**

Leto	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Število kršitev	8.323	9.762	10.802	10.358	11.788	11.363	10.103	10.889	8.708
Število nadzorov	9.027	10.958	9.759	8.539	7.754	7.649	6.879	8.013	10.031

Iz zgornje tabele izhaja, da je število nadzorov na področju delovnih razmerij prvič po letu 2013 višje od števila ugotovljenih kršitev, kar je nedvomno mogoče pripisati tudi nadzorom po ZNB, saj je bila večina pregledanih lokacij skladna oziroma ni bilo ugotovljenih nepravilnosti. Pri preostalih nadzorih na področju delovnih razmerij pa pogosto ugotovimo nepravilnosti, zato s stanjem nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje ne moremo biti zadovoljni.

Največ kršitev smo ugotovili v **dejavnosti gradbeništva (1.362 kršitev)**, sledijo pa **dejavnost gostinstva (1.019 kršitev)** in **dejavnost proizvodnje (1.006 kršitev)** ter **trgovine (755 kršitev)**. Pogosto število ugotovljenih kršitev je pokazatelj, da smo v teh dejavnostih več prisotni.

Kot že omenjeno, najpogosteje ugotavljamo kršitve na področju **plačila za delo in drugih prejemkov iz delovnega razmerja (4.720 kršitev)**. Po številu kršitev na drugem mestu zasledimo kršitve v zvezi z **zaposlovanjem v širšem smislu (905 kršitev)**, na tretje mesto pa se uvrščajo nepravilnosti v zvezi z **evidencami na področju dela in socialne varnosti (637 kršitev)**. V poročevalskem obdobju smo ugotovili tudi **550 kršitev** v zvezi z delovnim časom ter zagotavljanjem odmorov in počitkov in **405 kršitev** v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Glede intervencijske zakonodaje s področja delovnih razmerij je bilo ugotovljenih **215 kršitev**.

Pri svojem delu se pogosto soočamo s prevelikimi pričakovanji vlagateljev glede razreševanja njihovih težav, ki so posledica ravnanja delodajalcev. Zaradi socialnih stisk, pa tudi nezadovoljstva delavcev, je bilo mogoče v letu 2020 opaziti še večjo nestrpnost v komunikaciji. Občasno smo bili tudi predmet nezadovoljstva delodajalcev, včasih že ob uvedbi postopka, neredko ob izreku ukrepov.

IRSD že nekaj let opozarja, da pristojnosti nadzornih organov niso jasno določene. Naše delovno področje se pogosto prepleta s področji dela drugih organov, še posebej v javnem sektorju (IJS, ZIRS in tako dalje), vsled česar zaradi nekaterih nejasnosti v razmejitvi delovnih področij prihaja do opravljanja parcialnega nadzora in delnega odstopanja zadev drugim organom ter nenazadnje do »podajanja« zadev in izrekanja nepristojnosti organov. Z namenom odprave težav v praksi bi bilo torej treba jasneje določiti pristojnosti nadzornih organov.

V poročevalskem obdobju smo posvetili veliko pozornosti tudi naši preventivni vlogi. Na spletni strani IRSD smo objavili več gradiv glede aktualne problematike. V tem segmentu smo pospešeno nudili tudi strokovno pomoč, najpogosteje delavcem, pri čemer pa opažamo, da se z zaprosili za strokovno pomoč na nas obrača vse več delodajalcev. Pisnih **zaposil za strokovno pomoč** smo prejeli **2.725**, kar je bistveno več kot v letu 2019 (1.456). Strokovno pomoč nudimo tako v pisni obliki, kot tudi ustno preko telefona in na uradnih urah, odvisno od tega, na kakšen način se prosilci obrnejo na nas. Zaradi epidemiološke situacije smo v preteklem letu največ zaposil prejeli pisno ter ustno preko telefona, saj smo na telefonu zagotavljali dežurstvo od 9.00 do 15.30.

Ravno tako smo precej pozornosti posvetili poenotenju dela inšpektorjev, tako v obliki usposabljanja inšpektorjev, pregleda njihovih zadev ter opozarjanja na pomanjkljivosti, kot tudi v obliki priprave različnih navodil, obvestil (s posebno pozornostjo na sprejeti intervencijski zakonodaji) ter drugih pripomočkov za opravljanje dela, nenazadnje pa tudi v obliki priprave enotnih obrazcev zapisnikov ter nekaterih upravnih aktov.

V poročevalskem obdobju smo izkazali tudi aktivnosti pri predlogih ter pripombah na spremembe zakonodaje, ki so se nanašale na ZZSDT, ZČMIS ter na spremembe in dopolnitve ZIUOOPE, ki so bile nato v obliki odstopa od ZIUOOPE sprejete v ZIUPODV.

Z namenom bolj učinkovitega odkrivanja in preprečevanja kršitev, kot tudi ukrepanja, smo pri svojem delu tvorno sodelovali z MDDSZ, ZRSZ, s socialnimi partnerji, tako s sindikati kot delodajalci, ter z nekaterimi nadzornimi institucijami v Sloveniji. Vključeni smo bili v različne medresorske delovne skupine. Sodelovali smo tudi z različnimi mednarodnimi organi oziroma organizacijami, državnimi organi Republike Slovenije, kot tudi z nevladnimi organizacijami.

## 4.2. UKREPI

Zaradi ugotovljenih nepravilnosti smo v letu 2020 na področju delovnih razmerij v **574 primerih** odpravo nepravilnosti delodajalcem naložili z **ureditveno odločbo**. V poročevalskem obdobju smo v **47 primerih** ukrepali 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 **610 sankcij s plačilnimi nalogi, 3.024 sankcij z odločbami o prekršku** ter z **806 opozorili na zapisnik**. Poleg tega smo z namenom preprečevanja širjenja novega koronavirusa v okviru zagotavljanja naše prisotnosti na terenu občane **opozarjali na spoštovanje določb ZNB. Kaznivo dejanje** smo prijavili v **24 primerih**. V **107 primerih** smo v skladu z načelom sorazmernosti ukrepali z **opozorili po ZIN**. IRSD je v poročevalskem obdobju v **21 primerih** odločal o **soglasju k odpovedi pogodbe o zaposlitvi** delavkam oziroma delavcem, ki so varovani zaradi nosečnosti in starševstva. Izdali smo tudi **7 odločb o zadržanju učinkovanja prenehanja delovnega razmerja** zaradi odpovedi po drugem odstavku 215. člena ZDR-1.

## 4.3. POSEBNOSTI INŠPEKCIJSKEGA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ V JAVNEM SEKTORJU

V javnem sektorju se pri izvajanju inšpekcijskih nadzorov ugotavljajo določene posebnosti, ki niso značilne za zasebni sektor. Vsekakor gre na splošno v javnem sektorju za manjše število prijav, ki so drugačne narave, saj gre pretežno za delovno okolje, ki je s predpisi dobro urejeno in v katerem so v veliki večini sprejeti tudi preventivni ukrepi v skladu s 47. členom ZDR-1 ali Uredbo o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v organih državne uprave ter so z njimi javni uslužbenci načeloma seznanjeni. Pojasniti pa moramo, da poleg prijav, ki nam jih pošiljajo delavci, v javnem sektorju kršitve pravic obravnavamo tudi na pobudo drugih organov, na primer Varuha človekovih pravic, IRSŠŠ, IJS in KPK.

Prijave so se v letošnjem letu večinoma nanašale na domnevno trpinčenje na delovnem mestu, izbiro kandidatov za prosta delovna mesta, veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas ter na neizpolnjevanje pogojev za zasedbo delovnega mesta v povezavi z diskriminacijo pri zaposlovanju.

V skladu s programskimi usmeritvami IRSD je bila organizirana tudi usmerjena akcija nadzora izvajanja delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v dejavnosti šolstva, katere namen je bil ugotoviti spoštovanje delovnopravne zakonodaje v segmentih, kjer se pojavlja največ kršitev. Najštevilčnejše kršitve so bile ugotovljene v zvezi z obveznostjo javne objave prostega delovnega mesta, izpolnjevanjem pogojev za zasedbo delovnega mesta (predvsem odsotnostjo strokovnega izpita) in glede razlogov za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Ob navedenem dodajamo, da je bila akcija izvedena v času, ki je sovpadal z začetkom pojava SARS-CoV-2, zato je trajala krajši čas, vendar vseeno lahko zaključimo, da je bila narava ugotovljenih kršitev primerljiva s tistimi, ki so sicer značilne za javni sektor, in glede katerih prejmemo tudi največ prijav.

Pojav SARS-CoV-2 je močno posegel tudi v delovanje javnega sektorja. Zaznane so bile kršitve v zvezi z delovnim časom in počitki ter odmori, predvsem na področju policije in zdravstva, kar sicer predstavlja sistemski problem, ki je prišel kot posledica epidemije še bolj do izraza. Kršitve so bile zaznane tudi v zvezi z načinom izrabe letnega dopusta v tem času. Poleg obravnavanja prijav je IRSD v zelo velikem obsegu deloval preventivno, v okviru svetovalne funkcije (telefonska vsakodnevna razpoložljivost, svetovanje na uradnih urah in v okviru strokovnih pomoči), in sicer na področju vseh aktualnih dilem glede dela na domu ter drugih, z intervencijsko zakonodajo povezanih vprašanj.

#### 4.4. POSEBNOSTI INŠPEKCIJSKEGA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ V ZASEBNEM SEKTORJU

V primerjavi z javnim sektorjem, na področju zasebnega sektorja prejemamo in obravnavamo več prijav oziroma naznanjenih kršitev delovnopravne zakonodaje. Že v preteklosti smo opozarjali, da so prejete pobude za nadzor obsežnejše in se nanašajo na več kršitev delovnopravne zakonodaje, ki zahtevajo od inšpektorja več časa pri obravnavi in vsebinsko presojo. V letu 2020 smo prejeli tudi bistveno večje število prijav. Za poročevalsko obdobje je namreč značilno, da so bili poleg intervencijske zakonodaje sprejeti številni odloki Vlade RS za zajezitev in obvladovanje koronavirusne bolezni in da so bile IRSD z novo normativno ureditvijo podeljene nove pristojnosti. Vse to se je občutilo pri številu in vsebini prejetih prijav, kot tudi pri opravljanju dela organa. V pomladanskih mesecih epidemije koronavirusne bolezni je bilo zaustavljeno izvajanje inšpekcijskih nadzorov, razen v nujnih zadevah. V okviru izredno povečanega obsega nujenja strokovne pomoči smo tako delavce kot tudi delodajalce spodbujali k strpnosti in k temu, da čim več rešitev dogovorijo skupaj. Strah zaradi morebitne okužbe s COVID-19 se je odrazil tudi pri načinu komunikacije, zaznali smo več nestrpnosti, srečevali smo se tudi s pritiski v obliki groženj po prijavi drugim organom, medijem, Varuhu človekovih pravic in podobno. Poročevalsko obdobje je prav tako zaznamoval povečan obseg dela na domu, kar je odprlo številna vprašanja z vidika varstva pravic in obveznosti obeh strank v delovnem razmerju.



Najpogosteje so nepravilnosti naznanili delavci, s pisno podajo prijave na sedežih območnih enot oziroma pisarn IRSD, bodisi preko elektronske prijave, večkrat tudi anonimno. Nepravilnosti so naznanjali tudi sindikati, druge organizacije, namenjene varstvu delavskih pravic, združenja, drugi državni organi, odvetniki in tako dalje. V poročevalskem obdobju smo zaznali tudi več podanih prijav s strani občanov, mimoidočih, sosedov in podobno, ki so v strahu pred okužbo prijavljali opravljanje dela in dejavnosti v nasprotju s številnimi odloki. Še vedno poročamo o prijavah, ki so jih podali delavci, ki pri delodajalcu niso bili več zaposleni in so želeli, da pridejo do poplačila denarnih terjatev, pogosto je bil posredi tudi individualni spor. Ugotavljamo, da delavci odprave kršitev pogosto niso zahtevali pri delodajalcu kot to izhaja iz 200. člena ZDR-1.

Ugotovitve, predstavljene v tem poročilu, se nanašajo na opravljene nadzore, ugotovljene kršitve pa ne odražajo celotne slike stanja na področju delovnih razmerij in jih seveda ni mogoče vsestransko posplošiti.

Kot že uvodoma poudarjeno, so kršitve v zvezi z institutom plačila za delo v letu 2020 še vedno najpogosteje ugotovljene kršitve na področju delovnih razmerij s strani delodajalcev v zasebnem sektorju. Pri tem je potrebno izpostaviti, da intervencijska zakonodaja ni posegla v vsebinsko ureditev instituta plačila za delo. Inšpektorji so nepravilnosti ugotavljali tako v inšpekcijskih pregledih, ki so imeli podlago v prejetih prijavah, kot tudi v okviru poostrenih oziroma usmerjenih nadzorov oziroma akcij. Več nadzorov je bilo zaradi epidemiološke situacije opravljenih tudi na podlagi prejete dokumentacije. Tako kot v letu 2019 so bile tudi v poročevalskem obdobju najpogosteje ugotovljene kršitve v zvezi z neizplačilom regresa. Prijave so se izredno povečale po 1. novembru, ki predstavlja kasnejši rok za izplačilo regresa v primeru nelikvidnosti delodajalca, če to dopušča kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Tudi v tem poročevalskem obdobju je s FURS potekala uspešna izmenjava podatkov o delodajalcih, ki za posamezne delavce niso oddali iREK obrazca za izplačilo regresa. Ugotovljene kršitve v zvezi z izplačilom plače so se nanašale na zamudo rokov za izplačila kot tudi na neizplačila plače. Ob tem dodajamo, da smo na tem področju prejeli več prijav tudi iz naslova zagotavljanja izplačila dodatkov in povračil stroškov v zvezi z delom. IRSD je več aktivnosti namenil tudi spremembam ZminP, ki so se uveljavile s 1. januarjem 2020. Spremembe sicer ne posegajo v ureditev najnižjih osnovnih plač po kolektivnih pogodbah, niti v ureditev osnovnih plač po pogodbah o zaposlitvi, ter tudi ne posegajo v ureditev višine dodatkov, nadzor nad izvajanjem omenjenega zakona pa je potekal v okviru poostrenega celoletnega nadzora. Pri tem je seveda potrebno vedno znova poudarjati, da lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

S sprejetjem intervencijske zakonodaje so bili predmet inšpekcijskih nadzorov pogosto še institut čakanja na delo, izplačilo kriznega dodatka, uveljavljanje višje sile, karantena, delno subvencioniranje skrajšanega delovnega časa in področje vladnih odlokov, povezanih s spoštovanjem ukrepov za zmanjševanje tveganja okužbe in širjenja okužbe s SARS-CoV-2, začasno omejitvijo gibanja ljudi in omejitvijo oziroma prepovedjo zbiranja ljudi ter omejitvijo ponujanja in prodajanja blaga in storitev potrošnikom. Zaradi epidemije je v letu 2020 veliko gospodarskih panog delovalo z omejitvami, nekatere so za določen čas tudi prenehale z aktivnostmi ali jih prilagodile, precej se je zmanjšala prisotnost delavcev v prostorih delodajalcev in povečal se je obseg dela na domu oziroma na daljavo. Ker je bila pozornost delodajalcev osredotočena na ukrepe v zvezi z epidemijo koronavirusne bolezni oziroma na njihovo preživetje na trgu, se je to odražalo tudi v vsebinah prijavljenih kršitev in prošnjah za strokovno pomoč. Več prijav in zaprosil za strokovno pomoč se je nanašalo na enostransko odrejanje letnega dopusta, neizplačilo kriznega dodatka ter tudi na zlorabe instituta čakanja na delo in nezakonite odpovedi iz poslovnega razloga. Preventivna vloga organa je bila v poročevalskem obdobju izjemnega pomena.

Kot problematično ocenjujemo tudi področje kršitev v zvezi z delovnim časom, kjer pa je kršitve težko dokazovati. Delodajalci pogosto ne vodijo evidenc ali pa ne vodijo evidenc skladno z določbami ZEPDSV. Evidence so se pogosto prikrivale, podvajale ali pa vsebina ni odražala dejanskega stanja, kar je še težje dokazljivo. Pri tem je nadzor prav tako otežen zaradi pomanjkljivosti določb ZEPDSV. Težave zaznavamo tudi z dostopnostjo evidenc o izrabi delovnega časa, kajti pogosto se ne nahajajo tam, kjer se delo dejansko opravlja. Na podlagi izkušenj inšpektorjev lahko ocenjujemo, da je kršitev v praksi več kot prikazujejo statistični podatki. Sprememb zakona v poročevalskem obdobju žal še nismo dočakali.

Zelo pogosto se delo izvaja preko sklepanja pogodb o poslovnem sodelovanju s pogodbenimi izvajalci, še posebej v dejavnostih, ki so odvisne od zunanjih dejavnikov. Ugotavljanje primerov kršitev določb ZUTD, ki urejajo opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku je zapleteno, glavni izvajalci se tega namreč zavedajo in s formalnimi pravnimi podlagami poskušajo zakriti znake nedovoljenega posredovanja delavcev. Še večjo težavo pri dokazovanju nepravilnosti so predstavljali posamezni delodajalci, ki so zaposlovali tuje delavce, nato pa jih posredovali na delo v druge evropske države. Nadzorstvene aktivnosti so potekale tudi na področju čezmejnega izvajanja storitev tujih delodajalcev, ki začasno opravljajo storitve v Sloveniji. Ocenjujemo, da je na tem segmentu posebnega pomena komunikacijska povezanost pristojnih organov in njihova odzivnost.

V letu 2020 lahko poročamo o dobrem sodelovanju in izmenjavi podatkov ter ugotovitev z ZRSZ, še posebej na področju intervencijskih ukrepov.

Že v preteklosti smo opozarjali na problem »nesodelovanja« štetilnih delodajalcev v postopkih inšpekcijskega nadzora, ki otežujejo ali onemogočajo že sam začetek nadzora kot tudi nadaljnji potek inšpekcijskega oziroma prekrškovnega postopka. Vodenje inšpekcijskih postopkov, ko inšpektor zaradi neodzivnosti zavezancev ne more od pravne osebe pridobiti listin in ne more opraviti inšpekcijskega nadzora, je zelo oteženo. Dolgotrajnejše vodenje postopkov je nemalokrat tudi posledica težav glede vročanja uradnih pisanj (ni poslovnih prostorov, so le poštni nabiralniki, neodzivanje, nesprejemanje poštnih pošiljk, izogibanje vročitvi), še posebej v tujino (imenovanje zakonitih zastopnikov iz tretjih držav, različne ureditve držav pri vročanju uradnih pisanj), kar je bilo že uvodoma izpostavljeno.

Tudi za leto 2020 lahko poročamo o zlorabah na področju sklepanja pogodb civilnega prava v nasprotju z ZDR-1. Pri manjših delodajalcih je spoštovanje delovnopravne zakonodaje pogosto odvisno od znanja oziroma od kvalitete nudenja uslug, ki jih opravlja za delodajalca računovodski servis. Inšpektorji opozarjajo še na odsotnost panožnih kolektivnih pogodb v nekaterih dejavnostih, zato ocenjujejo, da bi bila krovna oziroma splošna kolektivna pogodba v zasebnem sektorju zelo dobrodošla.

Podobno kot v preteklih poročevalskih obdobjih so inšpektorji ugotovili največ kršitev pri delodajalcih, katerih glavne dejavnosti so bile dejavnosti gradbeništva, gostinstva, dejavnost proizvodnje ter trgovine, kjer smo bili tudi najpogosteje prisotni.

Podrobneje o ugotovitvah poročamo po posameznih delovnopravnih institutih.

## 4.5. INTERVENCIJSKA ZAKONODAJA

Kot je bilo v tem poročilu že večkrat omenjeno, je v letu 2020 delovanje organa zaznamovala epidemija koronavirusne bolezni. Korenite spremembe so se dogajale pri sprejemanju nove intervencijske zakonodaje, ki je med drugim močno posegla prav na delovnopravno področje.

Država je kot pomoč pri ohranjanju delovnih mest in ekonomskega položaja delodajalcev v letu 2020 sprejela 7 intervencijskih zakonov. Kot prvi je bil dne 20. 3. 2020 sprejet ZIUPPP in je stopil v veljavo 29. 3. 2020. Kmalu zatem je sledilo še sprejetje tako imenovanih protikoronskih zakonov (ZIUZEOP, ZIUOOPE, ZIUPDV, ZZUOOP, ZIUOPDVE in ZIUPOPDVE), ki so v različnih časovnih okvirih in z različno veljavnostjo urejali institute, uveljavljene s pretežnim namenom ohranitve delovnih mest. Sprejeti so bili naslednji intervencijski ukrepi: krizni dodatek, višja sila, karantena, delno subvencioniranje skrajšanega polnega delovnega časa in delno subvencioniranje čakanja na delo. Razmere v zvezi z epidemijo so zahtevale hitro spreminjanje in prilagajanje intervencijskih zakonov, ki pa določenih obveznosti delodajalcev niso sankcionirali, kar lahko rezultira v manjšem številu ugotovljenih kršitev intervencijske zakonodaje s strani IRSD.



Ključno je pojasniti, da so inšpektorji IRSD glede intervencijske zakonodaje ves čas delovali tudi z namenom generalne prevencije in tako delavcem kot tudi delodajalcem ves čas epidemije zagotavljali svetovanje osebno in po telefonu v času uradnih ur in v obliki pisnih strokovnih pomoči. Vsega skupaj je bilo s strani IRSD glede delovnopравnih vprašanj v letu 2020 pripravljenih strokovnih pomoči za več kot polovico v primerjavi z letom 2019. Pri tem dodajamo, da je bilo kar 717 strokovnih pomoči od skupno 2.725 vezano na vprašanja s področja novega koronavirusa.

Na tem mestu bo, poleg ugotovitev IRSD za vsako področje, na kratko predstavljena vsebina institutov, kot so bili urejeni s tako imenovano intervencijsko zakonodajo.

### 4.5.1. Povračilo nadomestila plače zaradi odrejene karantene

Ukrep, ki je najbolj neposredno povezan z epidemijo, je karantena. Karantena na domu je začasni ukrep, s katerim zdrava oseba po visoko rizičnem stiku z osebo, pri kateri je bila potrjena okužba s SARS-CoV-2, ali po prihodu iz tujine, omeji svoje stike z drugimi ljudmi. Namen karantene na domu je preprečevanje širjenja okužbe s SARS-CoV-2. Delavci v karanteni, ki jim delodajalec ni mogel omogočiti dela na domu in ki niso potovali v državo na rdečem seznamu (0 % nadomestilo), so bili upravičeni do nadomestila plače za čas trajanja karantene v višini, ki je bila odvisna od razloga za karanteno. Nadomestilo je segalo od 50 % pa do 100 % osnove. Delodajalec je bil delavcu za čas karantene dolžan izplačati ustrezno višino nadomestila plače, pravico do povračila izplačanih nadomestil plače pa je uveljavljal z vlogo pri ZRSZ.

Inšpektorji poročajo o vprašanjih in dilemah delodajalcev in delavcev tako glede samega instituta kot tudi glede določanja višine nadomestil za čas odrejene karantene, za kar se jim je nudila strokovna pomoč, kršitev s tega področja pa IRSD ne beleži.

### 4.5.2. Krizni dodatek

Začasni ukrep, ki je predstavljal pomoč zaposlenim v zasebnem sektorju, ki so delali v času izrednih razmer, je krizni dodatek. V ZIUZEOP je bila podana pravna podlaga za izplačilo kriznega dodatka, skladno s katerim je bil delodajalec dolžan vsakemu zaposlenemu, ki je dejansko delal in čigar zadnja plača ni presegla trikratnika minimalne plače, izplačati mesečni krizni dodatek v višini 200 eurov. Obveznost izplačila po ZIUZEOP je bila določena za obdobje od 13. 3. 2020 do 31. 5. 2020. Zadnji izmed objavljenih intervencijskih zakonov v letu 2020, ZIUPOPDVE, je ponovno uvedel krizni dodatek v višini 200 eurov. Pri tem je bilo dodano (za razliko od ZIUZEOP, po katerem so bili delodajalci za delavce, ki so delali, opravičeni plačila prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje), da lahko delodajalci zaprosijo za povračilo izplačanega kriznega dodatka. Kljub materialni določbi o obveznosti

plačila kriznega dodatka, pa ZIUPOPDVE na to ni vezal kazenske določbe in za kršitev ni predvidel globe.

Glede kriznega dodatka po ZIUZEOP je IRSD prejel več prijav kršitev, ki so se nanašale na primere neizplačil, prepoznih ali prenizkih izplačil. Inšpektorji na splošno ugotavljajo, da so bili delavci dobro seznanjeni s tem, da jim krizni dodatek pripada in da je bila tudi obveščenost delodajalcev glede obveznosti plačila dobra. V zvezi s kriznim dodatkom po ZIUZEOP so inšpektorji ugotovili **122 kršitev**, pri čemer je bilo **41 kršitev** ugotovljenih glede plačila sorazmernega dela kriznega dodatka (torej v primeru, da delavec ni delal cel mesec, v primeru, da je šlo za prazničen ali drug dela prost dan ali v primeru krajšega delovnega časa).

#### **4.5.3. Povračilo nadomestila plače zaradi odsotnosti iz razloga višje sile**

V času epidemije se je za določene kategorije delavcev iz različnih vzrokov pojavila nezmožnost opravljanja dela. Navedeno je bila posledica zaprtja vrtcev, šol in drugih varstvenih ustanov, posledica ustavitve javnega prometa ter zaprtja mej, kar je privedlo do odsotnosti z dela delavcev zaradi višje sile. Odsotnost z dela delavca je namreč lahko v izjemnih primerih upravičena zaradi nastanka višje sile.

Prvi intervencijski zakon, ki je predvidel povračilo nadomestila plače zaradi odsotnosti iz razloga višje sile, je bil ZIUZEOP. Ukrep je bil v veljavi v času prvega vala epidemije, nadomestilo za delavca v času, ko zaradi višje sile ni opravljal dela, je bilo določeno v višini nadomestila za primer začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga (80 % osnove). V ZZUOOP se je, zaradi drugega vala in postopnega ponovnega zaostrovanja ukrepov, spet uredila pravica do nadomestila plače zaradi nezmožnosti opravljanja dela zaradi višje sile zaradi obveznosti varstva. Ukrep je veljal od 1. 9. 2020 do 31. 12. 2020 (in je bil s sklepom podaljšan do 31. 3. 2021). Višina nadomestila je bila določena enako kot v ZIUZEOP, vendar brez omejitve z višino minimalne plače. Ukrep je bil dopolnjen v ZIUOPDVE in dodal še višjo silo zaradi ustavitve javnega prevoza in višjo silo zaradi zaprtja mej.

Glede instituta višje sile so inšpektorji poročali predvsem o vprašanih delavcev, ko delodajalci niso priznavali višje sile in so zahtevali, da delavci z delom vseeno nastopijo, ali pa so jim začeli odrejati delo v popoldanskem času in ob sobotah. V takih primerih so inšpektorji delovali v svoji svetovalni vlogi s tem, da so tako delavcem kot tudi delodajalcem podajali ustrezne informacije kdaj in na kakšen način zakon določa višjo silo in kako postopati v takih primerih. Kršitev, neposredno povezanih z višjo silo v letu 2020 ni bilo ugotovljenih, saj kazenskih določb, razen glede dolžnosti izplačila nadomestila in dolžnosti obveščanja ZRSZ o prenehanju višje sile po ZIUZEOP, intervencijska zakonodaja nima.

#### **4.5.4. Delno povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo**

Ena izmed temeljnih obveznosti delodajalca iz delovnega razmerja je, da delavcu zagotavlja delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi. Vendar že ZDR-1 določa, da v kolikor delodajalec delavcu začasno ne more zagotavljati dela iz poslovnega razloga, lahko delavca, z namenom ohranitve zaposlitve, najdlje za šest mesecev v posameznem koledarskem letu pisno napoti na čakanje na delo doma. V tem primeru ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 80 % osnove iz 7. odstavka 137. člena ZDR-1 ter dolžnost, da se odzove na poziv delodajalca na način in pod pogoji, kot izhaja iz napotitve. Začasni intervencijski ukrep, kot pomoč delodajalcem, je uvedel delno povračilo nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo, z namenom ohranitve zaposlitve. Uvedel se je z ZIUZEOP in je bil nato podaljšan v ZIUOOPE, ZIUOPDV, ZZUOOP in ZIUOPDVE do 31.1.2021.

Delodajalci so imeli glede čakanja na delo določenih veliko obveznosti, od obveščanja ZRSZ, preden se je delavec vrnil na delo, do upoštevanja prepovedi odrejanja nadurnega dela, vključno z prepovedjo odpuščanja. Pri tem je bil prekršek za delodajalca, če je odpustil delavca iz poslovnega razloga v času prejemanja nadomestila plače, določen samo v ZIUOPDV in z ZIUOPDVE (v ZZUOOP). Pod določenimi pogoji je bila uveljavljena tudi prepoved odpuščanja večjega števila delavcev. Kasneje je bilo dodano, da delodajalec ne more uveljavljati nadomestila plače za čakanje na delo v času odpovednega roka in obveznost predložitve izjav glede poravnanih obveznosti.

Ker ukrep delnega povračila nadomestila plač delavcem na začasnem čakanju na delo ureja 6 intervencijskih zakonov inšpektorji poročajo o tem, da so nadzori tovrstne zakonodaje zamudni ter da je delodajalcem zakonodaja pogosto nejasna. Inšpektorji opozarjajo, da je do zapletov prihajalo v zvezi s predhodnim obveščanjem ZRSZ o predčasni vrnitvi delavcev nazaj na delo, predvsem zaradi tega, ker

je ZRSZ sklepe o priznanju pravic do povračil izdajal s precejšnjo zamudo, obveznost obveščanja o vpoklicu delavcev nazaj na delo pa je po navodilih ZRSZ nastopila šele po vročitvi sklepov o odobreni pravici do povračil. Glede dolžnosti obveščanja ZRSZ je bilo zaznati tudi največ kršitev. V obdobju veljavnosti ZIUZEOP je bilo ugotovljenih **60 kršitev**. Nato se je število kršitev zmanjšalo, in sicer so bile v obdobju veljavnosti ZIUOOPE in v obdobju veljavnosti ZIUPDV glede tega ugotovljene po **4 kršitve** za vsako obdobje. V zvezi z institutom čakanja na delo so bile v obdobju veljavnosti ZIUZEOP, ZIUOOPE in ZIUPDV (poleg nepravilnega obveščanja ZRSZ) najštevilčnejše kršitve glede izplačila nadomestila. V zvezi s predmetnim institutom so inšpektorji opozarjali na problematiko, vezano na evidence delovnega časa. Prijave so se v veliki meri nanašale na to, da so bili delavci uradno napoteni na začasno čakanje na delo, vendar so morali vseeno delati, pri čemer je bilo v praksi dokazovanje teh dejstev oteženo, saj evidence, ki so jih delodajalci predložili, navedenega niso potrjevale.

#### **4.5.5. Delno subvencioniranje skrajšanja polnega delovnega časa**

Za primere, ko je bil delodajalec zaradi posledic epidemije delavcem nezmožen zagotoviti delo pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, se je z ZIUOOPE, z namenom ohranitve delovnih mest, določil tudi začasni ukrep delnega subvencioniranja skrajšanja polnega delovnega časa. Delodajalec je lahko začasno odredil delo s skrajšanim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje na delo, na način, da je delavcu zagotavljal delo vsaj za polovični delovni čas. Ukrep je po ZIUOOPE veljal do 31. 12. 2020 in je bil podaljšan z ZIUOPDVE do 30. 6. 2021. Delodajalci so lahko za čas skrajšanja delovnega časa uveljavljali subvencijo.

Z institutom je bilo povezanih veliko obveznostih delodajalcev, in sicer prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi z poslovnega razloga delavcem (ali večjemu številu delavcev) v času prejemanja subvencije in še mesec po tem, prepoved odrejanja nadurnega dela ali začasna prerazporeditev delovnega časa, če je bilo delo mogoče opraviti z delavci na skrajšanem delovnem času, obvezno je bilo vodenje evidence delovnega časa in poročanje ZRSZ o odreditvi skrajšanja in zagotavljanje dela vsaj za polovični delovni čas. Pred sprejetjem odločitve o odreditvi dela s skrajšanim delovnim časom se je moral delodajalec o podrobnostih posvetovati s sindikati, svetom delavcev ali pa obvestiti delavce pred sprejetjem, če pri delodajalcu ni bilo niti sindikata niti sveta delavcev.

Inšpektorji so ob uvedbi instituta zaznali nejasnosti glede razporeditve delovnega časa v primeru odreditve dela s skrajšanim delovnim časom in opozarjali na problematiko v zvezi z evidencami delovnega časa. Poročali so namreč, da je bilo kar nekaj prijav glede uradno odrejenega skrajšanega delovnega časa zaradi prejemanja sredstev države, dejansko pa so delavci delo opravljali polni delovni čas, pri čemer so delodajalci evidence vodili večinoma ročno in iz njih ni bilo razvidnih dejanskih ur prihodov in odhodov. Inšpektorji tako opozarjajo na težavnost nadzorov, saj ti zahtevajo natančno preverjanje evidenc delovnega časa in ugotavljanje drugih okoliščin, ki bi lahko izpodbile verodostojnost evidenc v primeru zatrjevanih kršitev. V okviru opravljenih nadzorov je bilo ugotovljeno, da ta institut v praksi ni bil uporabljen v tolikšni meri kot institut čakanja na delo, kar je razvidno tudi iz manj ugotovljenih **kršitev**, ki jih je bilo skupaj samo **5**, čeprav gre za ukrep, ki ima kazenske določbe, ki določajo globo za skoraj vse obveznosti, ki so v zakonu predvidene za delodajalca.

#### **4.6. PLAČILO ZA DELO**

Tudi v letu 2020 so bile kršitve v zvezi s plačilom za delo najpogosteje ugotovljene kršitve na področju nadzora delovnih razmerij. Inšpektorji so ugotovili **4.720 kršitev** instituta plačila za delo, kar je sicer manj kot v letu 2019, ko je bilo ugotovljenih 5.980 kršitev. Delež teh kršitev predstavlja **54 odstotkov vseh kršitev** na področju nadzora delovnih razmerij, kar pa je primerljivo s preteklim letom.

Nepravilnosti v zvezi z izplačilom plač ugotovljamo tako v inšpekcijskih pregledih, ki so uvedeni na podlagi prejetih prijav, kot tudi v inšpekcijskih pregledih, ki smo jih opravili v okviru usmerjenih nadzorov v zvezi z izplačilom regresa (131. člen ZDR-1), plačilnim dnevom (134. člen ZDR-1), pisnim obračunom ter krajem in načinom izplačila plače (135. člen ZDR-1) in spoštovanjem ZminP, pri čemer je bila pozornost namenjena tako večjim kot manjšim delodajalcem. Glede števila ugotovljenih kršitev ocenjujemo, da je največje število ugotovljenih kršitev na tem področju odraz več dejavnikov: dejstva, da se delavci v zvezi z neizplačilom plač najhitreje obrnejo na pomoč na IRSD, da IRSD daje poseben poudarek ugotavljanju tovrstnih kršitev in sodelovanja s FURS, predvsem v zvezi s kršitvami izplačila regresa za letni dopust. Največje število ugotovljenih kršitev v zvezi s plačilom za delo je torej tudi odraz



povečane aktivnosti IRSD na tem področju, kar pa ne pomeni, da gre dejansko za najbolj problematično področje.

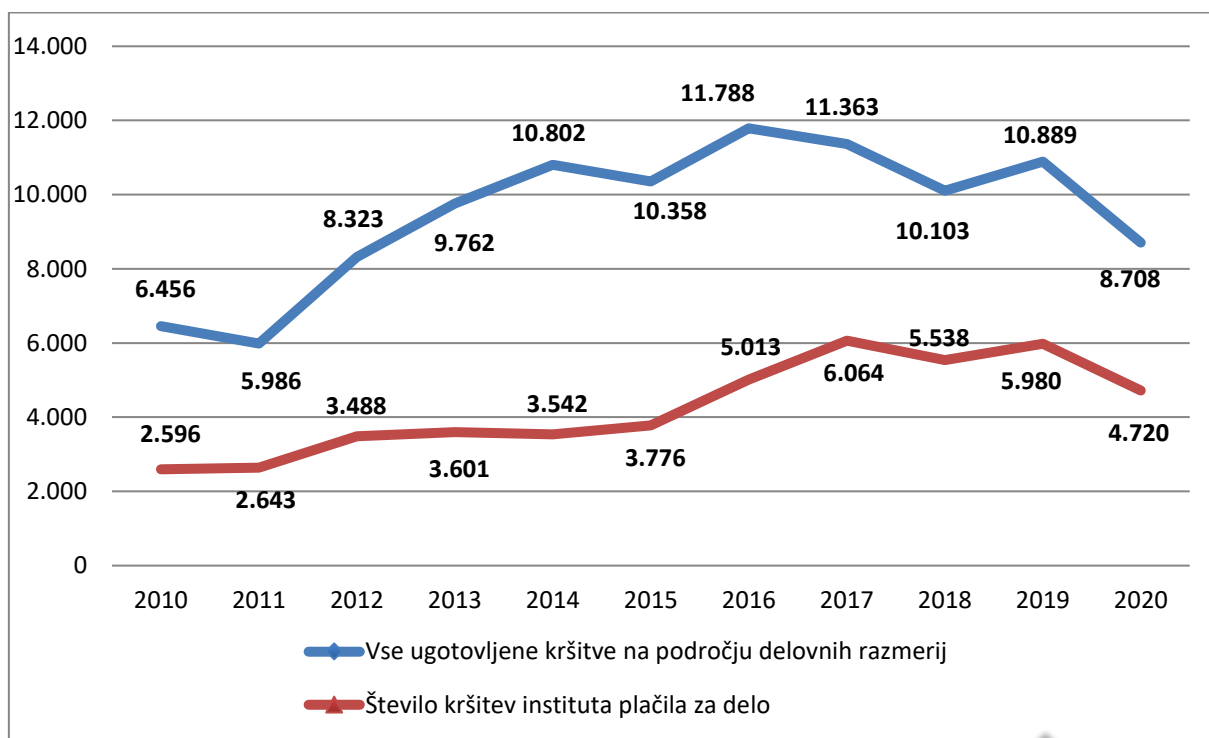
**Tabela 4: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju nadzora delovnih razmerij, 2012–2020.**

Leto	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ugotovljene kršitve na področju delovnih razmerij	8.323	9.762	10.802	10.358	11.788	11.363	10.103	10.889	8.708
Število kršitev instituta plačila za delo	3.488	3.601	3.542	3.776	5.013	6.064	5.538	5.980	4.720

Med vsemi kršitvami v zvezi s plačilom za delo so v letu 2020 najbolj izstopale kršitve v zvezi z regresom za letni dopust. Teh so inšpektorji ugotovili kar **2.603**. V zvezi s plačilnim dnevom je bilo ugotovljenih **1.025 kršitev**, pri čemer v teh primerih ne gre le za neizplačilo plače, temveč pogosto za nepravočasno izplačilo plače.

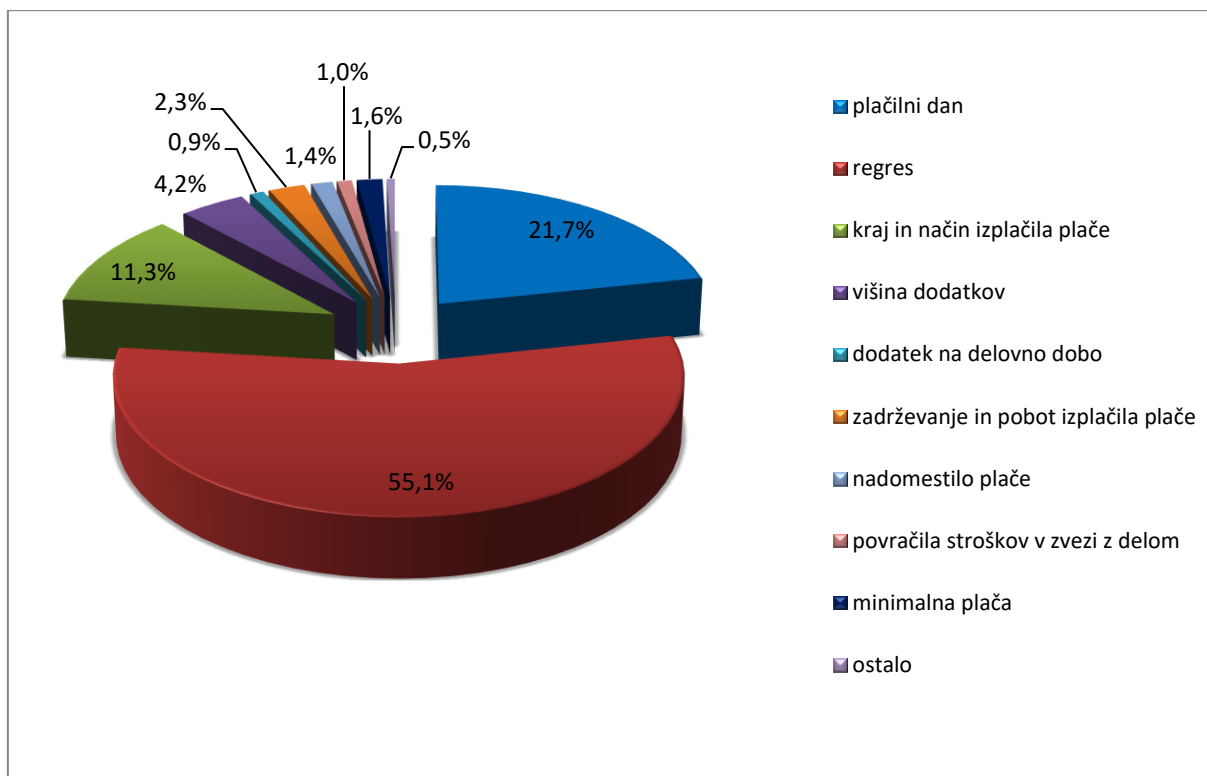
Ugotovljenih je bilo tudi **533 kršitev** določb v zvezi s krajem in načinom izplačila plače, od tega je bilo v zvezi s pisnim obračunom plače, ki ga je delodajalec dolžan dati delavcu do konca plačilnega dne, ugotovljenih **344 kršitev**. Glede višine dodatkov za delo v posebnih pogojih dela je bilo ugotovljenih **198 kršitev**, glede dodatka za delovno dobo **41 kršitev** in glede povračila stroškov v zvezi z delom **45 kršitev**. Inšpektorji so glede zadrževanja in pobota izplačila plače ugotovili **110 kršitev** in glede nadomestila plače **64 kršitev**.

**Graf 33: Število kršitev glede plačila za delo v primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju delovnih razmerij, 2010 - 2020**



Druge kršitve ZDR-1 glede plačila za delo so bile ugotovljene v manjšem številu. Navajamo še, da so inšpektorji zabeležili **8 kršitev** v zvezi z začasno nezmožnostjo zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, **3 kršitve** v zvezi z odpravnino ob upokojitvi in **13 kršitev** v zvezi z vrsto plačil.

**Graf 34: Deleži kršitev instituta plačila za delo v letu 2020**



Glede plačila za delo so inšpektorji v letu 2020 ugotovili tudi **77 kršitev ZminP**. V letu 2020 je minimalna plača znašala 940,58 evrov (bruto). Z zadnjo spremembo omenjenega zakona se je s 1. januarjem 2020 iz definicije minimalne plače izvzelo tudi vse dodatke, določene 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. Novela je prav tako prinesla spremembe na področju izračuna minimalne plače, in sicer se bo za izračun minimalne plače od 1. januarja 2021 uporabljala formula, pri čemer bo moral najnižji prejemek za polni delovni čas za 20 odstotkov presežati izračunane minimalne življenjske stroške, določena pa je tudi zgornja meja minimalne plače, in sicer ta ne bo smela biti višja od 140 odstotkov minimalnih življenjskih stroškov. Določanje izhodiščnih in osnovnih plač ter osnova za določanje višine posameznih dodatkov je ostalo nespremenjeno. Skupaj z resornim ministrstvom smo na spremembe javno opozarjali, v začetku meseca februarja smo na IRSD na temo minimalne plače pripravili dan odprtih vrat. Ravno tako je bila s tega področja nudena delavcem in delodajalcem strokovna pomoč v večjem obsegu. Večjih nepravilnosti glede izplačila zneska nižjega od minimalne plače sicer ni bilo zaznati. Nekaj kršitev je bilo ugotovljenih glede nepravilnega obračunavanja razlike do minimalne plače ter v zvezi s tem vštevanja dodatkov v znesek minimalne plače, ki pripada delavcu za redno opravljeno delo. Ob tem lahko poročamo o nekaj uspešnih primerih sodelovanja s predstavniki sindikatov.

Inšpektorji so ugotavljali, da nekateri delodajalci plačo izplačujejo po z zakonom določenem datumu. Na podlagi ugotovljenih kršitev nepravočasnega izplačila plač je mogoče sklepati, da se je navedeno v letu 2020 pojavljajo tudi zaradi okoliščin, v katerih so se znašli delodajalci. Zamude so se pojavljale predvsem pri manjših delodajalcih, primeroma navajamo v dejavnosti gostinstva ter tudi v dejavnostih, ki so vezane na druge. Na splošno predvsem v primeru gospodarskih subjektov, ki so bili v likvidnostnih težavah, kar je v veliki meri posledica upada naročil zaradi zaprtja gospodarske dejavnosti vsled razglašene epidemije koronavirusne bolezni, ali pa so bili odvisni od plačil za opravljene storitve, pri čemer so naročniki pogosto zamujali z izpolnjevanjem svojih obveznosti. Zaenkrat nismo beležili večjega števila prijav, da delavci ne bi prejeli plače za daljše časovno obdobje.

S strani posameznih upravnih enot smo bili opozorjeni na primere v zvezi z izplačilom plač in stroškov v zvezi z delom delavca tujca, ki pri njih vloži 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 prejemal le minimalno

plačo, dejansko izplačana plača na bančnem računu delavca ni bila enaka plači, ki je izhajala iz plačilne liste in podobno.

Inšpektorji so ugotavljali tudi kršitve v zvezi z izdajanjem pisnega obračuna plač. Delodajalci delavcem pogosto ne vročajo pisnih obračunov plače, poslužujejo se tudi izplačila v gotovini, brez plačilnih list. Inšpektorji opozarjajo na problematiko dokazovanja izdajanja pisnega obračuna plače s strani delodajalcev, saj določba 2. 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.

Delodajalci se poslužujejo tudi nezakonitega zadrževanja in pobota izplačila plače (tudi regresa za letni dopust). Še posebej velja opozoriti na primere kršitev pri izplačilu zadnje plače delavcu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi. V nadzorih se ugotavlja, da delodajalec delavcu ne zagotovi izplačila plače v ustrezni višini, pri čemer se delodajalci večinoma sklicujejo na povzročeno škodo s strani delavcev, katere pa delavec običajno ne priznava. Delodajalci tako nezakonito pobotajo terjatve brez podpisane izjave delavca.

Inšpektorji poročajo, da je bilo največ ugotovljenih kršitev v zvezi z neizplačilom oziroma z zamudo pri izplačilu regresa za letni dopust, pri čemer je bila večina prijav obravnavana v okviru usmerjenega nadzora. Sodelovanje s FURS na podlagi izmenjave podatkov o delodajalcih, ki za posamezne delavce niso oddali iREK obrazca za izplačilo regresa, ocenjujemo kot primer dobrega in učinkovitega sodelovanja dveh nadzornih organov. Inšpektorji ugotavljajo, da nekateri delodajalci regres izplačujejo v več delih, pri tem pa se sklicujejo na likvidnostne težave. ZDR-1 posebej sicer ne določa definicije nelikvidnosti, kar v praksi povzroča težave. Inšpektorji so zaznali primere, 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. Anomalije pri enakosti obravnave ob izplačilu regresa se praviloma dogajajo v razponu od najnižjega zneska regresa do najvišje določenega, še neobdavčenega zneska regresa. 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. Praviloma je elemente diskriminacije pravno vzdržno težko opredeliti. Neobdavčeni manevrski prostor med najnižjim in najvišjim regresom delodajalci najverjetneje izkoriščajo tudi kot davčno ugoden način nagrajevanja določenih delavcev. 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 računa in ga v gotovini vrnejo delodajalcu.

Tudi pri obračunu nadomestil plač inšpektorji opažajo nepravilnosti, predvsem zaradi napačno uporabljene osnove za nadomestilo plače. Moramo poudariti, da je v teh primerih, kot tudi v drugih primerih napačno izdelanih obračunov plač, velika odgovornost tudi na strani računovodskih servisov. Pozitivne izkušnje iz poostrenega nadzora v zvezi s spremembo ZMinP kažejo, da lahko tovrstni nadzori, v katere so vključeni tudi računovodski servisi, vplivajo na izboljšanje stanja pri večjem številu delodajalcev, na samo pri tistem, pri katerem se opravi inšpekcijski pregled.

ZDR-1 v 138. členu ureja možnosti v primeru začasne nezmožnosti zagotavljanja dela iz poslovnega razloga, in sicer v primeru, da delodajalec začasno, vendar najdlje za čas šestih mesecev v posameznem koledarskem letu, ne more zagotavljati dela delavcem, jih lahko z namenom ohranitve zaposlitve pisno napoti na čakanje na delo doma. ZDR-1 v tem primeru določa tudi nadomestilo plače delavcu. V letu 2020 povračilo nadomestila plače delavcem z namenom ohranitve delovnih mest pri delodajalcih, ki začasno ne morejo zagotavljati dela zaradi posledic razglašene epidemije koronavirusne bolezni, pogoje, upravičenost, višino in način uveljavljanja nadomestila ter tudi institut dela s skrajšanim delovnim časom ob hkratni delni napotitvi na začasno čakanje na delo delavca, ureja intervencijska zakonodaja. Več o tem v posebnem podpoglavju.

Inšpektorji poročajo tudi o neizplačilih dodatkov za delo v posebnih pogojih dela in dodatka za delovno dobo ter o neizplačilih 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 dodatkov in povračil stroškov. Možnosti ukrepanja inšpektorjev pri neizplačilu dodatka za delovno dobo so omejene, saj ZDR-1 pri takšnih kršitvah ne določa prekrškovnih sankcij.

Inšpektorji prav tako opozarjajo na nepravilnosti pri plačevanju dela delavcev, napoteni na delo v tujino. Med drugim ugotavljajo, 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 jim izplačujejo zgolj minimalno plačo po predpisih Republike Slovenije, del plačila pa jim plačajo v obliki drugih prejemkov.

Glede na vse navedeno smo glede instituta plačila za delo podali več predlogov za spremembe oziroma dopolnitve zakonodaje.

#### **4.7. DELOVNI ČAS, ODMORI IN POČITKI TER EVIDENCE NA PODROČJU DELA**

V letu 2020 so inšpektorji ugotovili **550 kršitev** s področja delovnega časa ter odmorov in počitkov, kar je občutno manj kot v letu 2019, ko je bilo ugotovljenih **734 kršitev**. Kršitve, ki so se nanašale zgolj na delovni čas, so ugotovili v **301 primeru**.

Enako kot leto poprej, sodijo med najštevilčnejše kršitve v zvezi z razporejanjem delovnega časa, in sicer je bilo ugotovljenih **173** takih **kršitev**. V zvezi z razporejanjem delovnega časa so bile najpogostejše (**89 kršitev**) ugotovljene kršitve določb šestega odstavka 148. člena ZDR-1, ki določa, da pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden, kar predstavlja absolutno časovno omejitev delovnega časa, ki ga delavec sme opraviti v enem tednu. Med številčnejše kršitve glede razporejanja delovnega časa sodi opustitev obveznosti delodajalca, da mora pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta določiti letni razpored delovnega časa in o tem pisno obvestiti delavce in sindikate na pri delodajalcu običajen način (**37 kršitev**).

Kršitve določb, ki urejajo nadurno delo in prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa so bile ugotovljene skupno v **119 primerih**, od tega so bile najštevilčnejše kršitve drugega odstavka 144. člena ZDR-1, ki zavezuje delodajalca k temu, da delavcu nadurno delo odredi v pisni obliki. Ugotovljenih je bilo kar **84** takih **kršitev**.

Do kršitev v zvezi z delovnim časom še vedno prihaja s strani delodajalcev namenoma, ali iz malomarnosti oziroma zaradi nevednosti. Za prve je značilno prirejanje evidenc delovnega časa (na primer dvojne evidence), za druge je značilno, da se želijo posluževati fleksibilnega razporejanja delovnega časa, za kar pa nimajo potrebnega znanja ter pravilno vodenih evidenc. Slednji imajo praviloma v pogodbah o zaposlitvi zelo skope določbe o delovnem času, prav tako nimajo primerno urejenega vprašanja letnega razporeda delovnega časa.

Inšpektorji opažajo, da se pri razporejanju delavcev na delo pojavlja vprašanje plačila nadomestila plače na dan praznika v primeru, ko je delavec glede na razpored dela na ta dan prost in bi bil prost tudi, če praznika ne bi bilo (torej na dan praznika nima določene delovne obveznosti). V takšnem primeru delavcu ne pripada nadomestilo plače, zato nekateri delodajalci načrtno delavce razporejajo na delo tako, da jim ni treba izplačati nadomestila za praznik. Navedena anomalija je bila odpravljena v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva s spremembo kolektivne pogodbe (32.b člen Kolektivne pogodbe za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije), vendar se podobna problematika pojavlja tudi v drugih dejavnostih, na primer v gostinstvu, zato bi bilo treba področje sistemsko urediti za vse delodajalce. V nasprotnem primeru lahko prihaja do oškodovanja delavcev ali pa vsaj do neenakosti med posameznimi delavci.



V zvezi s kršitvami delovnega časa, ki se nanašajo na razporejanje delovnega časa, odrejanjem nadurnega dela ter zagotavljanjem predpisanih odmorov in počitkov, inšpektorji opažajo problematiko glede odgovornosti za prekršek, predvsem pri večjih delodajalcih (na primer trgovine, kjer je za poslovanje, organizacijo delovnega časa in evidentiranje delovnega časa odgovoren poslovodja). Delodajalec kot pravna oseba se v tovrstnih primerih lahko ekskulpira odgovornosti za prekršek s tem, da dokaže, da je delavcu - poslovodji s pogodbo o zaposlitvi naložil odgovornost na primer za organizacijo delovnega časa

v posamezni poslovni enoti ter mu podal ustrezna navodila za delo. V skladu s sodno prakso (sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije IV Ips 9/2015) pravna oseba ni odgovorna za prekršek, če je odgovorna oseba ravnala v nasprotju z obveznostmi iz pogodbe o zaposlitvi in jo je pravna oseba pravočasno seznanila z navodili za ravnanje in če zakon pravni osebi ne nalaga posebnih konkretnih ukrepov dolžnega nadzorstva.

Na področju zagotavljanja odmorov in počitkov beležimo **249 kršitev**, kar je manj, kot je bilo ugotovljenih v letu 2019 (325 kršitev). Največ kršitev je ugotovljenih v zvezi z zagotavljanjem počitka med zaporednima delovnima dnevoma, in sicer **138**, medtem ko je bilo kršitev v zvezi s tedenskim počitkom **97**. Tako kot pretekla leta je bilo tudi v letu 2020 najmanj kršitev (14) ugotovljenih v zvezi z zagotavljanjem ustreznega odmora delavcem med delovnim časom.

Kršitve v zvezi z zagotavljanjem odmorov in počitkov je pri nekaterih delodajalcih še vedno težko ugotavljati zaradi neurejenih, prirejenih ali prikritih evidenc delovnega časa. Še vedno se dogaja, da ima delavec odmor oziroma počitek 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 2020 ugotovili skupno **637 kršitev** omenjenega zakona, kar predstavlja upad v primerjavi s preteklim letom (824 kršitev). Največ kršitev je bilo ugotovljenih glede evidenc o izrabi delovnega časa (18. člen) ter njihovega vodenja (19. člen), in sicer skupaj **322**, ter glede splošne obveznosti vodenja evidenc po 12. členu ZEPDSV, **210 kršitev**.

Inšpektorji poročajo, da marsikateri delodajalec vodi evidence tako, da so v celoti ustrezne in v skladu z zakonom, čeprav je na primer za določene dejavnosti splošno znano, da v določenih obdobjih delavci delajo več kot 8 ur na dan, tudi brez dnevnega ali celo tedenskega počitka. To še zlasti velja za gradbišča, kjer evidence delovnega časa redko izkazujejo realno stanje opravljenih ur.

Glede inšpekcijskih nadzorov v zvezi z evidencami delovnega časa predstavlja pozitiven premik uvedba davčnih blagajn ter dobro sodelovanje pri izmenjavi podatkov s FURS.

## 4.8. ZAPOSLOVANJE V ŠIRŠEM SMISLU

### 4.8.1. Pogodba o zaposlitvi

V tem podpoglavju predstavljamo ugotovitve inšpektorjev v povezavi s splošnimi določbami ZDR-1 oziroma zaposlovanjem v širšem smislu. O kršitvah glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi tako iz statističnega kot tudi vsebinskega vidika poročamo posebej. V primerjavi s preteklim letom ugotavljamo, da je število ugotovljenih kršitev na področju zaposlovanja v najširšem smislu v letu 2020 manjše kot v letu 2019, kar posledično odraža razmere glede zaposlovanja delavcev, ki so bile povezane z epidemijo koronavirusne bolezni. V letu 2020 smo ugotovili **905 kršitev**, medtem ko je bilo v letu 2019 ugotovljenih 1.280 kršitev. V primerjavi z vsemi ugotovljenimi kršitvami na področju delovnih razmerij v letu 2020 ta delež kršitev predstavlja približno 10 odstotkov.

V zvezi s **sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas** so inšpektorji v letu 2020 ugotovili **226 kršitev**. **146** ugotovljenih **kršitev** se je nanašalo na razloge, zaradi katerih so bile sklenjene pogodbe o

zaposlitvi za določen čas – ti niso bili določeni v pogodbi o zaposlitvi ali pa niso ustrezali dejanskim razlogom za opredelitev dela za določen čas. Marsikdaj se izkaže, da je razlog sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas preizkušanje delavca, na ta način torej delodajalci uporabijo institut pogodbe o zaposlitvi za določen čas namesto instituta poskusnega dela. V povezavi s časovno omejitvijo sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki jo določa 55. člen ZDR-1, je bilo ugotovljenih **56 kršitev**. Zaradi težkih gospodarskih razmer je bilo opaziti, da delodajalci niso »podaljševali« sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas. V **24 primerih** so inšpektorji ugotovili, da delodajalci niso upoštevali posledic nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Ugotavljali smo, da so bile pogodbe o zaposlitvi večkrat brez posameznih obveznih sestavin (manjkali so, na primer, razlog zaposlitve za določen čas, dolžina odpovednega roka in podobno) in niso nujno odražale tega, o čemer sta se dogovorila delavec in delodajalec. V povezavi z **obveznimi sestavinami, ki jih mora vsebovati pogodba o zaposlitvi**, so inšpektorji ugotovili **137 kršitev**, kar je manj kot v letu 2019, ko je zabeleženih 223 kršitev. Od tega se je **53 kršitev** nanašalo na navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca. V **30 primerih kršitev** so bile ugotovljene pomanjkljivosti v povezavi z določilom o dnevem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa. **39** ugotovljenih **kršitev** se je nanašalo na primere, ko pogodba o zaposlitvi ni vsebovala časa, za katerega je bila sklenjena, razloga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določila o načinu izrabe letnega dopusta. Prav tako se je ugotavljalo, da v pogodbah o zaposlitvi, ko gre za napotitev delavca na delo v tujino, delodajalci ne navedejo vseh določil po 209. členu ZDR-1.

Inšpektorji za delo so v letu 2020 znotraj instituta pogodbe o zaposlitvi ugotavljali kršitve 47. člena ZDR-1, ki so se nanašali na **ukrepe za varovanje dostojanstva delavca pri delu**, in sicer v manjšem številu kot preteklo leto. Ugotovili so **119 kršitev**, od tega se je **72 kršitev** nanašalo na sprejetje ukrepov za varovanje dostojanstva, drugih **47** pa na seznanitev delavcev s sprejetimi ukrepi. Inšpektorji so ugotovili **12 primerov** kršitev **prepovedi diskriminacije**, več ugotovljenih kršitev pa se je nanašalo na delavce v delovnem razmerju kot na kandidate za zaposlitev. Podrobneje o tem v nadaljevanju.

Inšpektorji so v poročevalskem obdobju ugotovili **95 kršitev prepovedi opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja**. To področje smo sicer lahko nadzirali v omejenem obsegu, kljub temu pa so ugotovljene številke primerljive z letom poprej, ko smo ugotovili 98 kršitev. Obravnava te problematike ostaja eden večjih izzivov inšpektorjev za področje nadzora delovnih razmerij.

V zvezi s **prijavo delavcev v socialna zavarovanja** ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in v zvezi z **izročitvijo fotokopije prijave v zavarovanje**, kar je obveznost delodajalca v skladu z drugim odstavkom 11. člena ZDR-1, so inšpektorji ugotovili **79 kršitev**, kar je manj kot v letu 2019, ko so inšpektorji zabeležili 107 tovrstnih kršitev.

V zvezi z **izročitvijo pisne pogodbe o zaposlitvi in predloga te pogodbe delavcu predvidoma tri dni pred sklenitvijo** so inšpektorji v letu 2020 kršitve ugotovili v **61 primerih**, kar je nekaj manj kot leto poprej, ko je bilo ugotovljenih 74 kršitev drugega odstavka 17. člena ZDR-1.

Med ugotovljenimi so tudi kršitve v zvezi z **izpolnjevanjem pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi**, kar predstavlja kršitve 22. člena ZDR-1 – inšpektorji so jih v letu 2020 evidentirali kar precej manj, in sicer je bilo ugotovljenih **42 kršitev** (v letu 2019 je bilo zabeleženih 87 kršitev). Inšpektorji vsako leto ugotovijo nekaj posameznih primerov, ko delodajalci sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas s kandidatom, ki še ne izpolnjuje pogojev za zasedbo delovnega mesta (kar je sicer mogoče na podlagi tretjega odstavka 22. člena ZDR-1, če noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela), kasneje pa ga zaposlijo za nedoločen čas.

V zvezi s spoštovanjem **pravic in obveznosti delodajalca pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi** s kandidatom so inšpektorji v letu 2020 ugotovili manj kršitev 28. člena ZDR-1, in sicer **16** (v letu 2019 smo ugotovili 25 kršitev). Vse ugotovljene kršitve so se nanašale na napotitev kandidata na predhodni zdravstveni pregled zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela.

Primerjava kršitev v zvezi z **objavo prostega delovnega mesta oziroma vrste dela kaže, da so** inšpektorji v poročevalskem letu ugotovili **23 kršitev** določbe 25. člena ZDR-1 (v letu 2019 je bilo

zabeleženih 39 kršitev). Več prijav glede tovrstnih kršitev prejmemo iz javnega sektorja, področja vzgoje in izobraževanja.

V zvezi s **postopkom sprejema splošnega akta delodajalca**, ki je določen v 10. členu ZDR-1, pa smo ugotovili **12 kršitev** (v letu 2019 ugotovljenih 29 kršitev). Veliko je tudi manjših delodajalcev, ki niso zavezani k sprejemu splošnega akta - akta o sistemizaciji delovnih mest in tako nimajo opredeljenih zahtev za zasedbo določenega delovnega mesta; glede na določbo drugega odstavka 22. člena ZDR-1 namreč ne rabijo določiti pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela. V takšnih primerih inšpektorji preverjajo, ali imajo delodajalci morebiti v sprejeti izjavi o varnosti z oceno tveganja opredeljena delovna mesta in nato primerjajo ugotovitve z dejanskimi razporeditvami na delo oziroma delovnimi opravili, ki jih delavci opravljajo.

V letu 2020 so inšpektorji zabeležili **14 kršitev instituta pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom**, ki so se nanašale na kršitev šestega odstavka 65. člena ZDR-1, ki določa prepoved nalaganja dela preko dogovorjenega delovnega časa delavcu, ki dela krajši delovni čas, če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno. Tovrstne kršitve je brez prijave izredno težko ugotoviti, sploh, če so evidence delovnega časa pri delodajalcu prirejene oziroma jih delodajalec ne vodi na način, ki bi omogočal njihovo odkritje. Če delavec dela več, kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas, predstavlja takšna kršitev prekršek le, če tovrstna možnost daljšega dela ni predvidena v pogodbi o zaposlitvi. Velja poudariti, da bo ugotavljanje tovrstnih kršitev lažje, v kolikor bodo odpravljene pomanjkljivosti ZEPDSV, kar smo že izpostavili.



Ugotovljenih je bilo **10 kršitev 76. člena ZDR-1**, ki v primeru spremembe delodajalca določa, da morata delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu, z namenom, da se doseže sporazum, pa se morata posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.

V poročevalskem obdobju je v tem sklopu potrebno omeniti še **delo na domu**. Kot fleksibilna oblika zaposlitve predstavlja pomemben institut za naslavljanje sodobnih vsakodnevnih izzivov tako na strani delavca kot delodajalca. Gre za institut, ki ob spoštovanju obveznosti in pravic delavcu omogoča lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, delodajalcu pa večjo fleksibilnost in lažjo organizacijo dela v primeru izrednih dogodkov. V poročevalskem obdobju poročamo o izjemno povečanem obsegu dela na domu. ZDR-1 predpisuje štiri obveznosti, ki se neposredno vežejo na delo na domu: sklenitev pogodbe o zaposlitvi z določilom oziroma dogovorom, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca; dolžnost, da se o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvesti inšpektorat za delo; dolžnost, da se pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, uredijo med delodajalcem in delavcem s pogodbo o zaposlitvi in ureditev pravice do nadomestila za uporabo svojih sredstev pri delu na domu v pogodbi o zaposlitvi.

Glede na pogodbeno naravo delovnega razmerja mora biti za delo na domu podano ustrezno soglasje volj delodajalca in delavca, ki se izrazi v sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za delo na domu, ne glede na to, ali gre za novo zaposlitev ali dogovor o opravljanju dela na domu z delavcem, ki je že zaposlen. Delavec, ki opravlja delo na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri v dogovoru z delodajalcem, ima enake pravice kot delavec, ki dela v delovnih prostorih delodajalca, vključno s pravico do sodelovanja pri upravljanju in sindikalnega organiziranja.

Poleg ključnih elementov, ki se vežejo na opravljanje dela na domu in jih je treba določiti v pogodbi o zaposlitvi, pa na tem mestu opozarjamo, da mora biti delodajalec glede dela na domu pozoren tudi na primernost delovnega mesta, vidik delovnega časa, varstvo poslovnih skrivnosti in drugih občutljivih podatkov, obveznosti glede zagotavljanja varnega in zdravega dela od doma, delovna sredstva in material, ki ga zagotovi delavec oziroma delodajalec, način sprotnega dogovora o opravljanju dela na domu, če obseg izvajanja ni natančno določen v pogodbi o zaposlitvi, poročanje delavca o evidenci o izrabi delovnega časa, opredelitev dela na domu, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za

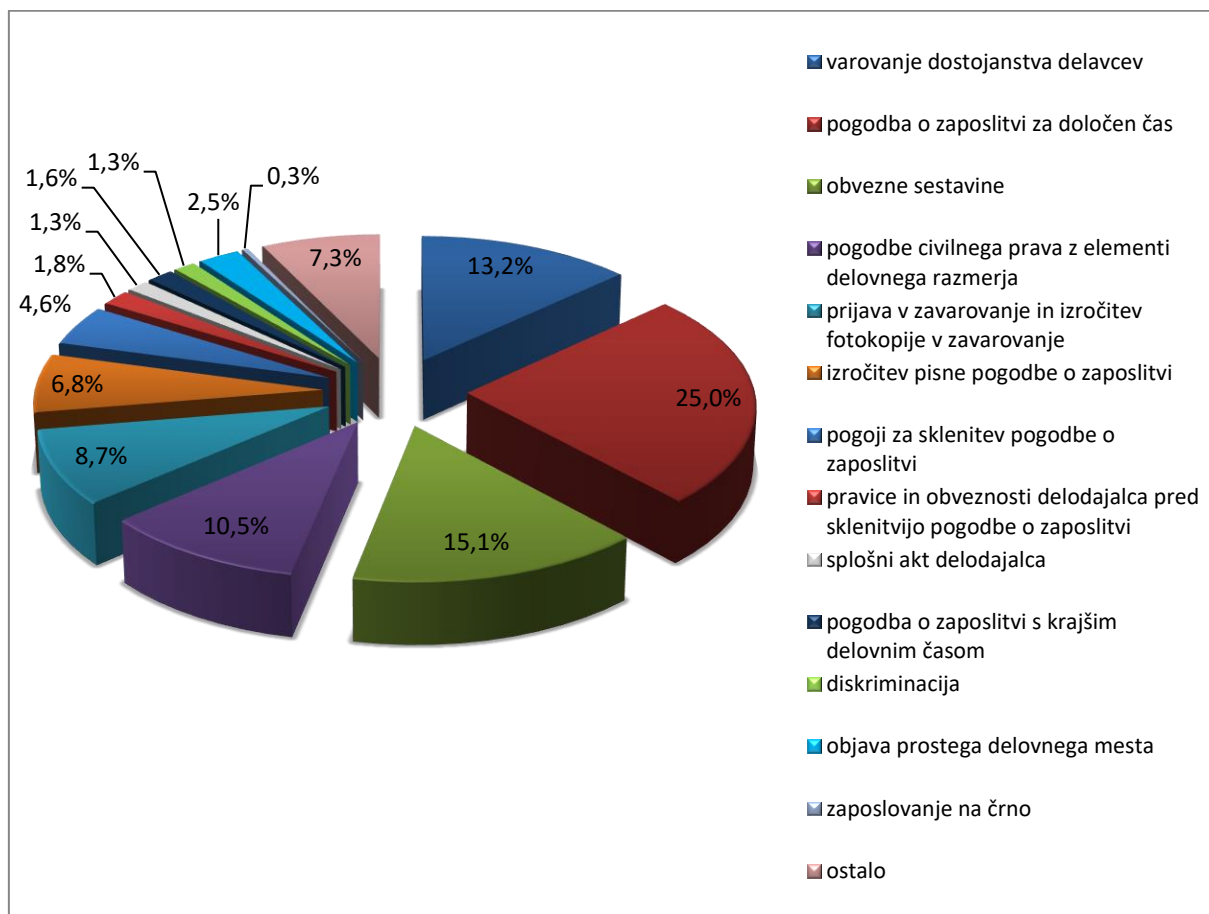
opravljanje dejavnosti delodajalca (opredelitev možna v aktu o sistemizaciji), način spremljanja dodeljenih delovnih nalog ter rezultatov delavca oziroma poročanje delavca o tem, dosegljivost delavca, ki dela na domu – kdaj, v katerih urah ter na kakšen način mora biti delavec dosegljiv za delodajalca ter delodajalec dosegljiv za delavca, omogočanje varne povezave v omrežje delodajalca, način sporočanja podatkov, ki so pomembni za izvajanje pogodbe o zaposlitvi (na primer bolezen) in drugo.

Poenostavitev postopka obveščanja IRSD o nameravanim organiziranju dela na domu je bila sprejeta med ukrepi šestega protikoronskega zakona – ZIUOPDVE, ki je določil tudi podatke, o katerih mora delodajalec obvestiti IRSD. Ti podatki, prejeti prek sistema SPOT, bodo omogočili tudi ustrežnejšo statistiko o delu na domu v Sloveniji.

Sistem urejanja delovnih razmerij omogoča tudi poenostavljeno odrejanje opravljanja drugega dela oziroma na drugem kraju zaradi izjemnih okoliščin. 169. člen ZDR-1, ki ureja spremembo dela zaradi naravnih ali drugih nesreč, v primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, določa, da se lahko vrsta in/ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine, čemur smo bili priča predvsem v prvem delu razglašene epidemije.

Inšpektorji za delo so ob opravljanju svojih nalog ugotovili še **3 kršitve prepovedi zaposlovanja na črno**. V skladu z 19. členom ZPDZC-1 imajo inšpektorji za delo možnost, da v primeru suma zaposlitve na črno izdajo odločbo, s katero prepovejo opravljanje dela posamezniku, ki je zaposlen na črno, in o tem nemudoma obvestijo pristojni organ. Še vedno lahko poročamo, da na naš naslov prejmemo izredno veliko število prijav domnevnih tovrstnih kršitev, še posebej s strani e-uprave, ki jih odstopimo FURS kot pristojnemu organu.

**Graf 35: Deleži kršitev glede zaposlovanja v širšem smislu v letu 2020**





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

Kot pogosto poudarjamo, so pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja bistvene dejanske okoliščine, ki kažejo, kako se pogodbeno razmerje uresničuje v praksi, in **ne poimenovanje razmerja s strani pogodbenih strank ali status pogodbenih strank**. Če obstajajo elementi delovnega razmerja, se na podlagi 13. člena ZDR-1 delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih lahko določi le zakon. Treba je torej upoštevati tudi posebnosti v posameznih dejavnostih, ki so opredeljene v specialni zakonodaji. Inšpektorji za delo sklepanje podjemnih pogodb nadzirajo le v primeru, če gre za ugotavljanje obstoja elementov delovnega razmerja in se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava. Razreševanje teh primerov ni enoznačno, pri čemer inšpektorji dokazujejo elemente delovnega razmerja za vsakega delavca posebej.

Postopek iskanja in celovite presoje dokazov za prisotnost elementov delovnega razmerja je lahko zapleten in dolgotrajen. Inšpektorji za delo pri tem ugotavljajo primeroma kakšno pogodbo ima delavec z naročnikom, ali ima delavec status fizične osebe, samostojnega podjetnika, posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, ali študenta, ali ima delodajalec za opravljanje del in nalog, ki se opravljajo po pogodbi civilnega prava z delavcem, sistemizirano delovno mesto, je bilo prosto delo objavljeno, ali se delo delavca, ki ga opravlja po pogodbi civilnega prava, opravlja na enak način, kot ga opravljajo zaposleni delavci tega delodajalca, kje se opravlja delo, v čigavih prostorih se opravlja delo, čigava so sredstva za opravljanje dela, ali si delavec prosto oblikuje način dela, se mora držati navodil naročnika oziroma delodajalca, kako je z izostanki, kakšno število ur opravi delavec v primerjavi z ostalimi delavci, kako se vodi evidenca opravljenih ur, kako se obračunava opravljeno delo, kdaj se izplača, ali plačilo za delavca predstavlja njegov edini ali glavni vir zaslužka, ima mogoče delavec plačan prevoz na delo ali prehrano med delom, ali delavec delo opravlja osebno, nepretrgoma ali gre za določeno kontinuiteto, ali delavec dobi strokovna navodila glede vsebine in izvedbe dela, se izvaja nadzor nad njegovim delom, kam se delavec obrača za nasvet oziroma navodila v primeru kakršnihkoli težav in podobno.

Inšpektorji so poročali o sklepanju pogodb o poslovnem sodelovanju s podizvajalci oziroma sklepanju civilnih pogodb s samostojnimi podjetniki, kjer so izpostavili dejavnost gradbeništva in kovinske industrije. Večje število pogodb civilnega prava se na splošno ugotavlja tudi v dejavnosti gostinstva, ki pa je bila v letu 2020 zaradi omejitve poslovanja med bolj prizadetimi. V letu 2020 so inšpektorji ugotovili **95 kršitev** 13. člena ZDR-1, kar sicer ne odraža dejanske razširjenosti sklepanja pogodb civilnega prava v nasprotju s predpisi. Inšpektorji imajo pri ugotavljanju elementov delovnega razmerja in iskanju dokazov za njihov obstoj velikokrat težave, v praksi se obstoj posameznih elementov delovnega razmerja pogosto razlaga mnogo preveč ohlapno in v smeri neobstoja posameznega elementa, še posebej elementa nepretrganosti dela. Na tem področju nismo prejeli velikega števila prijav. Več delodajalcev je v poročevalskem obdobju zaradi epidemije koronavirusne bolezni omejilo ali prilagodilo poslovanje, posledično so tudi prekinili oziroma niso sklepali pogodb civilnega prava. Veliko delodajalcev je odslovilo tudi dijake in študente, ki so pri njih opravljali delo na podlagi napotnice študentskega servisa. Več pa smo zaznali različnih oblik dela v okviru različnih spletnih platform, ki, kot smo že izpostavili, tudi pri nas postajajo vse bolj pogoste. Drugačen način opravljanja dela navidezno nakazuje na neuporabnost klasičnih institutov delovnega prava, dejansko pa gre za že poznane probleme v novi preobleki.

Ob ugotovljeni kršitvi sklepanja pogodbe civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja inšpektor vodi upravni in prekrškovni postopek. Ob tem je potrebno dodati, da inšpektorji poročajo tudi o več primerih, ko oseba, za katero je ugotovljeno, da je delala na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju s 13. členom ZDR-1, nima želje po redni zaposlitvi. Ravno tako smo se srečali s primeri, ko so delodajalci opravljali svojo dejavnost na način, da niso imeli zaposlenega nobenega delavca, temveč so svojo dejavnost opravljali izključno preko pogodb civilnega prava.

Inšpektorji si na tem področju želijo dopolnitve oziroma konkretizacije zakonske določbe, kjer bo seveda izrednega pomena socialno partnerstvo in socialni dialog.

V okviru izvajanja inšpekcijskega nadzora bomo še naprej namenjali pozornost različnim oblikam dela v nasprotju s predpisi, ki jih delavci večinoma ne opravljajo v okviru delovnega razmerja, pri čemer to ni njihova prostovoljna odločitev, tudi v okviru usmerjenih akcij oziroma poostrenih nadzorov. Ravno tako

bo IRSD posvetil pozornost tej tematiki v okviru organizacije letne konference, ko bodo zdravstvene razmere zaradi pojava SARS-CoV-2 to dopuščale.

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

Tudi na področju varstva pred diskriminacijo, nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu je leto 2020 z epidemijo COVID-19 prineslo drugačno dinamiko. S teh področij je bilo ugotovljenih bistveno manj kršitev kot v prejšnjih letih, saj je bil poudarek na inšpekcijskem nadzoru področij, povezanih z epidemijo.

Enako kot v prejšnjih letih je mogoče zaključiti, da delodajalci svojo obveznost iz prvega odstavka 47. člena ZDR-1 glede ustreznih ukrepov, s katerimi morajo zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev, še vedno razumejo predvsem tako, da sprejmejo splošne akte, kjer navedejo možne ukrepe. Ne glede na to so inšpektorji v letu 2020 ugotovili **72 kršitev**, ko delodajalci te obveznosti niso izpolnili (za primerjavo: tovrstnih kršitev je bilo v letu 2019 evidentiranih 145). O ukrepih, če so ti sprejeti, sicer delavce praviloma tudi seznanijo, saj so v letu 2020 inšpektorji evidentirali le **47 kršitev**, ko temu ni bilo tako (v letu 2019 je bilo takšnih kršitev ugotovljenih 105). Žal pa inšpektorji poročajo, da se v praksi določbe teh aktov nato ne uporabljajo ne v preventivne namene ne v primerih, ko se v kolektivu pojavi sum na trpinčenje ali nadlegovanje delavcev. Največ ugotovljenih kršitev 47. člena ZDR-1 je bilo v letu 2020 sicer evidentiranih v dejavnosti gostinstva.

Podobno kot v preteklih letih so inšpektorji tudi v letu 2020 ocenili, da je na IRSD prispelo nekoliko več prijav domnevnega trpinčenja na delovnem mestu oziroma zaprosil za strokovno pomoč s tem v zvezi iz javnega sektorja (za razliko od zasebnega sektorja, kjer je tovrstnih prijav po opažanjih inšpektorjev nekoliko manj). Zaradi epidemije in začasnega zaprtja nekaterih dejavnosti (vzgoja in izobraževanje, šport, knjižnice in podobno) ter posledično zmanjšanja novega oziroma dodatnega zaposlovanja v teh dejavnostih, pa je bilo sicer možnosti za pojav kršitev manj.

Je pa res, da inšpektorji poročajo tudi o tem, da so v tem poročevalskem letu na uradnih urah opazili porast nezadovoljstva javnih uslužbencev, in sicer v osnovnih šolah, vrtcih in domovih za ostarele, oziroma na splošno v tistih delih javnega sektorja, kjer so se obremenitve v času epidemije še povečale oziroma spremenile. Zaradi pomanjkanja zaposlenih v socialnem in zdravstvenem varstvu, ki je bilo v času epidemije še bolj obremenjeno ob porastu pacientov in reorganizaciji dela na eni strani ter spričo več izostankov z dela zaposlenih iz zdravstvenih oziroma preventivnih razlogov na drugi strani, so se uslužbenci pritoževali, da prihaja do izgorelosti in do takih pritiskov, ki bi po njihovem mnenju lahko predstavljali trpinčenje na delovnem mestu.

Kadar v kolektivu pride do suma na nadlegovanje ali trpinčenje, lahko tudi za leto 2020 - podobno kot v preteklih poročevalskih obdobjih - ugotovimo, da delavci, kljub sprejetim internim aktom, postopkov v zvezi s trpinčenjem ne vodijo v skladu s temi splošnimi akti (bojijo se predvsem povračilnih ukrepov s strani delodajalca ali sodelavcev), včasih pa te postopkov, ki so jih sami sprejeli, ne vodijo niti delodajalci, ko prejmejo prijavo domnevnega trpinčenja na delovnem mestu znotraj kolektiva. Na IRSD tudi opažamo, da v času trajanja delovnega razmerja delavci pošiljajo praviloma samo vprašanja o varovanju dostojanstva zaposlenih in o možnostih ukrepanja, prijave pa podajo pogosteje šele takrat, ko jim delovno razmerje že preneha in imajo do delodajalca še kakšne terjatve ali odprte konflikte. Delavci se tudi redko odločajo za tožbe na pristojno delovno sodišče, prej izkoristijo možnost izredne odpovedi, ki jo ureja 111. člen ZDR-1, da pobegnejo iz delovnega okolja, ki ga zaradi domnevnega nadlegovanja ali trpinčenja doživljajo kot škodljivega zdravju.

V posameznih primerih zatrjevanega trpinčenja na delovnem mestu se delavci ali delodajalci obrnejo tudi na Projektno enoto IRSD, ki v takšnih primerih lahko pomaga z izvedbo mediacije. Slednja je lahko zelo učinkovito sredstvo za razreševanje konflikta, ki še ne traja predolgo, ki ne zajema večjega števila ljudi in ki izvira predvsem iz pomanjkljive ali neustrezne komunikacije. Zaradi takšne komunikacije vpleteni analizirajo določene dogodke na delovnem mestu, ki v njih sprožajo močna čustva, na svoj način. Namesto, da bi se o dogajanju in svojih čustvih pogovorili, se zaprejo vase in tonejo vse globlje v konflikt, vanj pa povlečejo še sodelavce. To se dogaja na obeh oziroma vseh straneh. Praktično je v vseh primerih mediacij v ozadju neprimerna komunikacija med vpletenimi osebami, ta je lahko neobstoječa, neprimerna, neprofesionalna ali neprilagojena naslovniku. Zanimivo je, da je v takih

konfliktih, kjer naj bi bilo v ozadju očitano trpinčenje na delovnem mestu, praviloma delodajalec oziroma zakoniti zastopnik delodajalca tisti, ki poda pobudo za mediacijo. V svojem zaprosilu najpogosteje navede, da ne ve več, kako naj pristopi do delavca, saj slednji vsako njegovo potezo dojema kot dokaz trpinčenja.

Na inšpektorat se občasno obrnejo tudi žrtve trpinčenja (ali zgolj neprimerne komunikacije) na delovnem mestu, ki opisujejo dogajanje na delovnem mestu, in si želijo nasvete, kako ukrepati v takih primerih. Take osebe seznanimo s tem, kaj trpinčenje je in kaj ni, kako lahko ukrepajo in kakšne možnosti imajo, da zavarujejo svoje zdravje in dostojanstvo. Velikokrat so žrtve zelo hvaležne, da se lahko pogovorijo o tem, kaj se jim dogaja v službi, brez obsojanja in z veliko dozo razumevanja.

Kot smo v naših poročilih navedli že večkrat, se pri ugotavljanju kršitev glede varovanja dostojanstva zaposlenih inšpektorji srečujejo z velikimi težavami pri ugotavljanju dejstev. Dokazov (listine, priče) za sporna dejanja ni, ali pa gre za izjave vpletenih, ki so si praviloma nasprotne, prav tako pa je dojetanje teh kršitev pri zaposlenih zelo subjektivno. Priče večinoma v strahu pred povračilnimi ukrepi tudi nočejo sodelovati z izjavami v inšpekcijskem postopku, pa še vir prijave morajo inšpektorji varovati in ga z vodenjem postopkov ne smejo izpostavljati. Kršitve trpinčenja ali nadlegovanja na delovnem mestu so zato v postopku inšpekcijskega nadzora zelo redko izkazane oziroma dokazane. Prijavitelja pa se praviloma seznanijo tudi z možnostjo uveljavljanja pravic na pristojnem delovnem sodišču v skladu z 200. členom ZDR-1.

Naloga IRSD na področju varstva pred nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu kljub epidemiji tako ostaja predvsem preventivna v smislu, da tako delodajalce kot tudi delavce seznanjamo s posledicami teh prepovedanih ravnanj in jim lahko pokažemo praktične možnosti za izboljšanje vzdušja znotraj kolektiva. Te zadevajo predvsem odprto pošteno komunikacijo (s poudarkom na ustrezni in hitri povratni informaciji), pravično ter zakonito izpolnjevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ter sprotno primerno ukrepanje ob kršitvah delovnih obveznosti. Neprecenljivega pomena se je za delovna okolja izkazala tudi pohvala sodelavcu za opravljeno delo, ki je glede na mnoge raziskave v naših delovnih okoljih žal kronično primanjkuje.

Je pa vzpodbudna novica, da se marsikateri delodajalec tudi v Sloveniji že aktivno trudi, da bi s preventivnimi aktivnostmi poskrbel za pozitivno vzdušje v kolektivu in na ta način preprečil oziroma že v kali zatrl psihosocialne dejavnike tveganja na delovnih mestih. S tem v zvezi je pohvalno, da pri določenih delodajalcih že zaposlujejo usposobljene managerje za srečo pri delu (praviloma gre tukaj za večje delodajalce), ki skrbijo za dobro počutje sodelavcev na delovnih mestih. Takšni delodajalci beležijo bistveno višjo produktivnost in s tem dobiček, manj konfliktov na delovnem mestu in s tem manj stroškov ter časa za njihovo reševanje, večjo kreativnost in manjšo fluktuacijo od povprečja. Ker veljajo za dobre delodajalce, nimajo težav z zaposlovanjem novih visoko motiviranih in kvalificiranih sodelavcev, ki so jim lojalni.

Primerov kršitev prepovedi diskriminacije je bilo v letu 2020 na IRSD evidentiranih **skupno 12**, kar je manj kot v preteklih letih, ko se je število teh primerov gibalo okoli 20. Zaradi epidemije je v letu 2020 veliko gospodarskih panog delovalo z omejitvami, nekatere so za določen čas tudi prenehale z aktivnostmi ali jih prilagodile, precej se je zmanjšala prisotnost delavcev v prostorih delodajalcev in povečal se je obseg dela na daljavo. Ker je bila pozornost delodajalcev in delavcev osredotočena na ukrepe v zvezi z epidemijo COVID-19 oziroma na njihovo preživetje na trgu, se je to odražalo tudi v vsebinah prijavljenih kršitev in prošnjah za strokovno pomoč. Kršitve prepovedi diskriminacije pa so še posebej takšne, da jih je brez prijave praktično nemogoče ugotovljati, tako da se to odraža tudi v nizkem številu odkritih primerov kršitev prepovedi diskriminacije na IRSD v letu 2020. Nižje število ugotovljenih primerov kršitev prepovedi diskriminacije pa gre prav gotovo pripisati tudi povečanemu obsegu dela inšpektorjev na področjih, povezanih z epidemijo.

V tem poročevalskem letu so inšpektorji torej skupno ugotovili 12 primerov kršitev prepovedi diskriminacije, od tega se jih je kar **pet** nanašalo na kandidate za zaposlitev, **sedem** pa jih je bilo storjenih zoper delavce v delovnem razmerju. Vse kršitve so bile ugotovljene pri delodajalcih v zasebnem sektorju, povečini v družbah z omejeno odgovornostjo (d.o.o.), v dveh primerih pa pri samostojnem podjetniku posamezniku. Zanimivo je, da sta se oba primera kršitve prepovedi diskriminacije pri samostojnih podjetnikih nanašala na kandidate za zaposlitev, natančneje na sporne pogoje za opravljanje dela v javni objavi prostega delovnega mesta, ki so nakazovali, da delodajalec pri zaposlitvi daje prednost določenemu spolu (»natararica«, »mizar«) ali starosti: 19 do 35 let.

V **petih** primerih, ko je bila ugotovljena diskriminacija kandidatov za zaposlitev, je šlo za to, da je delodajalec iskal osebe z naslednjimi osebnimi okoliščinami:

- v dveh primerih je iskal osebe ženskega spola za pomoč pri strežbi oziroma za delovno mesto »natakarice«;
- v enem primeru je v oglasu za prosto delovno mesto navedel, da je delovno mesto na voljo le moškim, starim od 19 do 35 let (mizarstvo);
- v enem ugotovljenem primeru je delodajalec javno objavil naslednje povabilo: »Ker vemo, da ženske rešujejo večje število opravil istočasno, vas potrebujemo!«; ni pa navedel, za kakšno delovno mesto pravzaprav gre, razen tega, da bo zaposlitev za en mesec na območju Dolenjske;
- v enem (tudi medijsko odmevnem) primeru je delodajalec javno objavil prosto delovno mesto »zobne asistentke«, med pogoji pa je navedel, da »... je zaželeno, da ima kandidatka že svoje otroke, starejše od treh let in/ali da v planu nima porodniškega dopusta naslednja 2/3 leta«, pri čemer pa je uspel nanizati kar več osebnih okoliščin - podlag za diskriminacijo (spol, nosečnost, materinstvo, starševstvo, družinsko stanje).

V zgoraj navedenih primerih je bila kršitev v zvezi s kandidati za zaposlitev evidentirana bodisi kot kršitev 6. člena ZDR-1 - kršitev prepovedi diskriminacije, bodisi kot kršitev 27. člena ZDR-1. Slednji določa enako obravnavo glede na spol pri objavi prostega dela: delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu.

V vseh primerih, ko je bila ugotovljena kršitev prepovedi diskriminacije kandidatov za zaposlitev, so delodajalci sporni oglas umaknili najkasneje takrat, ko jim je inšpektor predočil kršitev, v enem pa že prej (pod pritiski javnosti).

Preostalih **sedem primerov** ugotovljenih kršitev se je nanašalo na to, da so delodajalci postavljali v neenakopraven položaj delavce v času trajanja delovnega razmerja. Tako so denimo:

- različnim delavcem izplačevali plače ob različnih terminih,
- kršili prepoved diskriminacije delavcev v zvezi z različnimi termini izplačila regresa za letni dopust,
- delavci, zaposleni pri istem delodajalcu, so prejeli kot regres za letni dopust različne zneske, ne da bi to bilo kakorkoli povezano s trajanjem njihove zaposlitve pri delodajalcu.

V enem izmed zgornjih primerov sta denimo delavca, ki sta bila na bolje plačanem delovnem mestu v proizvodnji (mehanika), prejela plačo nekaj dni prej kot ostale delavke v proizvodnji (šivilje), delodajalec pa je izključno zanj vlagal iREK obrazce nekaj dni pred tistimi za ostale delavce in jima prej vročal tudi plačilne liste. V konkretnem primeru je pomembno, da je šlo za delavca moškega spola, medtem ko so bile šivilje na nižje (in kasneje) plačanih delovnih mestih ženskega spola.

Anomalije pri enakosti obravnave ob izplačilu regresa se glede na ugotovitve inšpektorjev praviloma dogajajo v razponu od najnižjega zakonsko predpisanega zneska regresa do najvišje določenega, še neobdavčenega zneska. Delodajalci v večini primerov nimajo sprejetih splošnih aktov ali izdelanih formalnih kriterijev, na podlagi katerih delavcem izplačujejo različne zneske regresa, pri čemer je občasno ugotoviti elemente diskriminacije določenih skupin delavcev. Nižji sorazmerni del regresa prejmejo na primer tisti delavci, ki jim je v tekočem koledarskem letu prenehalo delovno razmerje ali so koristili starševski dopust. Marsikdaj pa vseh elementov diskriminacije v takih primerih ni mogoče nedvoumno opredeliti, iz česar izhaja, da neobdavčeni manevrski prostor med najnižjim in najvišjim regresom delodajalci najverjetneje izkoriščajo zgolj kot davčno ugoden način nagrajevanja določenih delavcev.

Zanimiv je tudi primer ugotovljene kršitve prepovedi diskriminacije, ko je delodajalec sprejel dogovor s sindikati, v skladu s katerim je tistim delavcem, ki so v letu 2019 izostali z dela iz zdravstvenih razlogov ali zaradi izrabe starševskega dopusta, izplačal v letu 2020 nižji znesek nagrade za poslovno uspešnost kot tistim delavcem, ki niso izostali z dela iz teh razlogov. V tem primeru je bila evidentirana posredna diskriminacija zaposlenih delavcev na podlagi naslednjih osebnih okoliščin: starševstvo, nosečnost, zdravstveno stanje, invalidnost, materinstvo in spol.

#### 4.9. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Inšpektorji so v letu 2020 v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ugotovili **405 kršitev**, to je 23 tovrstnih kršitev več kot v predhodnem letu.

Največ kršitev, kar **114**, se ponovno ugotavlja v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas, pri čemer večji delež kršitev odpade na izplačilo odpravnine. Tako je bilo v letu 2020 v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ugotovljenih **113 kršitev** v zvezi z izplačilom odpravnine.

V zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi s sporazumom je bilo ugotovljenih **30 kršitev**, od tega je bilo kar **29** kršitev povezanih z opustitvijo pisnega obvestila o pravicah iz naslova za primer brezposelnosti.

Tudi v primeru redne oziroma izredne odpovedi delodajalca je bilo ugotovljenih **52 kršitev**, ko delodajalec delavca ni obvestil o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave v evidenco iskalcev zaposlitve, v **50 primerih** pa je bilo ugotovljeno, da delodajalec delavca pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga oziroma pred izredno odpovedjo ni pisno seznanil z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočil zagovora v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Ugotovljenih je bilo tudi **18 kršitev** glede predpisane pisne oblike odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Inšpektorji so, nadalje, ugotovili **88 kršitev**, ko delodajalec v primeru redne oziroma izredne odpovedi ni spoštoval določbe 108. člena ZDR-1 glede izplačila odpravnine, ugotovljenih pa je bilo tudi **22 kršitev** v zvezi z vročitvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s 88. členom ZDR-1. Pojavljale so se še kršitve v zvezi s posebnim varstvom pred odpovedjo, te so inšpektorji ugotovili v **17** primerih.

V povezavi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi je bilo v letu 2020 ugotovljenih **67 kršitev** določbe tretjega odstavka 30. člena ZMEPIZ-1, po kateri mora delodajalec delavcem ob odjavi iz obveznega zavarovanja izročiti kopijo potrdila o vloženi odjavi iz zavarovanja v roku 15 dni od prenehanja delovnega razmerja.

Ugotavljamo, da z zakonom določeni postopki glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi še vedno predstavljajo precejšnje težave delodajalcem, zato se nekateri poslužujejo pomoči odvetnikov, različnih kadrovskih inženiringov in tudi računovodskih servisov, delavci pa se pogosto, preden podajo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, predhodno obrnejo na IRSD po strokovno pomoč.

Pogosti so primeri, ko delodajalec delavca odjavi iz obveznega socialnega zavarovanja, ne da bi mu predhodno zakonito odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Poleg ustnih odpovedi pogodb o zaposlitvi so se tako inšpektorji za delo srečevali tudi s primeri, ko delavcu pisna odpoved ni bila vročena, ali pa delavcem pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ni bila dana možnost zagovora. Ugotavljamo, da so ti primeri pogostejši pri zaposlenih delavcih iz tretjih držav, tudi zato, ker delavec ne pride več na delo zaradi medsebojnih nesporazumov med delavcem in delodajalcem, delodajalec pa nato ne izvede zakonitega postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi in ga samo odjavi iz obveznega socialnega zavarovanja. Še vedno se pojavljajo primeri, da delavec že ob zaposlitvi oziroma med trajanjem delovnega razmerja podpiše vnaprej pripravljeno odpoved pogodbe o zaposlitvi (bianko dokument), na katero pa delodajalec pozneje pripiše datum odpovedi, tudi za nazaj in pogosto brez vednosti delavca. Delavci se velikokrat v teh primerih za prijave odločajo šele, ko jih na to napotujejo drugi organi zaradi uveljavljanja pravic do nadomestil in pomoči.

Ukrepanje inšpektorjev za delo v prekrškovnem postopku je, zlasti v primerih navedbe točnega datuma prenehanja delovnega razmerja v rednih odpovedih o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, omejeno, saj v primeru nespoštovanja odpovednega roka s strani delodajalca ta kršitev v ZDR-1 ni opredeljena kot prekršek.

Čakanje na delo in delo s skrajšanim delovnim časom sta ukrepa, ki sta v sklopu intervencijske zakonodaje pripomogla k ohranjanju zaposlitve. Omejitve glede odpuščanja delavcev, za katere je delodajalec prejemal nadomestilo ali subvencijo oziroma večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov so se s sprejemanjem novih intervencijskih zakonov stopnjevale.

#### 4.10. ZAKON O UREJANJU TRGA DELA

Inšpektorji za delo so v letu 2020 ugotovili porast kršitev določb ZUTD, in sicer je bilo ugotovljenih **121 kršitev** tega predpisa, kar je več kot v preteklem letu (105). Največ, kar **106 kršitev**, se je nanašalo na področje zagotavljanja dela delavcev uporabniku, ki je urejeno v XI. poglavju zakona, od 163. do 174. a člena.

Med kršitvami s področja zagotavljanja dela delavcev uporabniku je bilo v poročevalskem letu največ kršitev določb 166. in 168. člena, in sicer skupno **98 kršitev**. Največ kršitev je bilo ugotovljenih (**59**) v zvezi s kršitvijo določbe drugega odstavka 168. člena ZUTD, ko delodajalci zagotavljajo delo delavcev uporabniku, čeprav ne izpolnjujejo osnovnih pogojev za opravljanje te dejavnosti (niso vpisani v register). Še vedno je veliko primerov (**39**) v katerih inšpektorji ugotavljajo, da uporabniki ne spoštujejo določb drugega odstavka 166. člena ZUTD, ki določa obveznosti uporabnika ter mu prepoveduje sprejeti napotene delavce od delodajalca, ki ne razpolaga z dovoljenjem iz 167. člena tega zakona in ni vpisan v register ali v evidenco.

Pravice delavcev, ki so zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, posebej ureja tudi ZDR-1, in sicer v določbah od 59. do 63. člena. V letu 2020 smo ugotovili zgolj **5 kršitev** teh določb. V primerjavi s preteklimi leti opazamo trend naraščanja ugotovljenih kršitev ZUTD v zvezi z zagotavljanjem dela delavcev uporabniku, medtem ko število ugotovljenih kršitev glede te dejavnosti po določbah ZDR-1 upada.

Glede začasnega ali občasnega dela upokojencev, ki ga ureja ZUTD v členih od 27. a do 27. g, in ki sodijo v pristojnost nadzora IRSD, so inšpektorji ugotovili **11 kršitev**. Ugotovljenih kršitev je za polovico manj kot v letu poprej, ko so inšpektorji ugotovili 22 kršitev. Kar **10 kršitev** so inšpektorji zabeležili v zvezi z določbami 27. c in 27. č člena zakona, ki urejajo omejitev začasnega in občasnega dela ter vodenje evidenc o opravljenih urah tovrstnega dela. Inšpektorji ugotavljajo, da delodajalci tudi v primeru dela upokojencev ne upoštevajo pravil v zvezi z beleženjem delovnega časa, k čemur jih posebej zavezuje določba 27. č člena.

V letu 2020 so inšpektorji ugotovili **4 kršitve** tretjega odstavka 7. člena ZUTD, ki za delodajalce iz javnega sektorja in gospodarske družbe v večinski lasti države določa, da morajo pri ZRSZ javno objaviti vsako prosto delovno mesto oziroma vrsto dela, razen v primerih izjem, ki jih ureja ZDR-1.

V inšpekcijskih nadzorih v zvezi s kršitvami določb ZUTD ugotavljamo največje število kršitev glede nezakonitega zagotavljanja dela delavcev in nezakonitega sprejemanja delavcev, in to v vseh dejavnostih, saj očitno delovne sile za enostavna dela in dela v težkih pogojih primanjkuje. Kljub vsemu so te kršitve zagotovo najpogostejše v gradbeništvu, kjer pogosto poteka posredovanje delavcev uporabniku na podlagi tako imenovanih pogodb o poslovnem sodelovanju, kar dodatno otežuje dokazovanje tovrstnih kršitev. Ena izmed pojavnih oblik kršitev v zvezi z nezakonitim zagotavljanjem dela delavcev poteka tudi tako, da »posredniki delovne sile«, ki niso vpisani v register za zagotavljanje dela delavcev drugemu delodajalcu, posredujejo delavce drugega delodajalca. Včasih ima ta »posrednik« z njimi kot samostojnimi podjetniki sklenjene poslovne pogodbe.

Inšpektorji ugotavljajo, da je čedalje več delavcev (še zlasti) iz tretjih držav, ki opravljajo težka dela, pogosto v gradbeništvu oziroma v kovinski industriji v tujini, ki so jim kršene njihove pravice. Delo opravljajo ali kot posredovani delavci agencij za zagotavljanje dela, ki jih posredujejo tujim delodajalcem, ali kot posredovani delavci tujim delodajalcem pod pretvezo čezmejnega izvajanja storitev. Za opravljeno delo delavcev, posredovanih v tujino, pri nas registrirani delodajalci prejemajo redna in visoka plačila tujih uporabnikov delovne sile (tujih poslovnih partnerjev), delavci pa dobijo največkrat le minimalne slovenske plače za delovni čas, ki je daljši od polnega delovnega časa (kar je težko dokazati) oziroma kvečjemu dobijo izplačan del plače v gotovini ali kot stroške prevoza na delo. Plačilo je še vedno daleč od (ustno) obljubljenih in predpisanih urnih postavk za delo v tujini.

V zvezi z nadzori pri delodajalcih, ki opravljajo dejavnost posredovanja delovne sile ugotavljamo, da je vedno več delodajalcev vpisanih v register za posredovanje delovne sile samo z namenom, da se zadosti zakonskim pogojem. Tovrstni delodajalci, ki so kot agencije vpisani v register, dejansko sodelujejo z naročniki na podlagi običajnih podizvajalskih pogodb, s čimer se izognejo zavezujočim določbam ZDR-1 in ZUTD. Navedena problematika je tesno povezana z zaposlovanjem tujcev iz tretjih držav, za katere tovrstni delodajalci pridobijo dovoljenja za zaposlitev, vendar jih ne smejo posredovati

uporabnikom. Težavo vidimo v tem, da lahko agencije poleg osnovne dejavnosti opravljajo tudi druge dejavnosti.

#### 4.11. TUJCI IN NAPOTENI DELAVCI

V primerjavi z letom 2019 se je število ugotovljenih kršitev določb, ki urejajo pogoje zaposlovanja, samozaposlovanja in dela tujcev v Republiki Sloveniji v letu 2020 znižalo. Ob tem je treba upoštevati, da kršitve statistično spremljamo po pojavnih oblikah in zato kršitve, ki so povezane s tujci, beležimo tudi pri drugih institutih delovnopravne zakonodaje.



**Slika 15: Gradbeništvo je dejavnost, v kateri opravlja delo veliko tujcev**

postopku izdaje ali podaljšanja enotnega dovoljenja oziroma izdaje pisne odobritve podano soglasje za zaposlitev, samozaposlitev ali delo, ter s tujci, ki imajo v skladu s tem zakonom prost dostop na trg dela. Kršitve določb 36. člena, ki opredeljujejo izvajanje kratkotrajnih storitev izvajalcev iz tretjih držav, so bile ugotovljene v **5 primerih**.

Delodajalci se srečujejo s pomanjkanjem razpoložljive delovne sile na trgu dela, in sicer predvsem v dejavnostih gradbeništva, prometa, gostinstva in turizma ter kovinarski dejavnosti. Glede na navedeno so prisiljeni v zaposlovanje tujcev, ki je dostikrat povezano tudi z nezakonitim zagotavljanjem dela delavcev uporabniku. Na trgu se namreč pojavljajo delodajalci, ki v tujini – tretjih državah novačijo delavce, zanje pridobijo dovoljenja za zaposlitev tujcev in z njimi sklenejo pogodbe o zaposlitvi, nato pa na nezakonit način izvajajo »storitve« pri delodajalcih, ki imajo težave s pridobivanjem delavcev. Na ta način poteka zagotavljanje dela delavcev v nasprotju z določbami ZUDT.

Nekateri inšpektorji poročajo, da s strani ZRSZ prejemajo pobude za nadzor kršitev 7. člena ZZSDT. Pri dokazovanju kršitev predstavlja težavo, da je pri delodajalcih, ki nezakonito posredujejo delavce uporabnikom, težko ugotoviti, kje delavci pravzaprav opravljajo delo. Še večjo težavo pri dokazovanju nepravilnosti predstavljajo delodajalci, ki zaposlujejo tuje delavce, nato pa jih posredujejo na delo v druge države EU. Nekateri od tovrstnih delodajalcev so vpisani pri MDDSZ v register za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Ker pa delavcev iz tretjih držav z dovoljenji za zaposlitev ne smejo posredovati uporabnikom, le-ti pri uporabnikih navidezno opravljajo »storitvene dejavnosti«, ki jih imajo registrirane poleg glavne dejavnosti (posredovanje dela delavcev drugemu uporabniku). Težava med drugim je torej v tem, kot že omenjeno, da agencije opravljajo poleg glavne dejavnosti - posredovanje dela delavcev uporabniku – druge dejavnosti.

Inšpektorji v okviru opravljenih nadzorov ugotavljajo tudi kršitve glede zaposlovanja tujcev iz tretjih držav na ustrezna delovna mesta. Delodajalci navedejo za tuje delavce, da bodo dela opravljali na enem od deficitarnih delovnih mest, za katera jim ZRSZ izda enotno dovoljenje za bivanje in delo ter informativni list, nato pa delajo druga dela ali jih delodajalci celo nezakonito posredujejo na delo k drugim delodajalcem - uporabnikom. Sicer pa je pri nadzoru dela teh tujcev na terenu težko pridobiti informativni list, saj delavci praviloma niso seznanjeni, da ga potrebujejo. Vse postopke v zvezi z njihovo zaposlitvijo namreč vodijo delodajalci, pogodbo o zaposlitvi z njimi sklenejo v slovenščini, katero tujci iz tretjih držav praviloma ne razumejo. Izrek globe - če ne predloži informativnega lista, ali če opravlja delo za katerega

v postopku izdaje ali podaljšanja enotnega dovoljenja oziroma modre karte EU ali izdaje pisne odobritve ni bilo podano soglasje oziroma za katerega mu ni bilo izdano dovoljenje za sezonsko delo (četrti odstavek 7. člena) – pa zakon predvideva tudi za delavca - tujca.

Inšpektorji tudi opozarjajo, da tuji gospodarski subjekti, ki opravljajo delo v RS, pogosto nimajo na kraju opravljanja dela delovnopravne dokumentacije, in da ta praviloma ni prevedena v slovenščino, naknadno pridobivanje dokumentacije pa je težavno.

Inšpektorji poročajo, da so v letu 2020 na posameznih območjih v državi opazili porast primerov v zvezi z »višanjem« dohodkov delavcev, in sicer zaradi združitve družine. Delodajalci namreč delavcem pred vložitvijo vloge za združitev družine zvišajo plačo ali pa izplačajo kilometrino in druge dodatke z namenom, da bi prikazali višje dohodke v določenem časovnem obdobju zaradi dokazovanja višine dohodkov, ki so potrebni za izpolnjevanje pogojev za združitev družine. Po preteku obdobja, ko delavec pridobi navedene pravice, delodajalec dohodke ponovno zniža na običajno raven.

Precej delodajalcev, predvsem v gradbeništvu, se še vedno poslužuje prakse, da prekinejo pogodbo o zaposlitvi delavcem po koncu gradbene sezone, potem pa jih ponovno zaposlijo v začetku nove. Tako ti delavci, ki pretežno opravljajo enostavna gradbena dela, »preživijo« na ZRSZ obdobje od novembra do marca, odvisno od vremenskih razmer in stanja na trgu. Delavci v času izven sezonskega dela v gradbeništvu prejemajo s strani ZRSZ nadomestilo za čas brezposelnosti, čeprav v bistvu niso brezposelni, ker gre v teh primerih predvsem za zlorabo instituta neenakomerne razporeditve delovnega časa. Delo v gradbeništvu je po naravi takšno, da je odvisno od vremenski razmer.

IRSD na področju čezmejnega izvajanja storitev ter napotovanja delavcev na delo v tem okviru nadzira tudi spoštovanje določb ZČmIS. Ob nadzorih nad izvajanjem navedenega zakona so inšpektorji v letu 2020 ugotovili **13 kršitev**, to je manj kršitev, kot jih je bilo ugotovljenih v preteklem poročevalskem obdobju (20).

Tako je bilo ugotovljenih **9 kršitev** 12. člena ZČmIS, ki določa pogoje za čezmejno izvajanje storitev tujih delodajalcev v Republiki Sloveniji, preostale kršitve (4) pa so bile ugotovljene zaradi nespoštovanja določbe 14. člena ZČmIS, ker tuji delodajalec pred začetkom čezmejnega izvajanja storitve ni opravil prijave pri ZRSZ ali pa tuji delodajalec v času čezmejnega izvajanja storitev v Sloveniji ni hranil in na zahtevo nadzornega organa dal na razpolago v zakonu navedene dokumentacije.

Veliko je delodajalcev, registriranih v RS, ki izvajajo storitve predvsem v zahodnih državah EU, ki imajo višji standard kot Slovenija in posledično višje plače. Napoteni delavci opravljajo predvsem montažna, električarska in gradbena dela.

Hkrati je začelo naraščati število napotnih delavcev iz držav vzhodne Evrope, ki imajo plače nižje od slovenske minimalne plače. V zvezi s tem prihaja tudi do napotitve tujih delavcev uporabniku v Slovenijo za daljše časovno obdobje, pri čemer pravzaprav opravljajo delo samo v Sloveniji, tuji delodajalec oziroma gospodarski subjekt pa je zgolj »poštni nabiralnik« tega subjekta v državi sedeža.

Inšpektorji, ki so se v okviru nadzora ZČmIS poslužili tudi zaposil za pravno pomoč tujim inšpekcijskim organom, poročajo o pozitivnih izkušnjah sodelovanja preko sistema IMI z nekaterimi tujimi nadzornimi organi.

V zvezi z zagotavljanjem pravic delavcem, ki so bili napoteni na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, sta bili v letu 2020 ugotovljeni **2 kršitvi** 210. člena ZDR-1, ki posebej ureja položaj tujih napotnih delavcev. Inšpektorji so v letu 2020 ugotavljali tudi kršitve pravic delavcev (državljanov Republike Slovenije kot tujih), ki jih na delo v tujino oziroma v države članice Evropske unije napotujejo delodajalci, registrirani v Republiki Sloveniji. Določba 209. člena ZDR-1 določa obvezne sestavine pogodb o zaposlitvi delavcev, ki jih delodajalec napoti na delo v tujino - pogodba mora vsebovati še določila o trajanju dela v tujini, praznikih in dela prostih dnevih, minimalnem letnem dopustu, višini plače in valuti, v kateri se ta 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. V letu 2020 so inšpektorji ugotovili **73 kršitev** 209. člena ZDR-1.



Glede zakonitosti opravljanja dela napotениh delavcev pri nadzoru delodajalcev, registriranih v RS, ki izvajajo storitve v drugih državah članicah EU pa je treba upoštevati, da je pri opravljanju čezmejnih storitev primarna pristojnost nadzornih organov v državi, v kateri se storitve opravljajo. Takšen pristop izhaja tudi iz predpisov EU. Učinkovit nadzor je namreč možen predvsem na kraju opravljanja dela. Tudi sistem IMI je vzpostavljen kot sistem za pomoč nadzornim organom v državi, v kateri se storitev opravlja. Učinkovit nadzor s področja čezmejnega izvajanja storitev pa je možno vzpostaviti samo z neposrednim sodelovanjem nadzornih organov države, kjer se storitve opravljajo in države, v kateri je delodajalec, ki napotuje delavce, registriran.

#### 4.12. OBVEZNA VKLJUČITEV DELAVCEV V POKLICNO ZAVAROVANJE

Na področju obvezne vključitve delavcev v poklicno zavarovanje s strani delodajalcev po ZPIZ-2 je IRSD skladno s 350.a členom ZPIZ-2 pristojen za nadzor nad izvajanjem 2. odstavka 200. člena ZPIZ-2. Zaradi prijav kršitev s področja vključitve voznikov tovornjakov v obvezno poklicno zavarovanje in s področja vključitve dimnikarjev v obvezno poklicno zavarovanje je IRSD začel, poleg nadzora pri voznikih avtobusov v medkrajevnem, mestnem in primestnem prometu (iz leta 2019), z nadzori na obeh omenjenih področjih.

IRSD je organ nadzora nad izvajanjem vključitve v poklicno zavarovanje, vendar pa mu ni bila podeljena pristojnost ugotavljati, katera so tista delovna mesta, za katere bi morala biti vključitev v poklicno zavarovanje obvezna. Z ZPIZ-2 je bila predvidena ustanovitev posebne 7-članske komisije, ki bi ugotavljala obveznost poklicnega zavarovanja, ter z novelo zakona še ustanovitev 5-članske 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 in kriteriji (oziroma ni bila izdana uredba), s katerimi bi se določila merila in kriterije za ugotavljanje delovnih mest iz prvega odstavka 199. člena zakona, zaradi česar je bilo oteženo izvajanje nadzora v praksi.

Ker sistem, po katerem bi lahko delodajalec preveril, ali mora svojega zaposlenega vključiti v poklicno zavarovanje ali ne, tudi v letu 2020 še vedno ni bil vzpostavljen na način, kot je bil določen z zakonom, je IRSD večkrat opozarjal na omenjeno problematiko.

IRSD je v letu 2019 začel z nadzori delodajalcev, registriranih za dejavnost mestnega in primestnega kopenskega potniškega prometa (šifra 49.310) in za dejavnost medkrajevnega in drugega cestnega potniškega prometa (šifra 49.391) in aktivnosti nadaljeval tudi v letu 2020. Inšpekcijsko nadzorstvo je bilo opravljeno pri 23 zavezancih. Inšpektorji so se primarno osredotočili na zavezance, ki naj bi, po dodatno pridobljenih podatkih, opravljali prevoze skladno z registriranim voznim redom, cenikom in splošnimi prevoznimi pogoji ter koncesijsko pogodbo. Inšpektorji so pri tem praviloma preverjali koliko delavcev je zaposlenih na delovnem mestu voznikov avtobusov, ali vozniki avtobusov opravljajo linijske prevoze po vnaprej določenih stalnih voznih redih in za koliko časa so zaposleni ter ali je njihovo delo po opisu del in nalog samo vožnja avtobusa in s tem povezanih opravil ali opravljajo tudi druga dela, ki niso povezana s samim delom voznika avtobusa. Do sedaj ostaja en inšpekcijski postopek (pri enem izmed večjih zavezancev) še nezaključen in morebitni ukrepi še niso bili izrečeni. Iz ugotovitev inšpektorjev izhaja, da **nepravilnosti** iz področja obveznosti vključitve delavcev v poklicno zavarovanje **niso bile ugotovljene**, kar je mogoče pripisati predvsem odsotnosti obeh predhodno omenjenih komisij in posledično odsotnosti meril in kriterijev, ki bi bili osnova za ugotavljanje obveznosti vključitve delavcev v poklicno zavarovanje.

Kljub izrednim razmeram zaradi razglašene epidemije, je IRSD začel z izvajanjem nadzorov še z vidika vključevanja v poklicno zavarovanje za delovna mesta voznikov tovornjakov v sedmih postopkih in dimnikarjev v osemnajstih postopkih. V zvezi z ne vključitvijo v poklicno zavarovanje delavcev, ki delajo na delovnem mestu dimnikarja, sta bili ugotovljeni **dve kršitvi**, ostali postopki so še v teku.

Inšpektorji ugotavljajo, da so nadzori zahtevni in dolgotrajni in da se je tudi v postopkih samih izkazalo, da IRSD niti ne more učinkovito ugotavljati, katera so tista delovna mesta, za katere bi morala biti vključitev v poklicno zavarovanje obvezna ter da je nujna čimprejšnja vzpostavitev sistema, kot ga predvideva zakonodaja.

## **4.13. DRUGE KRŠITVE S PODROČJA NADZORA DELOVNIH RAZMERIJ**

### **4.13.1. Letni dopust**

V letu 2020 so inšpektorji ugotovili **203** kršitev glede odmere in izrabe letnega dopusta (v letu 2019 237), pri čemer se jih je **89** nanašalo na dolžnost delodajalca, da do 31. marca delavce pisno obvesti o odmeri letnega dopusta za tekoče leto. Tudi v tem poročevalskem obdobju so sledile kršitve glede izrabe letnega dopusta (**79**).

Omenili bi, da v času uradnih ur opažamo vse več vprašanj glede določanja letnega dopusta, ki naj bi ga delodajalci samovoljno določali in odredjali brez dogovora z delavci, kar delavci imenujejo »prisilni dopust«.

V okviru strokovnih pomoči so bila tako pogosta tolmačenja glede prepovedanega enostranskega odrejanja letnega dopusta oziroma pravice do upravičene odsotnosti z dela iz naslova višje sile po intervencijski zakonodaji, ki omogoča odsotnost enega od staršev z dela v primeru nezagotavljanja institucionalnega varstva otrok. Ravno tako so bila pogosta tolmačenja intervencijske zakonodaje glede prenosa pravice do izrabe letnega dopusta iz leta 2019, in sicer tudi po 30. 6. 2020 za določene javne uslužbenke.

### **4.13.2. Varstvo nekaterih kategorij delavcev**

Inšpektorji za delo so na področju varstva nekaterih kategorij delavcev ugotovili skupaj **6** kršitev, od teh sta se **2** ugotovljeni kršitvi nanašali na varstvo starejših delavcev, in sicer na omejitve nadurnega in nočnega dela oziroma na pisno soglasje starejših delavcev za nadurno ali nočno delo, **3** ugotovljene kršitve so se nanašale na varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti in **1** ugotovljena kršitev na varstvo delavcev v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom.

## 5. NADZOR IZVAJANJA UKREPOV VLADE RS, ZNB in ZVZD-1 GLEDE PREPREČEVANJA ŠIRJENJA SARS-CoV-2

Kot že omenjeno, se je v letu 2020 obseg pristojnosti IRSD razširil na podlagi intervencijske zakonodaje. Med drugim je ZZUOOP, v okviru odstopa od nekaterih določb zakonov, uredil tudi odstop od določb ZNB. V skladu z ZZUOOP ne glede na 46.a člen ZNB, inšpekcijski nadzor nad izvajanjem ukrepov iz prvega odstavka 39. člena ZNB, poleg ZIRS opravljajo tudi drugi taksativno naštetih inšpektorati in organi, med njimi IRSD, slednji v delovnem okolju delodajalca.



Pri nadzorih nad spoštovanjem 1. odstavka 39. člena ZNB so inšpektorji v številnih nadzorih poostreno preverjali uporabo zaščitne opreme za zaščito dihal pri gibanju in zadrževanju v zaprtih in odprtih javnih krajih in drugih prostorih v delovnem okolju delodajalcev, tako s strani delavcev kot tudi drugih prisotnih oseb. Ravno tako to velja za zagotavljanje zadostne medsebojne razdalje med osebami, razkuževanje rok z ustreznim razkužilom in omejitev zbiranja oseb. Preverjali so tudi obveščanje oseb, prisotnih v delovnem okolju delodajalca o izvajanju ukrepov ter prepoved ponujanja in prodajanja blaga in storitev potrošnikom.

Od uveljavitve ZZUOOP (dne 24. 10. 2020) so inšpektorji za **področje delovnih razmerij** v okviru Akcije nadzora ZZUOOP in ZNB ugotovili **67 kršitev ZNB**, od tega 49 kršitev prepovedi oziroma omejitve gibanja prebivalstva na ogroženih območjih. Druge kršitve so se nanašale na prepoved zbiranja ljudi ter na omejitev oziroma prepoved prometa posameznih vrst blaga in izdelkov. Inšpektorji s **področja varnosti in zdravja pri delu** so ugotovili **21 kršitev ZNB**, in sicer se jih je 17 nanašalo na prepoved oziroma omejitev gibanja na ogroženih območjih ter 4 na omejitve oziroma prepoved prometa posameznih vrst blaga in izdelkov. Največ kršitev je bilo ugotovljenih v dejavnosti trgovine, drugih storitvenih dejavnostih in dejavnosti proizvodnje ter na gradbiščih. Poleg tega smo z namenom preprečevanja širjenja novega koronavirusa v okviru zagotavljanja naše prisotnosti na terenu **občane opozarjali na spoštovanje določb ZNB**.

Inšpektorji so na terenu ugotavljali, da so nadzorovani subjekti in občani večinoma spoštovali omenjene ukrepe za zajezitev širjenja novega koronavirusa. V primerih, da so bile ugotovljene nepravilnosti, pa so v času nadzora praviloma upoštevali izrečena opozorila. O tem smo tedensko poročali ZIRS.

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu so poleg predhodno omenjenega v okviru Akcije nadzora ZZUOOP in ZNB ter Akcije nadzora glede koronavirusa – uporaba zaščitnih mask preverjali tudi izvajanje ukrepov preprečevanja širjenja novega koronavirusa skladno z določili in opredelitvami v **ZVZD-1 ter priporočili NIJZ, namenjenimi delodajalcem**. Tako so pri teh nadzorih prednostno ugotavljali, ali so delodajalci sprejeli in izvajali ukrepe tudi v delovnih okoljih, ki niso predstavljala javnih prostorov na njihovih lokacijah. Prav tako so ugotavljali, ali so bili delavci o takšnih ukrepih ustrezno seznanjeni, ali so delodajalci za svoje delavce zagotovili zaščitno opremo dihal ter ali je bila ta oprema ustrezna, ali je bila delavcem omogočena higiena rok, ali so delodajalci delavcem v določenih situacijah zagotavljali tudi sredstva za razkuževanje rok ter ali so delodajalci razkuževali delovna mesta in prezračevali delovne prostore. Inšpektorji so pri teh nadzorih preverjali tudi zagotavljanje zadostne medsebojne razdalje med zaposlenimi, pravilno uporabo zaščitne opreme za zaščito dihal s strani delavcev ter ali so strokovni delavci s področja varnosti pri delu in specialisti medicine dela sodelovali z delodajalci pri pripravi ukrepov za preprečevanje širjenja novega koronavirusa.

Nepravilnosti glede ocenjevanja tveganj in opredelitve ukrepov so bile ugotovljene v **407 primerih**, delodajalec ni sodeloval s strokovnim delavcem v **36 primerih** in s specialistom medicine dela v **38 primerih**, ni primerno obveščal delavcev v **146 primerih** ter ni zagotavljal osebne varovalne opreme v **48 primerih**. Zagotovljena osebna varovalna oprema ni bila ustrezna v **38 primerih**. Delavci so nepravilno uporabljali zaščito dihala pri **137** nadzorovanih **delodajalcih**.

Inšpektorji so ugotovili, da je večina delodajalcev delavcem omogočala higieno rok ter tudi dodatno razkuževanje rok z ustreznim razkužilom. Ni pa se vedno dosledno spoštovalo zagotavljanje zadostne medsebojne razdalje, kar je veljalo zlasti za poti, kjer so se delavci gibali med delom ter v posamičnih primerih tudi ne v delovnih prostorih z več delovnimi mesti in kjer je istočasno opravljalo delo več delavcev. Treba je opozoriti tudi na ugotovitev, da so delodajalci sicer uvajali ukrepe za preprečevanje širjenja novega koronavirusa, pogosto pa niso izvajali internega nadzora glede tega, ali se sprejeti ukrepi s strani delavcev ustrezno in dosledno izvajajo.



## 6. USMERJENI NADZORI INŠPEKTORATA RS ZA DELO V LETU 2020

V letu 2020 je IRSD izvedel **9 usmerjenih akcij nadzora oziroma poostrenih celoletnih usmerjenih nadzorov**, od tega 3 na področju nadzora delovnih razmerij, 3 na področju nadzora varnosti in zdravja pri delu, 3 pa smo izvedli na obeh področjih nadzora.

Tabela 5: Usmerjeni nadzori IRSD v letu 2020.

Naziv usmerjenega nadzora	Delovna razmerja	Varnost in zdravje pri delu
Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje in predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu na začasnih in premičnih gradbiščih	x	x
Akcija nadzora nad izvajanjem Zakona o čezmejnem izvajanju storitev	x	x
Akcija nadzora ZZUOOP in ZNB	x	x
Akcija nadzora glede koronavirusa – uporaba zaščitnih mask		x
Akcija nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, izbranih na osnovi metodologije naključnih števil (reprezentativni vzorec)		x
Poostren nadzor nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu (celoletni) na začasnih in premičnih gradbiščih		x
Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v dejavnosti šolstva	x	
Poostren nadzor nad izvajanjem 131., 134. in 135. člena Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o minimalni plači (celoletni)	x	
Akcija nadzora nad spoštovanjem 131. člena Zakona o delovnih razmerjih	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. Nekatere akcije niso načrtovane v okviru Programskih usmeritev IRSD za posamezno leto, vendar predstavljajo odziv IRSD na aktualno problematiko, ki se ugotavlja sproti v poročevalskem obdobju.

V preteklem letu smo se soočali s prav posebnimi izzivi, tako glede načina in organizacije dela kot glede izvajanja in doseganja zastavljenih usmeritev in ciljev. Poleg tega se je naša pristojnost razširila na področje nadzora določil iz intervencijske zakonodaje in ZNB, ki smo jih izvajali prednostno, in kar je povečalo obseg dela IRSD na vseh področjih, tako pri strokovni podpori kot pri samih nadzorih.

Tako Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v dejavnosti šolstva ni bila izvedena v celotnem planiranem časovnem obsegu, ker je bilo njeno izvajanje prekinjeno zaradi razglašene epidemije. Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v gostinstvu ni bila izvedena v planirani obliki zaradi drugih prioritetenih nalog, smo pa bili v okviru opravljanja drugih nalog nadzora pozorni tudi na izvajanje delovnopravne zakonodaje v tej dejavnosti. Akcija nadzora nad izvajanjem določb Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti pa ni bila izvedena, ker niso bile sprejete spremembe zakona.

Na področju varnosti in zdravja pri delu zaradi predhodno omenjene situacije in razglašene epidemije COVID-19 ni bila izvedena Akcija v dejavnosti gozdarstva ter usmerjena akcija na gradbiščih v okviru vseevropske kampanje »Benefits of declared work«, ki bi morala trajati po vsej Evropi od 6. do 22. marca 2020. Prav tako je bila akcija »Reprezentativni vzorec« zaradi omenjenega izvedena v omejenem obsegu.

Smo se pa zaradi aktualnosti problematike naknadno, po sprejemu Programskih usmeritev IRSD za leto 2020, odločili za izvedbo Akcije nadzora ZZUOOP in ZNB ter Akcije nadzora nad spoštovanjem 131. člena Zakona o delovnih razmerjih.

Inšpektorji s področja nadzora delovnih razmerij in s področja varnosti in zdravja pri delu so se poleg tega skupaj s FURS, Policijo in Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije pridružili **skupni evropski akciji – joint action days (JAD) – z namenom preprečevanja izkoriščanja delavcev (trgovina z ljudmi)**, ki je potekala od 14. 9. 2020 do 20. 9. 2020. Opravljeni so bili inšpekcijski nadzori nad spoštovanjem **delovnopravne zakonodaje ter zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu** pri opravljanju sezonskih del v kmetijstvu in pri delodajalcih, ki izvajajo storitve čiščenja na bencinskih servisih. IRSD že od leta 2016 sodeluje v skupnih evropskih akcijah, ki se izvajajo na področju trgovine z ljudmi. **Inšpektorji** so v omenjeni akciji opravili inšpekcijski nadzor pri 10 subjektih, ki opravljajo sezonska dela v kmetijstvu in 9 subjektih, ki izvajajo storitve čiščenja na bencinskih servisih. **Inšpektorji za delovna razmerja** so v okviru omenjene akcije opravili 50 inšpekcijskih nadzorov in ugotovili 16 kršitev. Z odločbami o prekršku je bilo izrečenih 6 opominov, izdanih je bilo tudi 8 upravnih odločb. Ugotovljene so bile 4 kršitve ZDR-1, ki se nanašajo na neizplačilo oziroma prepozno izplačilo regresa za leto 2020 in na razporejanje delovnega časa. Ugotovljenih je bilo tudi 7 kršitev ZEPDSV, kjer je bilo največkrat ugotovljeno, da delodajalci ne vodijo evidenc delovnega časa v skladu z veljavnim zakonom. Nadalje so bile ugotovljene 3 kršitve ZUTD, ki se nanašajo na obveznosti uporabnika in na dovoljenja za opravljanje dejavnosti. Ugotovljeni sta bili tudi 2 kršitvi ZKme-1 v zvezi z vodenjem evidenc delavcev, ki opravljajo občasna in začasna dela v kmetijstvu. **Inšpektorji za varnost in zdravje pri delu** so opravili 12 inšpekcijskih nadzorov. Pri tem je bilo ugotovljenih 54 kršitev ZVZD-1. Največ, 38 kršitev, je bilo ugotovljenih v zvezi z obveznostmi delodajalca, ki se nanašajo na ocenjevanje tveganj in izjavo o varnosti ter zagotavljanjem varnih delovnih pogojev. Glede uporabe nevarnih snovi so bile ugotovljene 4 kršitve, glede izvajalca medicine dela 2 kršitvi, glede zagotavljanja zdravstvenih pregledov 6 kršitev, 2 kršitvi sta se nanašali na usposabljanje delavcev in 2 kršitvi na hrambo dokumentacije s področja varnosti in zdravja pri delu. Ugotovljeni sta bili tudi 2 kršitvi Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Uradni list RS, št. 87/02, 29/03 – popr., 124/06 in 43/11 – ZVZD-1). Inšpektorji so na osnovi ugotovitev izdali 5 upravnih odločb in 1 plačilni nalog. Prav tako so izdali 2 opozorili po ZP-1.

Inšpekcijski pregledi v okviru usmerjenih akcij nadzorov oziroma poostrenih celoletnih usmerjenih nadzorov (11.182 inšpekcijskih pregledov v okviru usmerjenih nadzorov od 17.047 vseh inšpekcijskih pregledov s področja varnosti in zdravja pri delu ter delovnih razmerij v letu 2020) sicer zajemajo 65,6 % opravljenih inšpekcijskih pregledov in tako predstavljajo pomemben vidik delovanja IRSD.

Več informacij o namenu, izvedbi in ugotovitvah posameznih usmerjenih nadzorov je razvidnih iz poročil o izvedbi posameznih usmerjenih nadzorov, ki jih objavljamo v nadaljevanju. **Poudarjamo, da so nekateri postopki, začeti v okviru usmerjenih nadzorov, še v teku, zato se lahko v nadaljevanju predstavljena statistika še spremeni.** Statistika, ki jo navajamo pri posameznih usmerjenih nadzorih, pa je sicer vključena tudi v statistiko obravnave posameznih področij oziroma institutov nadzora, ki je bila predstavljena v prejšnjih dveh poglavjih poročila – o nadzoru na področju delovnih razmerij in o nadzoru na področju varnosti in zdravja pri delu.

#### **6.1. POOSTREN NADZOR NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU (CELOLETNI) IN AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE IN PREDPISOV S PODROČJA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU NA ZAČASNIH IN PREMIČNIH GRADBIŠČIH**

Na **področju varnosti in zdravja pri delu** smo v letu 2020 že dvanajsto leto zapored izvedli akcijo nadzora na začasnih in premičnih gradbiščih, in sicer v spomladanskem in jesenskem terminu, hkrati pa smo na gradbiščih izvajali tudi celoletni poostren nadzor. Od leta 2015 se je število pregledanih gradbišč zmanjševalo (2015: 582, 2016: 451, 2017: 373, 2018: 314, 2019: 302), v letu 2020 pa so inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu zopet pregledali več gradbišč, in sicer 414. Od leta 2018 je na gradbiščih opazno poslabšanje razmer s tega področja. Pomembno vlogo pri upoštevanju predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu na gradbiščih imajo tisti koordinatorji za varnost in zdravje pri delu, ki so na gradbiščih prisotni vsaj enkrat na teden ter strokovni delavci s področja varnosti in zdravja pri delu. V letu 2020 smo poostreno nadzirali tudi delovišča izvajalcev del kot so krovci, tesarji, kleparji, fasaderji in monterji oken, in kjer se večinoma opravljajo kratkotrajna dela. Na teh deloviščih smo preverjali izvajanje ukrepov, ki so v skladu z minimalnimi zahtevami iz priloge IV Uredbe, uporabo in zagotavljanje uporabe osebne varovalne opreme. Prav tako smo nadzirali izpolnjevanje obveznosti naročnikov oziroma nadzornikov projekta, koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu in (glavnih) izvajalcev.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so pri nadzoru 414 gradbišč in 60 delovišč, kjer so se opravljala kratkotrajna dela, zlasti na višini, opravili 1.983 pregledov pri 1.176 pravnih subjektih. Pri tem je bilo ugotovljenih 2.282 kršitev ter izdanih 1.079 ukrepov. Največ nepravilnosti je bilo ugotovljenih v zvezi z delom na višini (varnostne ograje, odri, odprtine v tleh), zagotavljanjem uporabe ter neuporabe osebne varovalne opreme, pisnim sporazumom po 39. členu ZVZD-1 na gradbiščih ter neupoštevanjem navodil koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu na gradbiščih.

Od 414 pregledanih gradbišč je bilo 17 % takšnih, na katerih je opravljalo delo od 1 do 5 delavcev, na 51 % je opravljalo delo od 6 do 20 delavcev, na 21 % je opravljalo delo od 21 do 50 delavcev in na 11 % gradbišč je opravljalo delo več kot 50 delavcev. Od 60 pregledanih delovišč, kjer so se opravljala kratkotrajna dela na višini, je bilo 47 % takih, na katerih je opravljalo delo od 1 do 3 delavcev, 42 % takšnih s 4 do 6 delavcev, 8 % takšnih s od 7 do 10 delavcev in 3 % z več kot 10 delavci. Najpogosteje so se nadzorovala delovišča, kjer so se izvajala krovna dela, takih je bilo 36 %, in fasaderska dela, katerih je bilo 30 %.

V okviru usmerjenega nadzora so inšpektorji ugotovili, da 6 % nadzorovanih naročnikov gradbenih del gradbišč ni prijavilo inšpekciji za delo 15 dni pred pričetkom del, kljub izpolnjevanju pogojev za prijavo po Uredbi. Na 93 % gradbišč je dela izvajalo dva ali več izvajalcev, naročniki pa kljub temu na 4 % gradbišč niso imenovali koordinatorjev za varnost in zdravje pri delu v skladu z Uredbo. Inšpektorji so v 74 % uspešno vzpostavili stik s koordinatorji v fazi izvajanja na gradbiščih in pri tem ugotovili, da 4 % koordinatorjev ni bilo imenovanih v skladu z Uredbo oziroma je naročnik to svojo obveznost prenesel na izvajalce del. 5 % naročnikov pa ni zagotovilo izdelave varnostnega načrta, kot to določa Uredba.

V okviru usmerjenega nadzora se je izvajal nadzor tudi nad delom koordinatorjev, tako v fazi priprave kot v fazi izvajanja projekta. Ugotovljeno je bilo, da 2 % varnostnih načrtov ni bilo narejenih v skladu s prilogo V Uredbe. Koordinatorji so povprečno obiskali gradbišča na vsakih 8,4 dni, kar po mnenju IRSD ni dovolj pogosto glede na ugotovljeno dejansko stanje. Na 3 % gradbišč koordinatorji niso imeli knjige ukrepov za varno delo v skladu z Uredbo, 3 % koordinatorjev je pomanjkljivo vpisovalo ukrepe v zvezi z ugotovljenimi nepravilnostmi v knjigo ukrepov, 4 % koordinatorjev pa jih sploh ni vpisovalo.

V 228 primerih so bile ugotovljene nepravilnosti v zvezi z odri, v 33 primerih pa so bili ugotovljeni neurejeni dostopi do delovnih mest na višini ali v globini. Inšpektorji so ugotovili, da izvajalci v 281 primerih niso postavili varnostnih ograj ob delovnih mestih, s katerih je bila nevarnost padca z višine ali v globino oziroma so bile te varnostne ograje neprimerne ali pomanjkljive. Pisnega sporazuma o skupnih ukrepih za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu po 39. členu ZVZD-1 delodajalci niso sklenili na 66 gradbiščih, na 76 gradbiščih delodajalci niso določili delavca za zagotovitev varnosti svojih delavcev, na 43 gradbiščih pa delodajalci niso določili delavca, ki zagotavlja usklajeno izvajanje ukrepov, določenih s pisnim sporazumom. Inšpektorji so tudi ugotovili, da izvajalci v 78 primerih niso upoštevali navodil koordinatorjev, vpisanih v knjigo ukrepov. Nepravilnosti v zvezi z delovnimi podi so bile ugotovljene v 40 primerih, v zvezi z varovanjem odprtin v tleh v 57 primerih, v 24 primerih pa so bile ugotovljene nepravilnosti pri delu na strehah.

V 32 primerih so bile ugotovljene nepravilnosti v zvezi z varovanjem delovnih mest pred padci pri odprtinah v stenah, ki so bile na višini več kot 2 m, višina parapeta pa je bila nižja od 85 cm. V 337 primerih so bile ugotovljene nepravilnosti glede zagotavljanja osebne varovalne opreme in njene uporabe ter neuporabe s strani posameznih delavcev. V zvezi z varovanjem gradbenih jam in izkopov je bilo ugotovljenih 46 kršitev. Električne inštalacije na gradbiščih so bile neurejene in neustrezne v 55 primerih, glede ustreznosti gradbene mehanizacije in delovne opreme na gradbiščih je bilo ugotovljenih 77 kršitev. V 19 primerih so bile ugotovljene kršitve v zvezi z beleženjem koordinatorjev ukrepov v knjigo ukrepov za varno delo.

Glede kratkotrajnih del na višini na različnih deloviščih je bilo ugotovljeno, da je bil pisni sporazum o skupnih ukrepih za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu po 39. členu ZVZD-1 obvezen na 29 % pregledanih delovišč, vendar ga izvajalci na 10 % delovišč niso zagotavljali.

Inšpektorji s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu so na osnovi ugotovitev izdali 272 ureditvenih odločb za odpravo nepravilnosti, od katerih so jih 150 izrekli ustno, ker je šlo za nujne ukrepe. V 80 primerih so inšpektorji prepovedali nadaljevanje posameznih del do odprave nepravilnosti in v 58 primerih prepovedali delo zaradi neposredne nevarnosti ogrožanja življenja delavcev. Na podlagi

ugotovljenih prekrškov je bilo z odločbami o prekršku izrečenih 55 opominov in 40 glob, 192 glob pa je bilo izrečenih s plačilnimi nalogi. Izdanih je bilo tudi 197 opozoril po ZIN in 185 opozoril po ZP-1.

Tako v spomladanskem kot jesenskem terminu izvajanja akcije nadzora na začasnih in premičnih gradbiščih so se na podlagi Programskih usmeritev IRSD za leto 2020 inšpektorjem s področja nadzora varnosti in zdravja pri delu pridružili tudi inšpektorji s **področja delovnih razmerij**, glede na to, da je gradbeništvo dejavnost, v kateri ugotovimo največ kršitev tudi na področju delovnih razmerij.



Ker se je akcija izvajala v času trajanja epidemije COVID-19, so nadzori poleg izbranih vsebin delovnopravne zakonodaje vsebovali tudi preverjanje določb intervencijske zakonodaje, ki sodi v pristojnost IRSD. Poudarek je bil na naslednjih institutih: delo na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju elementov delovnega razmerja, delno povračilo nadomestil plače, izplačilo nadomestila plače v skladu z ZIUZEOP, odrejanje nadurnega dela v času prejemanja delnega povračila nadomestil plače, obveščanje ZRSZ v primeru, da se delavca pozove nazaj na delo oziroma o prenehanju odsotnosti delavca, ki je bil odsoten iz razlogov višje sile, izplačilo kriznega dodatka, izplačilo plače in drugih nadomestil v skladu z ZDR-1, minimalna plača,

sklenitev pogodb o zaposlitvi za določen čas, zagotavljanje počitkov, spoštovanje določb o delovnem času, vodenje evidence o izrabi delovnega časa, zaposlovanje in delo tujcev ter zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku.

V okviru usmerjene akcije je bilo opravljenih 539 inšpekcijskih nadzorov. Na podlagi ugotovljenih kršitev je bilo izrečenih 121 ukrepov, od tega največ opozoril – 22 po ZIN in 39 po ZP-1, izdanih je bilo tudi 27 upravnih odločb. Nadalje je bilo izrečenih 17 opominov in 9 glob s prekrškovnimi odločbami ter 7 glob s plačilnimi nalogi.

Na podlagi opravljenih nadzorov je bilo ugotovljenih 182 kršitev predpisov, od tega so najštevilčnejše kršitve določb ZDR-1, in sicer je bilo ugotovljenih 105 kršitev. Največ se jih nanaša na določbe v zvezi s plačilom za delo, in sicer so bile te ugotovljene glede povračila stroškov v zvezi z delom (3), glede dodatkov (10), glede regresa za letni dopust v kar 29 primerih, v 26 primerih pa so bile ugotovljene kršitve v zvezi z izplačilom plače. Kršitve v zvezi z delovnim časom so bile ugotovljene v 14 primerih, največ kršitev je bilo glede razporejanja delovnega časa. V 9 primerih so bile ugotovljene kršitve v zvezi z obveznimi sestavinami pogodb o zaposlitvi. Kršitve v zvezi z vodenjem evidenc po ZEPDSV so bile ugotovljene v 42 primerih in so se nanašale na vodenje evidenc delovnega časa. Kršitve ZminP so bile ugotovljene v 4 primerih. Kršitve ZIUZEOP so bile ugotovljene v 8 primerih, od tega v štirih primerih v zvezi z izplačilom kriznega dodatka, v štirih primerih pa v zvezi z obveznostjo delodajalca, da obvesti ZRSZ o vrnitvi delavca na delo.

Inšpektorji poročajo, da iz evidenc delovnega časa še vedno izhaja, da pri marsikaterem delodajalcu delavci delajo vsak dan natanko po 8 ur. Po drugi strani pa je splošno znano, da je delovni proces v dejavnosti gradbeništva zelo odvisen od vremenskih razmer. Zaradi tega delavci v obdobju ugodnih vremenskih razmer delajo dalj časa, ko je slabo vreme pa manj ali pa sploh ne delajo. Še vedno obstajajo manjši delodajalci, ki evidenc delovnega časa ne vodijo. Prav tako inšpektorji opažajo, da je pogosto v pogodbah o zaposlitvi naveden kot razlog za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas povečan obseg dela.

Nekateri inšpektorji ugotavljajo, da je bilo v letu 2020 manj gradbišč kot sicer, pri tem kot razlog vidijo COVID-19 oziroma pandemijo. Po drugi strani tudi ugotavljajo, da se v tej dejavnosti delodajalci niso pogosto posluževali napotitve delavcev na »čakanje na delo«.



## 6.2. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM ZAKONA O ČEZMEJNEM IZVAJANJU STORITEV

IRSD je v preteklem letu v omejenem obsegu izvajal tudi nadzor nad ZČmIS. V okviru akcije je bilo opravljenih 17 inšpekcijskih pregledov s **področja delovnih razmerij** in 11 s **področja varnosti in zdravja pri delu**.

Število ugotovljenih kršitev na tem segmentu v primerjavi z drugimi segmenti nadzora ne izstopa, pri čemer pa je potrebno izpostaviti velik obseg dela IRSD v zvezi z upravnim sodelovanjem, ki ga določa omenjeni zakon. Tako smo v preteklem koledarskem letu prejeli veliko zahtevkov za vročanje dokumentov oziroma odločb s strani tujih nadzornih organov.

Iz statističnih podatkov izhaja, da so inšpektorji v okviru čezmejnega izvajanja storitev ugotovili 13 kršitev ZČmIS. Na 12. člen ZČmIS se je nanašalo 9 kršitev, od tega je bilo zabeleženih 6 primerov kršitev, ko tuji delodajalec ni razpolagal z veljavnim potrdilom A1 za napotnega delavca. Ugotovljene so bile še 4 kršitve 14. člena tega zakona, ki določa obveznosti tujega delodajalca. V zvezi z zagotavljanjem pravic delavcem, ki so bili napoteni na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, sta bili v letu 2020 ugotovljeni 2 kršitvi 210. člena ZDR-1, ki posebej ureja položaj tujih napotnih delavcev.

Ob tem so se ugotovljale še nekatere druge kršitve, predvsem s področja varnosti in zdravja pri delu, ki so se v 10 primerih nanašale na obveznosti delodajalca glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

Inšpektorji so poročali, da na gradbiščih srečujejo izvajalce del iz drugih držav, ki pa včasih ne opravijo prijave začetka del v skladu z ZČmIS. Prav tako so izpostavili, da pri nadzorih na delovišču oziroma na kraju opravljanja storitve pogosto ni ustrezne dokumentacije, kot to določa 3. odstavek 14. člena ZČmIS, niti pridobljenih potrdil A1, le-to delodajalci dostavijo na podlagi poziva inšpektorja.

Ocenjujemo, da je učinkovit nadzor s področja čezmejnega izvajanja storitev mogoč samo s sodelovanjem nadzornih organov države, kjer se storitve opravljajo in države, v kateri je delodajalec, ki napotuje delavce, registriran. V okviru nadzora izvajanja ZČmIS kot pozitivno izkušnjo izpostavljamo sodelovanje z avstrijskim nadzornim organom preko sistema IMI, ki je vzpostavljen kot sistem za pomoč nadzornim organom na področju napotnih delavcev.

Na tem segmentu se pričakuje, da bo pomembno vlogo odigrala tudi 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 zagotavljanje dostop do informacij za posameznike in delodajalce v zvezi s čezmejno mobilnostjo delavcev.

## 6.3. AKCIJA NADZORA ZZUOOP IN ZNB

V obdobju od konca oktobra 2020 do decembra 2020 so inšpektorji s **področja delovnih razmerij** in **področja varnosti in zdravja pri delu** v okviru Akcije nadzora ZZUOOP IN ZNB skupaj izvedli 4.552 nadzorov pregledov objektov oziroma lokacij. Ti nadzori se nadaljujejo tudi v letu 2021.

Več o tej akciji smo zapisali v predhodnem poglavju, posebej namenjenem izvajanju ukrepov glede preprečevanja širjenja novega koronavirusa.

Inšpektorji s področja varnosti in zdravja pri delu so, kot tudi že omenjeno, poleg nadzorov spoštovanja odlokov Vlade RS oziroma ZNB, v okviru te akcije pri nekaterih subjektih nadzora preverjali tudi izvajanje ukrepov preprečevanja širjenja novega koronavirusa skladno z določili in opredelitvami v ZVZD-1 ter priporočili NIJZ, namenjenimi delodajalcem.

V okviru Akcije nadzora ZZUOOP in ZNB so bile nepravilnosti glede ocenjevanja tveganj in opredelitve ukrepov ugotovljene v 109 primerih, delodajalec ni sodeloval s strokovnim delavcem v 11 primerih in s specialistom medicine dela v 6 primerih, ni primerno obveščal delavcev v 37 primerih ter ni zagotavljal osebne varovalne opreme v 20 primerih. Zagotovljena osebna varovalna oprema ni bila ustrezna v 13 primerih. Delavci so nepravilno uporabljali zaščitno dihal pri 56 nadzorovanih delodajalcih.

#### 6.4. AKCIJA NADZORA GLEDE KORONAVIRUSA – UPORABA ZAŠČITNIH MASK

Akcija nadzora zaščite dihal in uporabe zaščitnih mask, ki smo jo pričeli izvajati v avgustu 2020, se je izvajala predvsem v gostinski dejavnosti in dejavnosti trgovine. V prvih tednih so se nadzori izvajali pri tistih delodajalcih, o katerih je nas je glede neizvajanja ukrepov preprečevanja širjenja novega koronavirusa obveščal ZIRS, v nadaljevanju pa so pristojni inšpektorji za varnost in zdravje pri delu izvajali nadzore tudi pri drugih subjektih.

V letu 2020 je SARS-CoV-2 namreč močno vplival tako na splošne razmere v Sloveniji kakor tudi na delovne procese delodajalcev v vseh gospodarskih dejavnostih. Širjenje novega koronavirusa in pojav COVID-19 je zahteval uvedbo in izvajanje določenih ukrepov, katere so bili dolžni sprejeti tudi delodajalci z namenom zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev pri delu. Ukrepe naj bi delodajalci večinoma sprejemali in izvajali preko revizije ocene tveganj, skladno s 1. alinejo 2. odstavka 17. člena ZVZD-1, prav tako pa je bilo treba skladno s 1. in 5. odstavkom 37. člena ZVZD-1 izdajati (zlasti) pisna navodila, in z njimi obveščati delavce o varnem in zdravem opravljanju dela.



V mesecu juliju 2020 je bil v Uradnem listu RS objavljen Odlok o začasnih ukrepih za zmanjšanje tveganja okužbe in širjenja okužbe z virusom SARS-Cov-2, ki je v smislu preprečevanja širjenja novega koronavirusa opredeljeval, da sta pri gibanju in zadrževanju v zaprtem javnem prostoru za zmanjšanje tveganja okužbe in širjenja okužbe s koronavirusom in ob upoštevanju vseh navodil in higienskih priporočil NIJZ, ki so bila objavljena na spletnih straneh NIJZ, obvezna uporaba zaščitne maske ali druge oblike zaščite ustnega in nosnega predela obraza (šal, ruta ali podobna oblika zaščite, ki prekrije nos in usta) ter razkuževanje rok. NIJZ je objavil več higienskih priporočil glede preprečevanja

širjenja novega koronavirusa za posamezne gospodarske dejavnosti in posamezne delovne procese, vključno z gostinsko dejavnostjo. Za gostinsko dejavnost je bilo opredeljeno, da naj delavci v gostinski dejavnosti, ki prihajajo v stik z gosti, v zaprtih in odprtih prostorih nosijo takšno zaščitno masko, katera je usklajena z mnenjem in opredelitvijo pooblaščenega specialista medicine dela. Priporočila NIJZ naj bi bila upoštevana v ukrepih delodajalcev.

Inšpektorji so tako pri svojih nadzorih ugotavljali, ali so delodajalci izvajali ukrepe, ki so se nanašali na zaščito dihal, ali je bila z ukrepi konkretno opredeljena zaščitna oprema za zaščito dihal, ali so delavci uporabljali zaščitno opremo za zaščito dihal oziroma ali je bila uporaba ustrezna, ali sta pri sprejemanju ukrepov za zaščito dihal delavcev sodelovala strokovni delavec za varnost pri delu in specialist medicine dela ter katero zaščitno opremo za zaščito dihal je delodajalec zagotavljal delavcem ter ali je delodajalec za to zaščitno opremo razpolagal z dokumentacijo, iz katere je razvidna skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami.

Inšpektorji so glede uporabe zaščite dihal opravili 1.172 nadzorov. Na podlagi opravljenih nadzorov so izrekli 437 ukrepov, med katerimi so prevladovala upravna odločbe v 194 primerih. Inšpektorji so izrekli 53 opominov in 7 glob z odločbami o prekršku ter 8 glob s plačilnimi nalogi. Prav tako so izrekli 113 opozoril po ZIN in 62 opozoril po ZP-1.

V nadzorih je bilo ugotovljenih 901 kršitev. Največ kršitev, in sicer 788, je bilo povezanih z izvajanjem ZVZD-1, ostale pa so se nanašale na izvajanje drugih posameznih predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu. Delodajalci najpogosteje niso ocenili in opredelili ukrepov za preprečevanje širjenja novega koronavirusa v oceni tveganja oziroma ustrezno dopolnili ocene tveganja, in sicer v 298 primerih. Delodajalci pri pripravi ukrepov niso sodelovali s strokovnim delavcem v 25 primerih in s specialistom medicine dela v 32 primerih. Prav tako delodajalci niso primerno obveščali delavcev glede izvajanja ukrepov v 109 primerih ter niso zagotavljali osebne varovalne opreme v 28 primerih. Zagotovljena osebna varovalna oprema ni bila ustrezna v 25 primerih. Delavci so nepravilno uporabljali zaščito dihal pri 81 nadzorovanih delodajalcih. V 24 primerih delodajalci niso razpolagali z dokumentacijo, iz katere bi bila razvidna skladnost zaščitnih sredstev z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami.

## 6.5. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM PREDPISOV O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU PRI DELODAJALCIH, IZBRANIH NA OSNOVI METODOLOGIJE NAKLJUČNIH ŠTEVILK (REPREZENTATIVNI VZOREC)

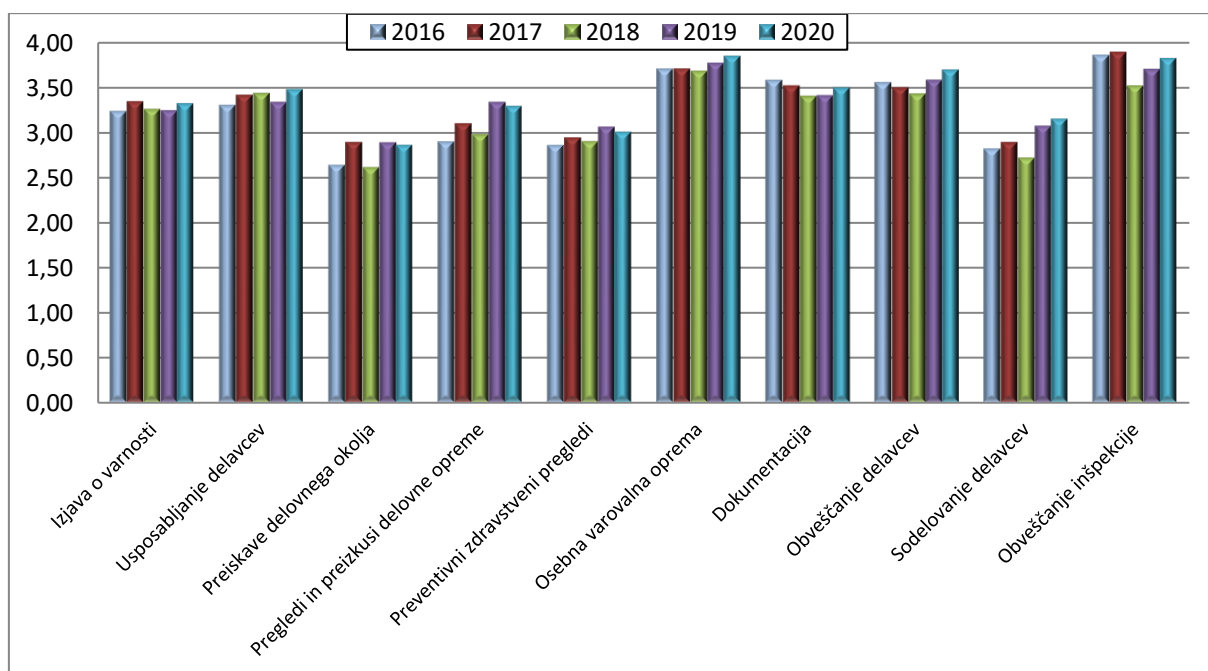
Akcijo nadzora nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu pri delodajalcih, izbranih na osnovi metodologije naključnih števil, izvajamo na podlagi reprezentativnega vzorca pravnih subjektov. IRSD je akcijo v letu 2020 izvedel že sedemnajsto leto zapored, saj je izvedba te akcije v preteklih letih pokazala, da 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 Sloveniji na področju varnosti in zdravja pri delu. Eden izmed namenov te akcije je tudi zniževanje deleža pravnih subjektov, pri katerih IRSD še nikoli ni opravil nadzora s področja varnosti in zdravja pri delu.

Osnovno orodje za pridobivanje podatkov o oceni stanja je vprašalnik, v katerem posamezni inšpektor na podlagi ugotovitev opravljenega nadzora oceni stanje na desetih značilnih področjih varnosti in zdravja pri delu z vrednostmi od 1 do 4. V letu 2020 smo, podobno kot v preteklih letih, s pomočjo metodologije naključnih števil iz poslovnega registra, ki ga vodi AJPES, izbrali reprezentativni vzorec 2160 subjektov. Vzorec je reprezentativen glede na število zaposlenih in dejavnost. Naključen izbor je bil opravljen izmed v Republiki Sloveniji aktivnimi subjekti, ki so po podatkih registra zaposlovali dva ali več delavcev.

Inšpektorji so v letu 2020 izpolnili 273 vprašalnikov. Skupno število izpolnjenih vprašalnikov je bilo v letu 2020 občutno nižje v primerjavi z letoma 2019, ko je bilo izpolnjenih 741 vprašalnikov, in 2018, ko je bilo izpolnjenih 670 vprašalnikov. Glavni razlog za navedeno znižanje števila izpolnjenih vprašalnikov oziroma števila v okviru akcije opravljenih nadzorov je v tem, da je IRSD v letu 2020 večino nadzorov s področja varnosti in zdravja pri delu usmeril v nadzor izvajanja ukrepov za preprečevanje širjenja SARS-CoV-2. Večina nadzorov v okviru akcije je bila sicer opravljena še pred prvo razglasitvijo epidemije koronavirusne bolezni na območju Slovenije.

Delež pravnih subjektov glede na predhodno opravljene nadzore je podrobneje opisan v točki 3.2.7. tega poročila. V spodnjem grafu pa je prikazano gibanje povprečja ocen inšpektorjev po posameznih nadzorovanih parametrih v obdobju 2016 – 2020.

**Graf 36: Povprečna ocena posameznih parametrov, 2016 – 2020.**



Najvišjo povprečno oceno (3,85) izmed vseh ocenjevanih parametrov je v letu 2020 ponovno (že tretje leto zapored) prejel parameter »osebna varovalna oprema« – to je hkrati tudi eden izmed parametrov, pri katerih je v vseh sedemnajstih letih izvajanja akcije povprečna ocena najmanj nihala (vedno se je gibala med 3,55 in 3,85). Drugo najvišjo povprečno oceno (3,82) izmed vseh ocenjevanih parametrov je v letu 2020 ponovno prejel parameter »obveščanje inšpekcije«. Tudi ta parameter sicer prejema zelo visoke povprečne ocene že nekaj zadnjih let, saj se je vedno uvrstil med tri najvišje ocenjene parametre.

Najnižjo povprečno oceno (2,86) izmed vseh ocenjevanih parametrov je v letu 2019 ponovno prejel parameter »preiskave delovnega okolja«. Ta parameter je v zadnjih petih letih izmed vseh ocenjevanih parametrov vedno prejel najnižjo povprečno oceno. Vzroke za slabše ocene pri preiskavah škodljivosti delovnega okolja (toplotnih razmer, osvetljenosti, hrupa, vibracij, sevanj in podobno) je verjetno treba med drugim iskati v določbah ZVZD-1, ki od zadnje spremembe z letom 2012 ne določajo več pogostosti preiskav škodljivosti delovnega okolja na tri leta, temveč vsebujejo samo še splošno zahtevo, da je preiskave škodljivosti treba izvesti v rokih, ki jih določijo sami delodajalci.

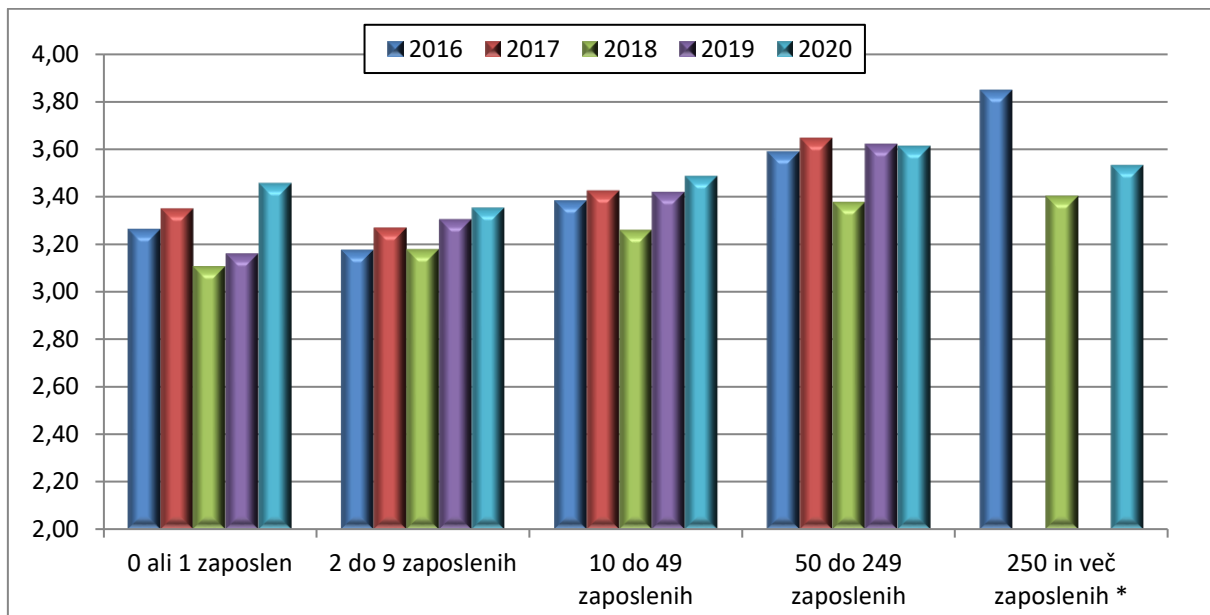
Pomemben vpliv na izvajanje ukrepov delodajalcev v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu ima tudi dejstvo, ali je bil inšpekcijski nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu pri posameznem delodajalcu predhodno že kdaj opravljen. To se je izkazalo tudi v letu 2020, ko je bila povprečna ocena vseh ocenjevanih parametrov pri subjektih, pri katerih je bil nadzor s področja varnosti in zdravja opravljen vsaj enkrat, za 7 odstotkov višja kot pri subjektih, pri katerih inšpekcijski nadzor še nikoli ni bil opravljen.

V naslednjih tabelah in grafih so prikazane povprečne ocene inšpektorjev v odvisnosti od števila zaposlenih, glede na predhodno opravljene nadzore ter glede na dejavnosti, v katerih so bili nadzori opravljeni.

**Tabela 6: Povprečne ocene po nadzorovanih parametrih v odvisnosti od števila zaposlenih, 2020.**

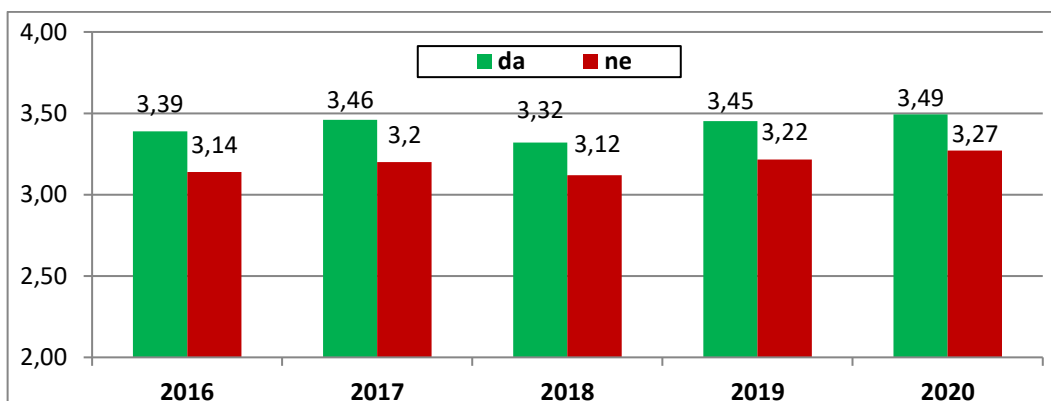
Število zaposlenih	Izjava o varnosti	Usposabljanje delavcev	Preiskave delovnega okolja	Pregledi in preizkusi delovne opreme	Preventivni zdravstveni pregledi	Osebna varovalna oprema	Dokumentacija	Obveščanje delavcev	Sodelovanje delavcev	Obveščanje inšpekcije	Povprečna vrednost
0 ali 1 zaposlen	3,25	3,50	3,00	4,00	3,00	4,00	3,53	3,54	3,00	3,75	<b>3,46</b>
2 do 9 zaposlenih	3,27	3,44	2,68	3,07	2,89	3,85	3,48	3,71	3,26	3,87	<b>3,35</b>
10 do 49 zaposlenih	3,40	3,49	3,18	3,71	3,26	3,76	3,56	3,75	3,00	3,75	<b>3,49</b>
50 do 249 zaposlenih	3,89	4,00	3,56	3,88	3,33	4,00	3,56	3,67	2,67	3,60	<b>3,61</b>
250 in več zaposlenih	3,67	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,67	2,00	4,00	<b>3,53</b>

**Graf 37: Skupna povprečna ocena vseh nadzorovanih parametrov v odvisnosti od števila zaposlenih, 2016 – 2020.**

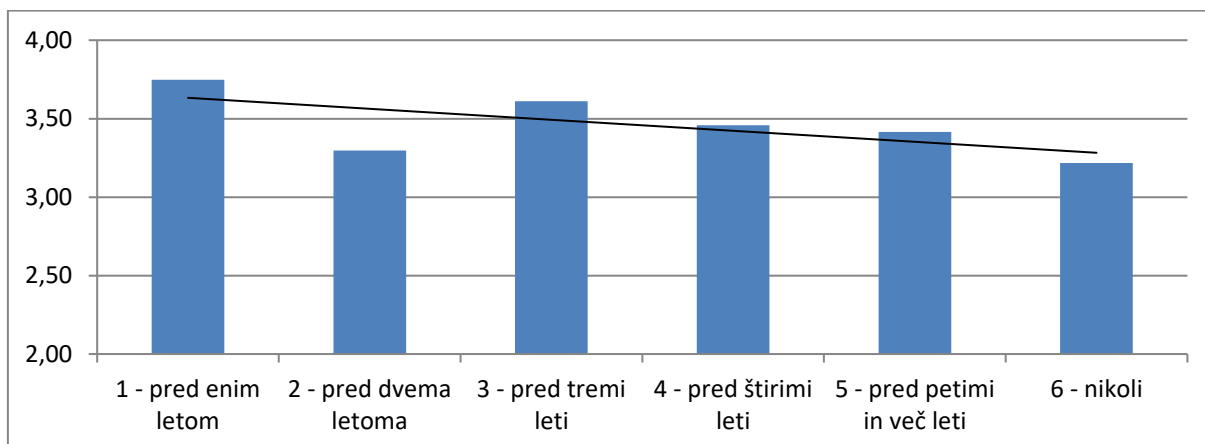


\* v letu 2017 in 2019 med pregledanimi subjekti ni bilo subjekta, ki bi zaposloval 250 ali več delavcev

**Graf 38: Skupna povprečna ocena glede na to, ali je bil pri subjektu predhodno že kdaj opravljen nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu, 2016 – 2020.**



**Graf 39: Skupna povprečna ocena glede na to, kdaj je bil pri subjektu nazadnje opravljen nadzor s področja varnosti in zdravja pri delu (vključno s trendno črto), 2020.**



**Tabela 7: Skupne povprečne ocene za dejavnosti, v katerih je bilo opravljenih najmanj 10 nadzorov (razvrščene od najvišje do najnižje ocene), 2020.**

<b>ŠIFRA DEJAVNOSTI (ODDELEK SKD)</b>	<b>NAZIV DEJAVNOSTI (ODDELEK SKD)</b>	<b>POVPREČNA OCENA</b>
85	Izobraževanje	<b>3,67</b>
49	Kopenski promet, cevovodni transport	<b>3,65</b>
43	Specializirana gradbena dela	<b>3,60</b>
47	Trgovina na drobno, razen z motornimi vozili	<b>3,43</b>
25	Proizvodnja kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav	<b>3,41</b>
45	Trgovina z motornimi vozili in popravila motornih vozil	<b>3,41</b>
56	Dejavnost strežbe jedi in pijač	<b>3,39</b>
46	Posredništvo in trgovina na debelo, razen z motornimi vozili	<b>3,35</b>
71	Arhitekturno in tehnično projektiranje, tehnično preizkušanje in analiziranje	<b>3,33</b>
41	Gradnja stavb	<b>3,26</b>
69	Pravne in računovodske dejavnosti	<b>2,96</b>

V okviru akcije so inšpektorji opravili 498 inšpekcijskih nadzorov in izrekli 382 ukrepov. V 235 primerih so inšpektorji delodajalcem izdali ureditvene odločbe, izrekli so 13 opozoril po ZIN in 76 po ZP-1 ter izdali 49 ukrepov s prekrškovnimi odločbami, med katerimi so izstopali opomini v 47 primerih.

Skupaj so inšpektorji ugotovili 1.448 kršitev. Največ kršitev so ugotovili glede izvajanja določil ZVZD-1, in sicer 1.230. Med temi kršitvami so izstopale tiste, ki so se nanašale na ocenjevanje tveganj (411 kršitev), na usposabljanje delavcev za varno opravljanje dela (177 kršitev), na zagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev (185 kršitev), na hrambo dokumentacije s področja varnosti in zdravja pri delu (61 kršitev), na izvajanje nalog izvajalca medicine dela (60 kršitev) ter na druge temeljne obveznosti delodajalca glede varnosti in zdravja pri delu (165 kršitev).

Izpostavljamo tudi kršitve v zvezi z zagotavljanjem prve pomoči na delovnih mestih, ki so jih inšpektorji ugotovili v 28 primerih. V zvezi z zagotavljanjem ustrezne osebne varovalne opreme je bilo ugotovljenih 17 kršitev. Nadzorovani delodajalci v 26 primerih niso zagotovili pregledov in meritev nizkonapetostnih električnih inštalacij ter strelovodov. Kršitve v zvezi z delovno opremo in njeno uporabo so bile ugotovljene v 13 primerih. Pri nadzoru delodajalcev v gradbeni dejavnosti je bilo ugotovljenih 94 kršitev.

## **6.6. AKCIJA NADZORA NAD IZVAJANJEM DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE V DEJAVNOSTI ŠOLSTVA**

V mesecu marcu 2020 je potekala Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje pri delodajalcih v dejavnosti šolstva, katere izvajanje je bilo zaradi razglasitve pandemije predčasno zaključeno. Namen akcije v tej dejavnosti oziroma na vseh vrstah šol je bil ugotoviti spoštovanje delovnopravne zakonodaje v segmentih, ki na podlagi vsebine prejetih prijav ter ugotovitev v nadzorih predstavljajo največje tveganje. V okviru akcije so inšpektorji preverjali določbe ZDR-1, ki urejajo prepoved diskriminacije in zaposlovanja na splošno, s posebnim poudarkom na zaposlovanju za določen čas. Predmet preverjanja je bilo tudi izvajanje določb ZOFVI o zaposlovanju strokovnih delavcev.

V okviru usmerjene akcije je bilo opravljenih 24 inšpekcijskih nadzorov. Na podlagi ugotovljenih kršitev je bilo izrečenih 13 ukrepov, in sicer 10 opominov in 2 globi s prekrškovnimi odločbami ter 1 opozorilo po ZP-1.

Na podlagi opravljenih nadzorov je bilo ugotovljenih 17 kršitev predpisov, od tega so bile najštevilčnejše kršitve 1. odstavka 22. ZDR-1 (6 kršitev), ki določa, da mora delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi izpolnjevati predpisane oziroma objavljene pogoje za opravljanje dela. Kršitve v zvezi z objavo prostega delovnega mesta so bile ugotovljene v dveh primerih (kršitve 1. odstavka 25. člena ZDR-1). Ugotovljene so bile tudi 3 kršitve 54. člena ZDR-1, ki določa izjeme, pod katerimi se sme sklepati pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Nadalje so bile ugotovljene 4 kršitve določb v zvezi z obveznostjo javne objave prostega delovnega mesta, k čemur zavezuje 3. odstavek 7. člena ZUTD. Podobna je narava kršitev 108. člena ZOFVI, ki določa, da se prosta delovna mesta strokovnih in drugih delavcev v javnem vrtcu oziroma šoli, objavijo na podlagi sistemizacije delovnih mest. Kršitve te določbe so bile ugotovljene v dveh primerih.



Glede na ugotovljene kršitve zaključujemo, da so, tako kot v preteklosti, za dejavnost šolstva še vedno značilne kršitve predpisov v zvezi z zaposlovanjem, in sicer v zvezi z zaposlovanjem kandidatov, ki ne izpolnjujejo zahtevanih pogojev, v zvezi z objavo razpisanih delovnih mest, pa tudi kršitve v zvezi z zaposlovanjem na podlagi pogodb o zaposlitvi za določen čas, ko pogoji za sklepanje tovrstnih pogodb niso podani. Sicer pa v dejavnosti šolstva že leta opazujemo pojav zaposlovanja na podlagi pogodb za določen čas (praviloma za obdobje enega šolskega leta) in posledično kršitve zakonodaje v zvezi s sklepanjem tovrstnih pogodb.

#### **6.7. POOSTREN NADZOR NAD IZVAJANJEM 131., 134. IN 135. ČLENA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERNOSTI IN ZAKONA O MINIMALNI PLAČI (CELOLETNI)**

Glede na to, da je področje plačila za delo ocenjeno kot tvegano za kršitve pravic večjemu številu delavcev, je IRSD glede tega instituta tekom celotnega leta 2020 izvajal poostren nadzor. Usmerjen nadzor se je izvajal v razširjeni obliki, kjer so inšpektorji s področja delovnih razmerij poostreno preverjali izvajanje 131., 134., 135. člena ZDR-1 in ZMinP, kot tudi v ožjem obsegu, kjer se je preverjalo zgolj izvajanje 131. člena ZDR-1, o čemer poročamo posebej. Pozornost smo namenjali tako večjim kot manjšim delodajalcem. Pri nadzoru smo, poleg preverjanja navedb iz prejetih prijav, v prvem delu leta uporabili tudi podatke o delodajalcih, ki niso predložili iREK obrazca za izplačilo regresa, ki smo jih prejeli s strani FURS in so se nanašali na leto 2019. Večja pozornost je bila v nadzoru namenjena tudi spoštovanju ZMinP. Zaradi epidemije koronavirusne bolezni se je del inšpekcijskih nadzorov izvedel z zahtevami za dostavo delovnopopravne dokumentacije.

Samo v okviru izvajanja tega usmerjenega nadzora so inšpektorji s področja delovnih razmerij v letu 2020 opravili 1.726 inšpekcijskih pregledov in pri tem ugotovili 1.081 kršitev. Glede instituta plačila za delo so inšpektorji ugotovili 728 kršitev, od tega se je 417 ugotovljenih kršitev nanašalo na izplačilo regresa. Če še podrobneje razčlenimo strukturo kršitev poročamo, da je bilo ugotovljenih 17 kršitev prvega odstavka 131. člena ZDR-1, 273 kršitev drugega odstavka 131. člena ZDR-1, zabeleženih je tudi 42 kršitev tretjega odstavka 131. člena ZDR-1. Nadalje poročamo še o 80 kršitvah četrtega odstavka 131. člena ZDR-1 in 5 kršitvah petega odstavka 131. člena ZDR-1. V zvezi s plačilnim dnevom je bilo zabeleženih 133 kršitev, medtem ko je bilo ugotovljenih 92 kršitev 135. člena ZDR-1 in 11 primerov neupravičenega zadrževanja in pobota izplačila plače. Inšpektorji so se v svojih nadzorih srečevali tudi z delodajalci, ki niso izplačevali dodatkov za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa (47), dodatka za delovno dobo (16 kršitev) in povračil stroškov v zvezi z delom (9) ali pa so le ti bili delavcem izplačani v bistveno nižjem znesku, kot bi jim dejansko pripadal. Posamezne ugotovljene kršitve so se nanašale tudi na nadomestilo plače.

Inšpektorji so poleg kršitev plačila za delo ugotavljali še kršitve v povezavi z odmori in počitki (9), delovnim časom (28), letnim dopustom (9), kolektivnimi pogodbami (19) in druge. Skupaj je bilo ugotovljenih 864 kršitev ZDR-1. Ob tem je bilo ugotovljenih tudi 73 kršitev ZEPDSV. Zabeleženih je bilo še 30 kršitev v povezavi z dolžnostmi zavezanca v postopku inšpekcijskega nadzora in nemotenim opravljanjem nalog inšpekcijskega nadzora. Kršitve ZMinP so bile ugotovljene v 36 primerih. Ugotovljenih je bilo tudi 53 kršitev intervencijske zakonodaje, od tega se je 6 kršitev nanašalo na ZIUOOPE, 6 na ZIUPODV in 41 na ZIUZEOP.

Na podlagi ugotovljenih kršitev so inšpektorji v okviru izvajanja tega usmerjenega nadzora izrekli 643 različnih ukrepov. Z odločbami o prekršku je bilo izrečenih 229 opominov in 96 glob, 37 glob pa je bilo izrečenih s plačilnimi nalogi. Izdanih je bilo tudi 150 opozoril po ZP-1. Od upravnih ukrepov je bilo izdanih 114 ureditvenih odločb in 16 opozoril po ZIN.

Največ ugotovljenih kršitev se je tudi v letu 2020 nanašalo na izplačilo regresa do zakonskega roka. Na podlagi ugotovljenih kršitev nepravočasnega izplačila plač je mogoče sklepati, da je do tega prišlo tudi zaradi okoliščin, v katerih so se znašli delodajalci zaradi zaprtja gospodarskih dejavnosti v povezavi z razglašeno epidemije koronavirusne bolezni. Inšpektorji so tudi v tem poročevalskem obdobju opozarjali na problematiko dokazovanja izdajanja pisnega obračuna plače s strani delodajalcev. Večjih nepravilnosti glede izplačila zneska nižjega od minimalne plače ni bilo zaznati. Kršitve smo ugotavljali glede nepravilnega obračunavanja razlike do minimalne plače ter v zvezi s tem vštevanja dodatkov v znesek minimalne plače, ki pripada delavcu za redno opravljeno delo. Kot smo že izpostavili, lahko poročamo o nekaj uspešnih primerih sodelovanja s predstavniki sindikatov.

Vse pojavne oblike kršitev, o katerih smo poročali pri institutu plačila za delo, smo ugotavljali tudi pri izvajanju predmetnega poostrenega nadzora, zato jih posebej še enkrat ne navajamo. Ob tem pa je potrebno ponoviti, da je veliko število ugotovljenih kršitev v zvezi s plačilom za delo tudi odraz povečane aktivnosti IRSD na tem področju. V okviru predlogov za spremembe in dopolnitve zakonodaje po 7. členu ZID-1 smo podali kar nekaj predlogov, ki se nanašajo na institut plačila za delo. S stalnim izvajanjem nadzora na tem področju bomo nadaljevali tudi v prihodnje.

## **6.8. AKCIJA NADZORA NAD SPOŠTOVANJEM 131. ČLENA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH**

Glede na obsežnost kršitev v zvezi z izplačilom regresa v preteklosti smo v poročevalskem obdobju novembra in decembra pridobljene podatke FURS o delodajalcih, ki za posamezne delavce niso oddali iREK obrazca za izplačilo regresa za leto 2020, preverjali ločeno v okviru Akcije nadzora nad spoštovanjem 131. člena ZDR-1. V izvajanje usmerjenih nadzorov glede izplačila regresa smo vključili tudi prijave, ki smo jih prejeli sami. V času razglašene epidemije koronavirusne bolezni so se nadzori opravljali v večji meri z zahtevami za dostavo dokumentacije.

V okviru te akcije so inšpektorji s področja delovnih razmerij opravili 598 inšpekcijskih pregledov in pri tem ugotovili 161 kršitev. Za ugotovljene nepravilnosti je bilo izrečenih 150 ukrepov, skoraj vsi so bili prekrškovne narave. Izrečenih je bilo 50 opominov z odločbami o prekršku in 29 glob s plačilnimi nalogi. Izrečenih je bilo tudi 61 opozoril po ZP-1. 10 ukrepov je bilo ureditvene narave. Vsi postopki se konec koledarskega leta še niso zaključili, zato se bodo statistični podatki lahko še spremenili.

Inšpektorji so v okviru poostrenega nadzora ugotovili 109 kršitev 131. člena ZDR-1. 71 kršitev se je nanašalo na drugi odstavek 131. člena, ki določa, da se mora regres delavcu izplačati najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. 22 kršitev se je nanašalo na določbo 3. odstavka 131. člena, ki omogoča, da se lahko v primeru, da je to določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta. 10 kršitev je bilo ugotovljenih v zvezi s sorazmernostjo dela regresa. Ugotovljenih je bilo še 34 kršitev drugega odstavka 135. člena ZDR-1, ki so se nanašale na pisni obračun ter nekaj drugih posameznih kršitev s področja delovnih razmerij.

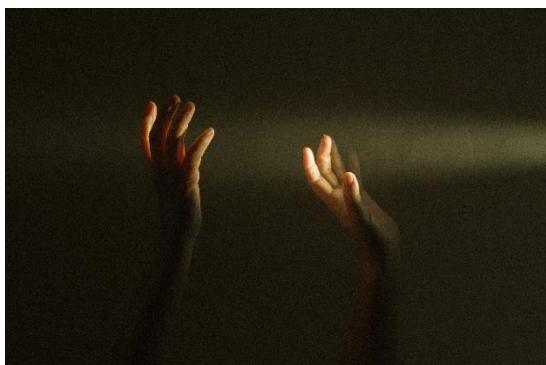
Ugotovitve glede izvajanja 131. člena ZDR-1 so identične ugotovitvam, omenjenim v okviru poostrenega celoletnega nadzora. V okviru predlogov za spremembe in dopolnitve zakonodaje smo tudi glede regresa podali nekatere predloge za dopolnitev ZDR-1.

Sodelovanje s FURS na podlagi izmenjave podatkov o delodajalcih, ki za posamezne delavce niso oddali iREK obrazca za izplačilo regresa, ocenjujemo kot primer dobrega in učinkovitega sodelovanja dveh nadzornih organov. Intervencijska zakonodaja v izplačilo regresa ni posegla, inšpektorji pa so upoštevali načelo sorazmernosti. Ugotavljamo še, da z uvedbo inšpekcijskih postopkov zavezanci regres dejansko v nadaljevanju pogosto tudi izplačajo. S stalnim izvajanjem nadzora tako delodajalcem kot delavcem sporočamo, da je uresničevanje pravice do regresa za letni dopust neodtujljiva pravica, pomembna pa je tudi z vidika tesne povezave s koriščenjem letnega dopusta, ki je namenjen obnovi psihofizičnih sposobnosti delavcev. Z nadzori bomo nadaljevali tudi v letu 2021.



## 7. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA

### 7.1. 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.

### 7.2. STATISTIČNI PODATKI

V Socialni inšpekciji je bilo v letu 2020 zaposlenih 6 inšpektorjev, eden od njih opravlja tudi naloge direktorja inšpekcije. Zaradi majhnosti inšpekcije predstavlja vsaka odsotnost inšpektorja (zaradi bolezni ali zaradi opravljanja drugih delovnih nalog, ki niso neposredno inšpektorske, kot so organizacijske naloge, sodelovanje v strokovnih delovnih organih in podobno) opazno motnjo v njenem delovanju oziroma ima vpliv na obseg opravljenega neposrednega inšpekcijskega dela. Trije inšpektorji so že starejši od 55 let.

#### 7.2.1. Inšpekcijski nadzori

V letu 2020 je Socialna inšpekcija **prejela 350 prijav za inšpekcijske nadzore** (88 prijav več oziroma 34 % prijav več kot v letu 2019) ter **zaključila z obravnavo 366 prijav** (87 ali 31 % več kot v letu 2019), od tega je bilo opravljenih 287 izrednih pregledov (73 oziroma 34 % več kot v letu 2019).

Poleg opravljenih nadzorov je bila v **56 zadevah** nudena **strokovna pomoč**.

Ocenjujemo, da je večje število prijav posledica epidemioloških razmer, zaradi katerih so morali izvajalci socialno varstvene dejavnosti prilagoditi svoje delovanje, kar je pričakovano vplivalo na uporabnike – le ti so se poleg lastne negotovosti in nepredvidljivosti dogajanja, srečevali tudi z nejasnostjo v zvezi z delovanjem institucij, na katere so se obračali po pomoč oziroma so uveljavljali svoje pravice (tu so mišljene tudi institucije izven sistema socialnega varstva, ki pa so nerazdružljivo povezane z delovanjem socialnega varstva – na primer pravosodje, šolstvo, zdravstvo, organi pregona in podobno).

Večje število obravnavanih prijav in izvedenih nadzorov je v največji meri posledica večjega števila inšpektorjev, saj je bil v inšpekciji v letu 2020 zaposlen 1 inšpektor več kot leto poprej, kar v tako majhnem kolektivu predstavlja 20 % več zaposlenih inšpektorjev .

Največ inšpekcijskih zadev, 62 %, se je zaradi raznolikosti in občutljivosti nalog, ki jih opravljajo, ter pooblastil, pričakovano nanašalo na ravnanja CSD-jev. Omenjene zadeve so se največkrat nanašale na urejanje razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti (40 %), na naloge, povezane s postavitvijo skrbnika in izvajanjem skrbniških nalog (9 %), na zaščito ogroženih otrok ter rejništvo (16 %), na obravnavo nasilja v družini (14 %), na izvajanje socialnovarstvenih storitev (8 %) ter na izvajanje nalog, povezanih z uveljavljanjem pravic iz javnih sredstev (11 %).

Socialna inšpekcija je za leto 2020 načrtovala izvedbo nadzora nad **pravilno uporabo DZ in ZNP** pri najmanj 8 CSD-jih oziroma 22 enotah CSD-jev, nadzori pa so bili izvedeni na **16 CSD-jih oziroma 39 enotah**.

Nadalje so bili načrtovani nadzori na področju **obrnave nasilja v družini** pri najmanj 6 različnih CSD-jih oziroma 18 enotah CSD-jev, izvedeni pa so bili pri **1 CSD-ju oziroma 19 enotah**.

Med zaključenimi inšpekcijskimi zadevami se jih je 16 % nanašalo na delo **izvajalcev institucionalnega varstva starejših**. Očitki so bili sicer praviloma povezani z izračunavanjem cen oskrbe, nezadovoljstvom s 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). Razumljivo je, da je bilo nekaj očitkov povezanih s prilagoditvijo dela izvajalcev zaradi epidemioloških razmer. Prijaviteljem se je najbolj sporno zdelo omejevanje osebnih kontaktov uporabnikov storitev s svojci. Večina očitkov iz prijav se je še vedno nanašala na domnevno sporna ravnanja izvajalcev, ki jih socialna inšpekcija ne nadzoruje (na primer glede zdravstvene nege v institucionalnem varstvu). Ne glede na v posameznih prijavah izraženo nezadovoljstvo zaradi prilagoditev dela izvajalcev na epidemiološke razmere, se skupno število prijav zoper delo izvajalcev institucionalnega varstva starejših ni opazno zvišalo (prejete so bile 4 prijave več kot leto prej).

Izvedeni so bili nadzori pri **17 različnih izvajalcih institucionalnega varstva za starejše od 65 let**. Načrtovani so bili sicer pri 18 različnih izvajalcih, vendar smo morali, zaradi že večkrat omenjenih epidemioloških razmer, prilagoditi izvedbo nadzorov, kar se je poznalo tudi pri številu nadzorov izvajalcev institucionalnega varstva za starejše, zato pa je bilo možno opraviti bistveno več nadzorov nad izvajanjem nalog občin pri organiziranju in izvajanju socialne oskrbe. Namesto načrtovanih 20 smo opravili nadzor v **61 občinah**.

#### **7.2.2. Število izrečenih naročil in ukrepov**

V zaključenih inšpekcijskih zadevah je bilo izvajalcem izdanih **72 upravnih in prekrškovnih ukrepov**, od tega naročila in **ukrepi** za odpravo ugotovljenih nepravilnosti v **68 primerih**. V prekrškovnih zadevah so bile izrečene **4 sankcije z odločbami o prekršku**, in sicer je bila v treh primerih izrečena globa in v enem primeru opomin.

### **7.3. VSEBINSKE UGOTOVITVE SOCIALNE INŠPEKCIJE**

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

#### **7.3.1. 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.

Ugotovljene nepravilnosti in pomanjkljivosti se sicer pričakovano ponavljajo iz leta v leto, vendar pa se je v letu 2020, ki ga je tudi pri izvajanju socialnovarstvene dejavnosti pomembno zaznamovala epidemiološka situacija, tveganje za nepravilno oziroma strokovno pomanjkljivo ravnanje še povečalo tudi zaradi omejevanj neposrednih stikov z uporabniki in s tem povezanimi iskanji novih načinov komuniciranja in sodelovanja strokovnih delavcev z uporabniki.

Zlasti v prvem valu epidemije so bili zaznani bistveno povečani pritiski z zahtevami po pomoči na CSD-je, v nadaljevanju pa tudi na Socialno inšpekcijo. Izvajalci dejavnosti – CSD-ji v primerih stisk uporabnikov, ki so bile povezane z izvajanjem stikov otrok s starši, kot tudi izvajalci institucionalnega varstva za starejše, ki so v sodelovanju z zdravstveno stroko iskali načine, kako v čim večji meri zajeziti širjenje novega koronavirusa ter s tem omejevali neposredne stike uporabnikov z njihovimi bližnjimi – so morali vse svoje dejavnosti prilagoditi epidemiološkim razmeram. Vrste določb iz predpisov s področja socialnega varstva zaradi teh razmer ni bilo mogoče izvajati, številni prijavitelji pa tega, zaradi osebnih stisk, niso bili pripravljeni oziroma zmožni razumeti.

V teh razmerah se je še bolj pokazalo, da bi bilo potrebno s predpisi zagotoviti obvezno vključitev vseh strokovnih delavcev v **supervizijo**. Supervizija je namreč kot obvezna predpisana samo pri izvajanju socialnovarstvenih storitev, ne pa tudi kot obvezen del izvajanja javnih pooblastil in nalog po zakonu, ki pa strokovne delavce praviloma bolj čustveno obremenijo. V epidemioloških razmerah se je kljub temu, da bi bilo zaradi novih izzivov potrebno več supervizije, njena izvedba zmanjšala zaradi težav z organizacijo.

Na področju obravnave ogroženih otrok inšpekcija ni zaznala večjih pomanjkljivosti pri izvajalcih socialnega varstva. Posredno pa inšpekcija ugotavlja, da se po začetku uporabe DZ v letu 2019, praksa sodišč pri interpretaciji veljavnih določil zakonika še vedno ni ustrezno poenotila, zaradi česar imajo CSD-ji, ki so udeleženi v nepravdnih postopkih na sodišču, pogosto težave pri oblikovanju predlogov, mnenj in poročil.

Največ prijav v zvezi z delom CSD-jev je Socialna inšpekcija prejela glede izvajanja nalog s področij urejanja razmerij med otroki in starši po razpadu družinske skupnosti, obravnave nasilja v družini, obravnave ogroženih otrok, urejanja skrbniških razmerij ter uveljavljanja pravic iz javnih sredstev.

Kljub temu, da se v velikem deležu prijav CSD-jem očita, da so pretirano in neupravičeno (pro)aktivni, zlasti pri izvajanju nalog, povezanih z morebitno ogroženostjo otrok, pa po drugi strani del prijaviteljev navaja, da so strokovni delavci pasivni oziroma se izmikajo svojemu delu z razlago, da za določeno nalogo niso pristojni. Še vedno se ponavljajo očitki prijaviteljev, da jim CSD ne pomaga, da nima posluha za težave strank in/ali ne nudi nobene strokovne pomoči (jim na primer ne omogoči nastanitve v materinski dom, niti v varno hišo), vendar pa v večini primerov izvedeni nadzori nobenega od omenjenih očitkov ne potrjujejo. Pogostejša postajajo pričakovanja prijaviteljev, da jim CSD mora pomagati ne glede na to, ali to sodi v okvir nalog CSD oziroma ali je stvarno pristojen za določeno obliko pomoči. Med drugim se od CSD-jev pričakuje, da opravijo delo organov pregona v primerih suma 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.

Velik delež prijaviteljev navaja, da so se pred podajo prijave na socialno inšpekcijo obrnili na odgovorno osebo CSD ter zahtevali ali zamenjavo strokovnega delavca ali prenos krajevne pristojnosti na drug CSD oziroma enoto CSD. Kljub temu, da v prijavah očitajo, da omenjeni njihovih prošenj za zamenjavo določenega strokovnega delavca ne obravnavajo, oziroma, da ne storijo ničesar, pa inšpekcija ugotavlja, da direktorji CSD-jev v skladu z določili ZUP in ZSV pravilno presojuje tovrstne zahteve, poleg tega pa imajo izoblikovan postopek obravnave pritožbe na delo strokovnega delavca, zahteve za njegovo menjavo oziroma njegovo izločitev. Običajno prvemu predlogu za zamenjavo strokovnega delavca ugodijo v smislu etičnih in strokovnih načel za delo na področju socialnega varstva kljub temu, da ni elementov, ki jih za izločitev predvideva ZUP, ko pa prijavitelj tudi z naslednjim ali naslednjimi strokovnimi delavci ni zadovoljen, so do zamenjave upravičeno bolj zadržani.

### **7.3.1.1. Pomoč pri urejanju razmerij med starši in otroki po razpadu družinske skupnosti**

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 morajo predvsem CSD in ne sodišču dokazati svoj prav. Ocena ali mnenje CSD, ki ni v skladu z njihovim prepričanjem ali pričakovanjem, pa je neutemeljeno škoda za pristransko oziroma diskriminatorno.

Če starša, ki ne živita skupaj, zaradi različnih razlogov ne zmoreta oblikovati sporazuma glede vprašanj izvajanja starševske skrbi, o spornem vprašanju odloča sodišče, ki si pred odločitvijo o otrokovi koristi pridobi mnenje CSD. CSD v zvezi s temi vprašanji, torej o tem, kakšna ureditev razmerij med starši in otroki bi bila v največjo korist otroka v primerih, ko starša ne zmoreta oblikovati sporazuma o spornih vprašanjih, žal ne more oblikovati mnenja, ki bi bilo za oba starša zadovoljivo (tudi sodišče ne more v sporu odločiti tako, da bi bila oba starša zadovoljna). Če CSD oziroma konkretni strokovni delavec

popusti »zahtevi« staršev, da »odloči« o sporu, potem se lahko poskus sporazumevanja preobrazi v proces dokazovanja svojega prav, iskanje za vse sprejemljivih rešitev pa v »tekmovanje« med staršema. Izid tovrstnega popuščenja zahtevam staršev zbuja občutke pristranskosti, predvsem pa večinoma ni mogoče nadaljevati iskanja za otroka najboljšega možnega izida.

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 pa 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 postavitev 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.

V letu 2020 se je kot poseben izziv pri delu CSD-jev pokazalo nudenje pomoči pri vprašanju stikov otrok s staršem, s katerim ne živi. Predvsem v spomladanskem valu epidemije namreč ni bil praktično nihče – ne sodišča, ne CSD-ji, in še zlasti ne starši – opremljen z verodostojnimi informacijami o delovanju novega koronavirusa, zato je prihajalo do različnih interpretacij o njegovi nevarnosti in o ukrepih za preprečevanje širjenja bolezni. Številni starši so tovrstno situacijo hote ali nehote izkoristili za (samovoljno) omejevanje stikov otroka s staršem, s katerim ni živel. V posameznih primerih, ko so se starši zatekli k sodnemu reševanju tega vprašanja, je bilo ugotovljeno, da so CSD-ji svoje mnenje v sodnem postopku oblikovali samo na podlagi predhodnega poznavanja družine, in ne z upoštevanjem »nove realnosti«. Ne glede na predhodne izkušnje je potrebno ob vsakem novem sporu upoštevati situacijo »tukaj in zdaj«, in jo tudi v posebnih razmerah vedno proučiti v skladu z načeli oblikovanja izvirnega delovnega projekta pomoči.

V enem ob obravnavanih primerov, ki je bil tudi medijsko zelo izpostavljen, se je CSD očitalo, da je neustrezno sodeloval pri izvršbi sodne odločitve o vzgoji in varstvu otrok. Ugotovljeno je bilo, da je CSD sodeloval v postopku sodnega izvršitelja v skladu z določili ZIZ – konkretnije 238.č in 238.e člena in sklepom sodišča o dovolitvi izvršbe.

### **7.3.1.2. Ukrepi centrov za socialno delo za varstvo otrok**

Inšpekcija je, poleg izvedbe nadzorov postopkov nujnega odvzema otroka ter nadaljnjih postopkov za varstvo otrokove koristi, v letu 2020 veliko časa posvetila nudenju strokovne pomoči v zvezi s tem področjem. Ocenjujemo, da tudi zaradi tovrstnih strokovnih pomoči, po nekaj začetnih ugotovljenih nepravilnostih, v letu 2020 ni bilo ugotovljenih nezakonitih ravnanj.

### **7.3.1.3. Obravnava nasilja v družini**

Na inšpekciji prejmemo tako prijave žrtev nasilja kot tudi oseb, ki se jim očita izvajanje nasilja v družini. 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 tudi različne oblike pomoči in sodelovanja, vendar jih vpleteni

v nasilje prepogosto zavračajo. Razlogov za to je več, uporabniki pogosto omenjajo, da za razliko od nevladnih organizacij, pri CSD-jih nimajo brezpogojne podpore pri uveljavljanju svojega videnja rešitve.

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 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. Neutralna (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).

Nadalje, na sodišča strokovni delavci, kljub opozorilom inšpekcije, 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 posameznih primerih se pokaže pričakovana težava, da si strokovni delavci izberejo »stran« oziroma stranko, ki ji bodo verjeli in nastopajo kot njeni »zagovorniki«, saj izpovedi žrtev nasilja (strah, brezup, žalost in podobno) spremlja močan čustveni naboj.

V načrtih pomoči žrtvi pogosto niso navedena vsa ravnanja, ki jih CSD načrtuje v prihodnje (na primer situacijo z otrokom preveriti v določenem času in ugotoviti, ali je zanj dovolj poskrbljeno, ali je še izpostavljen nasilju in ali bo morda potrebno izvesti določene ukrepe za njegovo zaščito). Vsa ravnanja pri izvajanju nalog za preprečevanje nasilja v družini za odraslo žrtev nasilja pa je potrebno izvajati v sodelovanju z njo in z njeno privolitvijo, kar pa je v osnovi drugačen strokovni in vsebinski princip dela kot pri otrocih, ki so žrtve nasilja v družini.

#### 7.3.1.4. Skrbništvo

V prijavah 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 njegovih 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.

CSD in skrbnik morata dosledno spoštovati 247. člena 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.

#### 7.3.1.5. Rejništvo

CSD-ji otrokom, njihovim družinam in rejniškim družinam tako pred kot tudi po sprejemu ukrepa oddaje v rejništvo, ki ga večinoma sprejmejo v soglasju s starši, nudijo storitve in druge ustrezne pomoči, s ciljem, da bi bil ukrep čim manj stresen za otroke.

Delo CSD-jev na področju rejništva je večinoma dobro organizirano, CSD-ji v vseh dejavnostih in postopkih v zvezi z rejništvom poskušajo slediti predvsem otrokovi koristi. Kakovost dela nekaterih CSD-jev na področju rejništva temelji tudi na vzorčno dobrem delu v paru, timskem delu in delu v skupinah ter na supervizijskih metodah dela, tudi z rejnicami in otroki v rejništvu.

V posameznih zadevah pa ugotavljamo, da CSD dopušča, da rejniki sčasoma prevzamejo »zagovorniški« položaj za otroka in niso več pripravljeni ali zmožni slediti navodilom CSD, zlasti dogovorom individualne projektne skupine v smeri vzpostavljanja stikov otroka s starši in v obdobju prenehanja ukrepa namestitve otroka v rejništvo.

#### 7.3.1.6. Uveljavljanje pravic iz javnih sredstev

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 2020 se je nekoliko povečalo število prijav glede oseb, ki so jim domnevno neupravičeno dodeljene pravice iz javnih sredstev. V vseh nadziranih primerih se je 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 pravilnih informacij. Tudi na tem področju se pozna vpliv epidemioloških razmer. Z neprestanim dopolnjevanjem ukrepov za odpravo posledic epidemije, posameznik pogosto ne ve več, kakšne pravice ima ali nima, dostopnost do posvetovanja s strokovnim delavcem CSD pa se je zaradi različnih okoliščin, ki so povezane s prilagajanjem dela epidemiološkim razmeram, žal zmanjšala.

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.

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

Pri nadzoru izvajanja storitve institucionalnega varstva starejših na podlagi 30 prejetih prijav smo samo v **4 primerih** ugotovili pomanjkljivosti oziroma nepravilnosti pri izvajanju storitve. Na podlagi tega podatka ocenjujemo, da se storitev izvaja kvalitetno in zakonito.

Podobno kot so morali v letu 2020 izvajalci storitve institucionalnega varstva, pomoči družini na domu v obliki socialne oskrbe ter socialnega servisa prilagoditi svoje delo, smo morali inšpekcijske preglede pri teh izvajalcih prilagoditi epidemiološkim razmeram. Nadzorna dejanja z osebnim stikom in v prostorih izvajanja storitve v času razglašene epidemije niso bila možna oziroma bi predstavljala nesorazmerno visoko tveganje za uporabnike, ki sodijo v najbolj ranljivo skupino prebivalcev - starejši, invalidni in kronično bolne osebe.

Ob izbruhu epidemije so se izvajalci institucionalnega varstva v skladu z usmeritvami Vlade RS v veliki meri posvečali predvsem organizaciji dela za uspešno zaježitev širjenja epidemije.

Vsi sprejeti ukrepi za zaježitev širjenja epidemije so neposredno posegali v veljavne standarde storitve institucionalnega varstva, zato inšpekcija tudi ni mogla izrekat ukrepov, s katerimi bi zagotovila spoštovanje slednjih.

V letu 2020 so prejete prijave vsebovale očitke o izvajanju storitve institucionalno varstvo starejših neskladno s predpisi o postopkih za uveljavljanje pravice do institucionalnega varstva, neskladno s predpisi o zaračunavanju storitve in očitke o neskladnosti s standardom storitve, poleg tega pa tudi očitke nad sprejetimi ukrepi za zaježitev epidemije in ravnanji izvajalcev, predvsem zdravstvenih delavcev in prostovoljcev, ki niso bili izkušeni in usposobljeni za opravljanje zdravstvene nege in socialne oskrbe.

Očitki iz prejetih pobud za inšpekcijski nadzor o izvajanju storitve institucionalno varstvo starejših so vsebovali podobne navedbe - zaprtost uporabnikov v sobe (še posebej tam, kjer sobe nimajo balkonov in je v sobi več kot sstanovalcev), stalno premeščanje uporabnikov po sobah in nadstropjih doma, onemogočeni osebni stiki s svojci, le najnujnejša socialna oskrba v manjši pogostosti kot bi se morala izvajati, socialna izključenost iz domskega življenja in iz domskega okolja s prepovedmi, spremenjena prehrana v lahko hrano in manjše obroke z utemeljevanjem, da se uporabniki ne gibljejo in ne potrebujejo močnejše prehrane, slabše čiščenje sob na račun čiščenja in razkuževanja hodnikov, skupnih sanitarij in drugih skupnih prostorov, prepovedano druženje med zdravimi uporabniki znotraj doma, in podobno). Tako uporabniki kot njihovi svojci so doživljali to stanje kot hudo zmešnjavo, nepravilno kazen oziroma nasilje zaradi letoletne ali več mesečne osamitve.

### **7.3.3. Dejavnost posebnih socialnovarstvenih zavodov**

V letu 2020 so se nadaljevale težave pri izvajanju te storitve v obliki trajnega celodnevnega domskega varstva na varovanih oddelkih. Sodišča so s sklepi nameščala upravičence na varovane oddelke posebnih socialno varstvenih zavodov, ne glede na to, da so izvajalci sodiščem poročali, da ne razpolagajo s prostimi kapacitetami. Zaradi vztrajanja sodišč pri takšnem nameščanju upravičencev, so bili izvajalci primorani zniževati bivalni standard uporabnikom in večati obseg storitve pri enakem številu zaposlenih, zaradi česar so kršeni predpisi bivalnega in kadrovskega standarda storitve za vse uporabnike storitve na teh varovanih oddelkih. Ob tem so sodišča s sklepi nameščala na varovane oddelke teh izvajalcev pogosto osebe, ki glede na zdravstveno stanje in psihosocialne potrebe, potrebujejo zahtevnejšo strokovno obravnavo, kot je predpisana za to storitev (potreba po več kadra, drugačna usposobljenost za obravnavo takšnih uporabnikov), pri tem, da so izvajalci sodišča tudi s tem sprotno seznanjali, vendar njihova pojasnila niso bila upoštevana. Zaradi zahtevnosti uporabnikov, slabše kadrovske opremljenosti varovanih oddelkov in prenatrpanosti oddelkov, ta storitev več ne služi svojemu namenu in je celo ogrožujoča za uporabnike.

Izvajalci so o vsaki novi takšni namestitvi sprotno seznanjali inšpekcijo, vendar tudi inšpekcija ni mogla odrediti ukrepov za zagotovitev zakonitosti ravnanj izvajalcev, ki so v neposrednem nasprotju z odločitvijo sodišč o namestitvi uporabnikov na varovane oddelke.

### **7.3.4. Dejavnost varstveno-delovnih centrov in centrov za usposabljanje**

Prijave za inšpekcijski nadzor nad delom varstveno-delovnih centrov se nanašajo na osebje, organizacijo dela, hrano, bivanjske razmere ter obravnavo varovancev. V nekaterih prijavah je izraženo nezadovoljstvo s pogoji dela v okviru zaposlitve pod posebnimi pogoji (na primer nizka urna postavka za opravljeno delo).

Inšpekcija je v nadzorih ugotovila, da izvajalci izvajajo storitev v okviru veljavnih predpisov, dejanski vir nezadovoljstva uporabnikov pa se nanaša na področje dela, ki ni pravno normirano in ga posamezni izvajalci izvajajo s pomočjo prostovoljcev.



## 8. PROJEKTNA ENOTA INŠPEKTORATA RS ZA DELO

Projektna enota IRSD je tudi v letu 2020 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 pripadajoče udeležbe Republike Slovenije (20%). Kljub epidemiji bolezni, ki jo povzroča SARS-CoV-2, smo tudi v letu 2020 projekt izvajali zelo uspešno in dosegli oziroma nekoliko presegli kazalnike, ki se nanašajo na število informiranih delodajalcev o vsebinah projekta, v drugi polovici leta pa smo presegli tudi cilje glede izvedenih mediacij za celotno trajanje projekta. Cilj projekta je namreč postavljen na 100 izvedenih mediacij, ob koncu leta 2020 pa smo zabeležili že **124 izvedenih mediacij** med delavci in delodajalci. Od teh se jih je več kot 75 % uspešno oziroma sporazumno razrešilo. S tem smo krepko presegli zastavljene cilje za vseh šest let projekta, čeprav sta pred nami še slabi dve leti do izteka projekta (konec novembra 2022).



Leto 2020 je zaznamovala pandemija novega koronavirusa in ukrepi za preprečevanje širjenja okužb z omenjenim virusom, ki so nam preprečili izvedbo nekaterih načrtovanih dejavnosti in dogodkov. Zaradi ukrepov prepovedi zbiranja večjega števila ljudi na javnih mestih smo del naših aktivnosti prenesli na splet z izvajanjem predavanj v obliki spletnih seminarjev (tako imenovanih webinarjev) in sodelovanjem na on-line posvetih. Ti webinarji so zajemali razne vidike zagotavljanja zdravja pri delu delavcev in pravila opravljanja dela na domu. Tako smo cilje za leto 2020 glede števila udeležencev na naših predavanjih - usposobljenih akterjev na trgu dela, krepko presegli. S svojimi prispevki smo sodelovali tudi na posvetih, konferencah in strokovnih srečanjih.

O pomenu zagotavljanja dostojnega dela (zlasti varnega in zdravega delovnega okolja) smo v letu 2020 informirali skupno **1.147 delodajalcev** (letni cilj tega kazalnika je: **1.080 delodajalcev**) oziroma **1.368** udeležencev (nekateri delodajalci so bili zastopani s strani udeležencev v večjem številu). O pomenu mirnega razreševanja konfliktov na delovnem mestu in o institutu posredovanja v sporu smo v letu 2020 na predavanjih ter strokovnih srečanjih seznanili skupno **335 delodajalcev** (letni cilj tega kazalnika je: **300 delodajalcev**) oziroma **420** udeležencev. Kolikor je bilo glede na ukrepe za zajezitev epidemije COVID-19 le mogoče, smo predavanja izvajali v živo, v drugi polovici leta pa predvsem v obliki webinarjev.



Podobno) drugih organizatorjev, kot na primer Združenja ravnateljev srednjih šol, Upravne akademije in Delovnopravne klinike Pravne fakultete.

O pomenu zagotavljanja dostojnega dela s poudarkom na varnosti in zdravju pri delu smo v letu 2020 po vsej Sloveniji izvedli skupno **22 delavnic** (ob 18 odpovedanih) v 13 večjih krajih oziroma občinah, kamor gravitirajo manjše okoliške občine, organizirali tudi **6** webinarjev in aktivno sodelovali s prispevki na **5** posvetih. Mirno reševanje sporov smo s praktičnimi izkušnjami na projektu promovirali na **9 delavnicah** projektne enote po vsej državi, o tem pa smo predavali tudi na **5** dogodkih (posvetih, konferencah, srečanjih in

podobno) drugih organizatorjev, kot na primer Združenja ravnateljev srednjih šol, Upravne akademije in Delovnopravne klinike Pravne fakultete.

Po odzivih udeležencev dogodkov, na katerih smo sodelovali ali jih sami organizirali, naših poslovnih partnerjev, in tistih, ki so v okviru projekta iskali strokovno pomoč, smo z delom na projektu na podaktivnosti ozaveščanja delodajalcev o dostojnem delu s poudarkom na varnosti in zdravju pri delu v letu 2020 nadaljevali več kot odlično. **Povprečna ocena izvedbe predavanj** je bila glede na anonimne ankete na predavanjih **4.3** od možnih 5. Uporabniki naših storitev projekt in naše delo praviloma pozdravljajo ter hvalijo, saj se naučijo zakonodajo pravilno razumeti in izvajati, vključno z napotki, kako komunicirati s strokovno pomočjo (strokovnimi delavci za varnost in zdravje pri delu ter izvajalci medicine dela) in inšpekcijo.

V zadnjih letih je v komunikaciji s slušatelji opaziti miselni preskok pri vedno več delodajalcih in odgovornih osebah glede razumevanja in zavedanja pomembnosti zagotavljanja varnega, zdravega in delavcem prijaznega delovnega okolja. Zavedajo se koristi in pozitivnih učinkov, ki jih to prinaša, zato so tudi bolj angažirani in pri samih procesih aktivno sodelujejo. Vse manj je tistih, ki področje varnosti in zdravja pri delu urejajo zgolj formalno. Naših predavanj se udeležuje vedno več strokovnih delavcev za varnost in zdravje pri delu, tako zaposlenih pri delodajalcu kot tistih, ki svoje storitve ponujajo na trgu (in to kljub temu, da jim udeležba ne prinaša kreditnih točk).

Skozi naša predavanja, ki temeljijo predvsem na dolgoletnih izkušnjah predavateljev in poznavanju stanja na področju varnosti in zdravja pri delu, dosegamo višjo stopnjo razumevanja in ozaveščenosti delodajalcev glede pomembnosti tega področja, tako za varnost in zdravje pri delu delavcev, za delavcem prijaznejše delovno okolje, kot zmanjševanje konfliktov na delovnem mestu, kar vse skupaj vodi k boljši kondiciji in boljšemu počutju celotne populacije. Delodajalci spoznavajo prednosti in koristi, ki so jih deležni, ko skozi urejene, varne in zdrave delovne pogoje in nekonfliktne odnose dosegajo zmanjšan absentizem, boljšo delovno klimo ter posledično tudi večjo učinkovitost in storilnost delavcev.

V letu 2020 smo nadaljevali aktivnosti glede priročnika za pripravo na strokovni izpit iz varnosti in zdravja pri delu, ki ga moramo pripraviti v času trajanja projekta v skladu s sprejetimi cilji projekta in tako zbrali vse potrebno gradivo.

Člani projektne enote smo na obeh podaktivnostih projekta nudili tudi veliko **strokovne pomoči** s področja pristojnosti IRSD v pisni obliki (**173 zadev**), še več pa ustno, nekaj tudi osebno na uradnih urah IRSD in izven njih, po telefonu ali osebno med delavnicami ali po njih in na konferencah ter strokovnih srečanjih združenj delodajalcev, delavcev in drugih akterjev oziroma organizacij na trgu dela. Skozi vse leto smo bili vsem zainteresiranim osebam ali delodajalcem, ki so se želeli posvetovati o možnostih razreševanja konfliktov na delovnem mestu, o delovnopравниh vprašanjih in o obveznostih na področju varnosti ter zdravja pri delu, na voljo za odgovore po telefonu (na javno objavljenih telefonskih številkah projekta), po elektronski pošti na naslovu: [projekt.irsd@gov.si](mailto:projekt.irsd@gov.si) in v okviru zagotavljanja uradnih ur na splošni številki IRSD. Člana projektne enote sta od marca do maja 2020 tudi sodelovala na državnem klicnem centru za informacije o novem koronavirusu, kjer sta pomagala študentom medicine informirati prebivalstvo o ukrepih v boju proti širjenju te bolezni z vidika pravic in obveznosti s področja delovnega prava ter predpisov o varnosti in zdravju pri delu. Predsednik Republike Slovenije Borut Pahor je junija 2020 omenjenemu klicnemu centru podelil priznanje Jabolko navdiha in v zahvalo za sodelovanje v teh aktivnostih je bila na prireditve povabljen tudi članica Projektne enote.

Na področju mirnega reševanja sporov smo kljub epidemiji uspeli doseči in preseči cilje za celotno šestletno obdobje trajanje projekta. Ne glede na to pa moramo poročati tudi o negativnem vplivu epidemije koronavirusne bolezni na izvedbo mediacij na Projektne enoti. Zaradi ukrepov za zajezitev širjenja epidemije in omejitev zbiranja ter sprejemanja strank v živo se mediacije od sredine marca naprej pa vse do preklica epidemije konec maja 2020 namreč niso mogle izvajati s srečanji v živo. Namesto tega smo posredovali v sporih po telefonu, komunikacija pa je potekala tudi po elektronski poti. Kar nekaj mediacij, v katerih so bile podane pobude v prvih treh mesecih leta 2020, smo žal morali odložiti na konec epidemije, kar je marsikdaj povzročilo, da se zadeva ni razrešila na miren način, okoliščine pa so se med prvim valom epidemije lahko tako spremenile, da izvedba mediacija ni bila več smiselna ali potrebna (na primer prenehanje pogodb o zaposlitvi akterjem mediacije). Še zlasti nam je žal, ker je bilo v prvih dveh mesecih leta 2020 opaziti trend hitrega naraščanja pobud za mediacije, saj je promocija mirnega razreševanja sporov na Projektne enoti v strokovni in laični javnosti v preteklih letih pripomogla k temu, da so ljudje prepoznali mediacijo kot eno izmed najbolj prijaznih in hitrih razrešitev spora na delovnem mestu. Epidemija je vplivala na to, da se je na nas obrnilo manj pobudnikov, kot bi se sicer, posledično se je uspešno razrešilo manj sporov, kot bi se sicer. Ne glede na to pa smo dosegli rekord v letnem številu podanih **pobud za mediacije** v letu 2020 – teh je bilo **77**.

V vseh primerih prejetih pobud mediacije nismo izvedli, saj nismo prejeli soglasja obeh strani za izvedbo mediacije, v posameznih primerih pa je po uvodnih razgovorih z eno ali obema stranema pobudnik ali delodajalec (ali oba skupaj) presodil, da bi spor želel razreševati na drugačen način oziroma da ga sploh ne bi razreševal. V primerih, ko do izvedbe mediacije ni prišlo, pa je že pogovor z mediatorico pobudniku marsikdaj pomagal, da je ugotovil, kaj bi si želel glede konflikta na delovnem mestu storiti (oziroma kako ukrepati).

Podobno kot v preteklem poročevalskem obdobju, opažamo nadaljevanje trenda naraščanja razreševanja zadev že na podlagi telefonskega klica mediatorke, ko je tak klic zadoščal, da sta se delavec in delodajalec lažje dogovorila glede razrešitve konflikta. Običajno je šlo v teh primerih za denarne terjatve iz preteklega delovnega razmerja (na primer izplačilo dnevnic, povračilo drugih stroškov v zvezi z delom, neustrezen pobot plače, sorazmerni del regresa za letni dopust, denarno nadomestilo zaradi neizrabljenega letnega dopusta ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi in podobno), v posameznih primerih pa sta bila delodajalec in delavec v konfliktu glede drugih institutov delovnega prava.

Od omenjenih 77 pobud za posredovanje v sporih:

- so bili izpolnjeni pogoji za izvedbo mediacije in se je ta dejansko začela izvajati v 50 primerih (v ostalih primerih druga stran ni podala soglasja (najpogosteje delodajalec, včasih pa tudi delavec) ali pa je bil konflikt razrešen na drugačen način oziroma si je pobudnik postopka premislil in ni želel več posredovanja projektne enote). Od teh 50 primerov je treba poudariti naslednje:
  - v 39 primerih je bil dosežen sporazum oziroma se je spor med delavcem in delodajalcem uspešno razrešil s posredovanjem mediatorke po telefonu (običajno se je po telefonu konflikt hitro razrešil v primerih, ko je delodajalec delavcu dolgoval kakšno denarno terjatev);
  - v treh primerih je mediacija sicer stekla, vendar na koncu nismo prišli do razrešitve zadeve oziroma do dokončne razrešitve konflikta, čeprav so lahko bila posamezna vprašanja sicer uspešno razrešena;
  - v dveh primerih je druga stran med postopkom mediacije umaknila soglasje, enkrat pa je to storila mediatorka,
  - pet primerov mediacij je bilo ob koncu leta 2020 še v teku, posamezne primere pa smo v letu 2020 razreševali tudi še iz leta 2019.

V preostalih primerih podanih pobud so bili rezultati naslednji:

- v 17 primerih druga stran ni podala soglasja za mediacijo (večinoma je to bil delodajalec, v posameznih primerih pa tudi delavci) – takih primerov je bilo nekoliko več kot v preteklih letih, po našem mnenju je to mogoče pripisati epidemiji koronavirusne bolezni,
- v treh primerih so pobudniki umaknili pobudo za mediacijo, še preden se je ta lahko izvedla (v večini primerov, ker mediacije ni bilo mogoče dovolj hitro izpeljati zaradi ukrepov za zajezitev širjenja SARS-CoV-2<sup>1</sup>);
- v treh primerih se je zadeva razrešila brez izvedbe mediacije, ker sta stranki v konfliktu prišli do sodne razrešitve zadeve ali pa je prišlo do zamenjave odgovornih oseb pri delodajalcu,
- v štirih primerih so stranke same razrešile konflikt izven mediacije po tem, ko jih je mediatorka poklicala in jim predstavila pobudo za posredovanje v sporu oziroma naravo konflikta.



Zaposleni na tej podaktivnosti sta se v letu 2020 tudi dodatno usposabljali, med drugim za pridobitev mednarodnega certifikata za Managerja sreče pri delu (vključno z izpitom). Na podlagi tako pridobljenega znanja bo lahko Projektna enota še bolj uporaben vir preventivne pred negativnimi pojavi v delovnih okoljih (psihosocialna tveganja) in bo lahko še bolj strokovno ter kreativno pomagala delodajalcem (in zainteresiranim delavcem) najti rešitve, kako v delovno okolje vnesti več vzpodbudne dobre klime in sodelovalnega duha.

V letu 2021 bomo nadaljevali z izvajanjem nalog na obeh podaktivnostih, kot je načrtano v programu projekta, v kolikor bo le mogoče v živo, drugače pa preko spleta, skozi predavanja, delavnice, seminarje, konference, predstavitve, informativne dneve, posredovanja v sporu in nudenje strokovne pomoči. Prav tako pa bomo iskali nove poti, kako prodreti do še večjega števila odločevalcev v podjetjih, saj se naših delavnic še vedno udeležuje pretežno srednji vodstveni kader v podjetjih, to so predstavniki kadrovskih

<sup>1</sup> Na teh primerih lahko vidimo, kako pomembna je soodvisnost med hitrostjo začetka razreševanja konflikta in pripravljenostjo sodelovati na mediaciji.

služb in odgovorne osebe za varnost in zdravje pri delu. Tako nameravamo doseči še več tistih, ki v podjetjih odločajo, ter s tem še izboljšati rezultate našega dela.

# SEZNAM PREDPISOV, KI DOLOČAJO PODLAGO ZA DELOVANJE IRSD

## 1. SEZNAM PREDPISOV IZ PRISTOJNOSTI INŠPEKTORATA RS ZA DELO

- 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)
- Sklep o ugotovitvi prenehanja razlogov začasne ukrepe v zvezi s sodnimi, upravnimi in drugimi javnopravnimi zadevami za obvladovanje širjenja nalezljive bolezni SARS-CoV-2 (COVID-19)
- Odlok o začasnih ukrepih za zmanjšanje tveganja okužbe in preprečevanje širjenja nalezljive bolezni 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 Mednarodne organizacije dela (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
- 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 (spremenjene) 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

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 (BBHZD)
- 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)
- Sklep o podaljšanju ukrepa delnega povračila nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo
- 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)
- Sklep o podaljšanju ukrepa delnega subvencioniranja skrajšanja polnega delovnega časa
- Sklep o podaljšanju veljavnosti določenih ukrepov iz Zakona o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 ter Zakona o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19
- Zakon o interventnih ukrepih za pomoč pri omilitvi posledic drugega vala epidemije covid-19 (ZIUPOPDVE)
- Zakon o nalezljivih boleznih
- Zakon o čezmejnem izvajanju storitev
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev
- Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev

- Zakon o uveljavitvi prehodnega obdobja za zaposlovanje in delo državljanov Republike Hrvaške v Republiki Sloveniji po vstopu Republike Hrvaške v Evropsko unijo
- 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
- Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno
- Zakon o minimalni plači
- 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 delnem subvencioniranju polnega delovnega časa
- 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 delni omejitvi gibanja ljudi in omejitvi oziroma prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2
- Odlok o začasni 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 začasni prepovedi ponujanja kulturnih in kinematografskih storitev končnim uporabnikom v Republiki Sloveniji
- Odlok o začasni prepovedi zbiranja ljudi v zavodih s področja vzgoje in izobraževanja ter univerzah in samostojnih visokošolskih zavodih
- Odlok o omejitvah in načinu izvajanja javnega prevoza potnikov na ozemlju Republike Slovenije
- Odlok o začasni prepovedi, omejitvah in načinu izvajanja prevoza potnikov na ozemlju Republike Slovenije
- 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 omejitvi določenih pravic zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev
- Odredba o prenehanju veljavnosti Odredbe o omejitvi določenih pravic zdravstvenih delavcev in zdravstvenih sodelavcev
- Priporočila NIJZ za preprečevanje okužbe z virusom SARS-CoV-2
- Higijenska priporočila ministrstva, pristojnega za zdravje

#### **Kolektivne pogodbe:<sup>2</sup>**

- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine
- 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 časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti
- Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije
- 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

<sup>2</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 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
- Dogovor o zagotavljanju dnevnega in tedenskega počitka

### **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 Mednarodne organizacije dela (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

IRSD prav tako opravlja svoje naloge oziroma posredno nadzira izvajanje številnih direktiv s področja varnosti in zdravja pri delu, katerih cilje je Republika Slovenija zajela v področnih pravnih predpisih. Uporabljajo pa se še:

- Smernice glede izvajanja direktiv v zvezi z uporabo delovne opreme
- Smernice za preprečevanje in zmanjševanje tveganj v zvezi z delom, ki je povezano z Azbestom
- Smernice glede izvajanja direktiv, ki temeljijo na izhodiščih »novega in globalnega« pristopa
- Smernice glede izvajanje direktive v zvezi z varnostjo in zdravjem na začasnih in premičnih gradbiščih

#### **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 začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 (ZZUOOP)
- Zakon o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19 (ZIUOPDVE)
- Sklep o podaljšanju veljavnosti določenih ukrepov iz Zakona o začasnih ukrepih za omilitev in odpravo posledic COVID-19 ter Zakona o interventnih ukrepih za omilitev posledic drugega vala epidemije COVID-19
- Zakon o interventnih ukrepih za pomoč pri omilitvi posledic drugega vala epidemije covid-19 (ZIUPOPDVE)
- 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:**

- Odlok o začasni delni omejitvi gibanja ljudi in prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2
- Odlok o začasni delni omejitvi gibanja ljudi in omejitvi oziroma prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2
- Odlok o začasni 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 začasni prepovedi ponujanja kulturnih in kinematografskih storitev končnim uporabnikom v Republiki Sloveniji
- Odlok o začasni prepovedi zbiranja ljudi v zavodih s področja vzgoje in izobraževanja ter univerzah in samostojnih visokošolskih zavodih
- Odlok o omejitvah in načinu izvajanja javnega prevoza potnikov na ozemlju Republike Slovenije
- Odlok o začasni prepovedi, omejitvah in načinu izvajanja prevoza potnikov na ozemlju Republike Slovenije
- Odlok o začasni ukrepih na področju zdravstvene dejavnosti zaradi zaježitve in obvladovanja epidemije COVID-19
- Odlok o prenehanju veljavnosti Odloka o začasni ukrepih na področju zdravstvene dejavnosti zaradi zaježitve in obvladovanja epidemije COVID-19
- Uredba o zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu na začasni in preložiščih
- 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
- 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 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 protieksplozijski 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 omogočanju dostopnosti električne opreme na trgu, ki je načrtovana za uporabo znotraj določenih napetostnih mej
- Pravilnik o elektromagnetni združljivosti
- Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev
- Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni
- 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 prijavah 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 medicinske oskrbe posadke na ladjah
- Pravilnik o varstvu pri delu v gozdarstvu
- Pravilnik o pogojih, ki jih mora izpolnjevati kadilnica
- Pravilnik o minimalnih standardih in normativih za izvajanje pogrebne dejavnosti
- Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju tovornih motornih vozil
- 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
- Odredba o začasnih ukrepih na področju organizacije zdravstvene dejavnosti zaradi obvladovanja nalezljive bolezni COVID-19
- Priporočila NIJZ za preprečevanje okužbe z virusom SARS-CoV-2
- Higijenska priporočila ministrstva, pristojnega za zdravje

#### **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 (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

#### **Mednarodni sporazumi:**

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

#### **Zakoni:**

- 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 nalezljivih boleznih
- 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 socialnem vključevanju invalidov
- Zakon o osebni asistenci
- Zakon o usmerjanju 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
- 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 osebni imenu

- Zakon o nalogah in pooblastilih policije
- Zakon o nadzoru državne meje
- Zakon o denacionalizaciji
- Zakon o urejanju trga dela
- Obligacijski zakonik
- Zakon o začasni zaščiti razseljenih oseb
- 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

**Podzakonski predpisi:**

- Odlok o začasni delni omejitvi gibanja ljudi in prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2
- Odlok o začasni delni omejitvi gibanja ljudi in omejitvi oziroma prepovedi zbiranja ljudi zaradi preprečevanja okužb s SARS-CoV-2
- Odlok o začasni 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 začasni prepovedi ponujanja kulturnih in kinematografskih storitev končnim uporabnikom v Republiki Sloveniji
- Odlok o začasni prepovedi zbiranja ljudi v zavodih s področja vzgoje in izobraževanja ter univerzah in samostojnih visokošolskih zavodih
- Odlok o omejitvah in načinu izvajanja javnega prevoza potnikov na ozemlju Republike Slovenije
- Odlok o začasni prepovedi, omejitvah in načinu izvajanja prevoza potnikov na ozemlju Republike Slovenije
- Uredba o merilih za določanje oprostitev pri plačilih socialno varstvenih storitev
- Pravilnik o standardih in normativih socialno varstvenih 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 socialno varstvenih 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
- Priporočila NIJZ za preprečevanje okužbe z virusom SARS-CoV-2
- Higijenska priporočila ministrstva, pristojnega za zdravje