



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

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 30

E: [gp.mddsz@gov.si](mailto:gp.mddsz@gov.si)

[www.mddsz.gov.si](http://www.mddsz.gov.si)

REPUBLIKA SLOVENIJA  
URAD VLADE RS ZA KOMUNICIRANJE  
Gregorčičeva 25  
1000 Ljubljana

Številka: 1101-402/2014-2

Datum: 12.11.2014

**Zadeva: Predlog št. 6148-272: Ukinitvev agencij za zaposlovanje**

Prejeli smo vašo zahtevo za posredovanje ustreznega odgovora na predlog državljana, posredovan preko spletnega orodja [predlagam.vladi.si](http://predlagam.vladi.si). V skladu z navedenim vam v nadaljevanju podajamo kratko analizo obstoječe ureditve področja, analizo samega predloga in naše stališče do prejetega predloga.

**Analiza obstoječega stanja:**

Opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku je urejeno v Zakonu o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12-ZUJF, 21/13, 63/13-ZIUPTDSV, 63/13, 100/13 in 32/14 – ZPDZC-1; v nadaljnjem besedilu: ZUTD) in Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 – popr.; v nadaljevanju: ZDR-1). Z navedenima predpisoma se je v slovenski pravni red prenesla Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (v nadaljevanju: Direktiva 2008/104/ES). ZUTD v določbah 163. do 179 a. člena regulira dejavnost zagotavljanja dela delavcev, ZDR-1 (59. do 63. člen) pa ureja pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku ter razmerja med delodajalcem za zagotavljanje dela, uporabnikom in napotnim delavcem.

Gre za dejavnost, ki jo lahko opravlja delodajalec, ki je pridobil dovoljenje za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku in je vpisan v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku ali evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Delodajalec lahko pridobi dovoljenje za opravljanje navedene dejavnosti, če:

- mu v obdobju zadnjih dveh let ni bila pravnomočno izrečena globa zaradi kršitve predpisov, ki urejajo delovna razmerja, zaposlovanje in delo tujcev, varnost in zdravje pri delu, zaposlovanje na črno ter trg dela;
- v obdobju zadnjih dveh let ni imel neporavnanih zapadlih obveznosti iz naslova plačila za delo;
- v obdobju zadnjih dveh letih ni bil objavljen na seznamu davčnih zavezancev z zapadlimi neplačanimi davčnimi obveznostmi in na seznamu nepredlagateljev obračunov, ki ga objavljata Davčna uprava Republike Slovenije in Carinska uprava Republike Slovenije, in na dan vložitve vloge nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti;
- izpolnjuje kadrovske, organizacijske, prostorske in druge pogoje, ki jih podrobneje predpiše minister, pristojen za delo;

- ima kot svojo glavno dejavnost registrirano dejavnost posredovanja začasne delovne sile;
- predloži bančno garancijo najmanj v višini 30.000 eurov;
- ima pravna ali fizična oseba, ki ima sedež v drugi državi članici EU, EGP ali v Švicarski konfederaciji, ustanovljeno podružnico na območju Republike Slovenije.

Pogoji iz četrte alineje so podrobno določeni v Pravilniku za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku (Uradni list RS, št. 15/14).

Delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku (v nadaljnjem besedilu: delodajalec za zagotavljanje dela) delavca zaposli, in ga nato napoti na delo k uporabniku.

Določbe ZUTD določajo, da ima delodajalec naslednje obveznosti:

- v času trajanja zaposlitve zagotoviti napotenemu delavcu vse pravice iz delovnega razmerja, ki mu pripadajo v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja;
- brez postavljanja kakršnih koli omejitev dopustiti napotenemu delavcu možnost sklenitve delovnega razmerja pri uporabniku po izteku časa zagotavljanja dela.

Prav tako delodajalec za zagotavljanje dela od napotnega delavca ne sme zahtevati, da opravlja delo v okviru drugih dejavnosti, za katere je delodajalec za zagotavljanje dela registriran, in z napotenimi delavci ne sme opravljati del, ki jih je pridobil na podlagi pogodb, sklenjenih po predpisih civilnega prava. Nadalje delodajalec za zagotavljanje dela od napotnega delavca in kandidata za zaposlitev ne sme zahtevati plačila ali drugega povračila zaradi napotitve k uporabniku ali zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi z uporabnikom. Delodajalec za zagotavljanje dela delavca ne sme napotiti k uporabniku in uporabnik tega delavca ne sme sprejeti na delo, če sta delodajalec za zagotavljanje dela in uporabnik medsebojno povezani družbi v smislu zakona, ki ureja gospodarske družbe.

Prav tako ZUTD določajo, da je uporabnik dolžan:

- v času napotitve ravnati v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja,
- napotenemu delavcu omogočiti seznanitev s prostimi delovnimi mesti oziroma vrstami dela pri uporabniku;
- zagotoviti napotenemu delavcu enake možnosti za zaposlitev za nedoločen čas pri uporabniku, kot je to omogočeno že zaposlenim delavcem pri uporabniku.

Uporabnik sme sprejeti napotene delavce le od delodajalca za zagotavljanje dela, ki ima dovoljenje in je vpisan v register ali v evidenco.

Delodajalec, ki želi opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, naslovi vlogo za pridobitev dovoljenja in vpis v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku ali evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku na ministrstvo, pristojno za delo, to pa o vlogi odloči po pravilih o splošnem upravnem postopku. Vpis v register se opravi z dnem dokončnosti odločbe, ki ji izda ministrstvo, pristojno za delo, dejavnost pa lahko začne opravljati z dnem vpisa v register ali evidenco.

V primeru, da delodajalec za zagotavljanje dela preneha opravljati dejavnost, mora o tem nemudoma obvestiti ministrstvo, pristojno za delo. Delodajalec za zagotavljanje dela mora v tem primeru v roku 30 dni po prenehanju opravljanja dejavnosti ministrstvu, pristojnemu za delo, podati končno poročilo in mu izročiti vso dokumentacijo, ki se nanaša na vpis v register ali evidenco.

Ministrstvo, pristojno za delo, na predlog Inšpektorata Republike Slovenije za delo (v nadaljevanju: IRSD) delodajalcu za zagotavljanje dela odvzame dovoljenje za opravljanje dejavnosti in ga izbriše iz registra ali evidence, če je inšpektor pri istem delodajalcu za zagotavljanje dela več kot dvakrat v zadnjih 12 mesecih pravnomočno izrekel globo za kršitve iz 217. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 – popr.). Prav tako ministrstvo, pristojno za delo, na predlog IRSD za delo delodajalcu za zagotavljanje dela lahko odvzame dovoljenje za opravljanje dejavnosti in ga izbriše iz registra ali evidence, če je inšpektor pri istem delodajalcu za zagotavljanje dela večkrat v zadnjih 12 mesecih ugotovil kršitev predpisov, ki urejajo delovna razmerja, zaposlovanje in delo tujcev, varnost in zdravje pri delu, zaposlovanje na črno ter trg dela. Ministrstvo, pristojno za delo, delodajalcu za zagotavljanje dela po uradni dolžnosti odvzame dovoljenje za opravljanje dejavnosti in ga izbriše iz registra ali evidence, če:

- delodajalec za zagotavljanje dela, ki je fizična oseba, umre, ali če delodajalec za zagotavljanje dela, ki je pravna oseba, preneha obstajati;
- se ugotovi, da delodajalec za zagotavljanje dela ne izpolnjuje več pogojev za opravljanje dejavnosti iz tega zakona;
- delodajalec za zagotavljanje dela v postavljenem roku ni odpravil pomanjkljivosti v skladu z ugotovitvami ministrstva, pristojnega za delo, ali drugega pristojnega organa;
- je delodajalec za zagotavljanje dela začel opravljati dejavnost pred dokončnostjo odločbe o vpisu v register ali evidenco;
- delodajalec za zagotavljanje dela niti po pozivu ne predloži pozitivnega poročila neodvisnega revizorja.

O odvzemu dovoljenja in izbrisu iz registra ali evidence izda ministrstvo, pristojno za delo, odločbo zoper katero ni pritožbe, možen pa je upravni spor.

V primeru odvzema dovoljenja za opravljanje dejavnosti in izbrisa iz registra ali evidence lahko delodajalec ponovno pridobi dovoljenje za opravljanje dejavnosti in se ponovno vpiše v register ali evidenco v primeru:

- prenehanja opravljanja dejavnosti – po poteku enega leta od dneva, ko je odločba o odvzemu dovoljenja in izbrisu iz registra ali evidence postala dokončna;
- odvzema dovoljenja za opravljanje dejavnosti in izbrisa iz registra ali evidence na predlog IRSD – po poteku treh let od dneva, ko je odločba o odvzemu dovoljenja in izbrisu iz registra ali evidence postala dokončna;
- druge, tretje, četrte in pete alineje – po poteku treh let od dneva, ko je odločba o odvzemu dovoljenja in o izbrisu iz registra ali evidence postala dokončna.

Kot je navedeno že v prvem odstavku analize obstoječega stanja je navedeno področje urejeno tudi v ZDR-1 (59. do 63. člen), in sicer določa obveznost sklenitve delovnega razmerja, njegove posebnosti, omejitve pri napotovanju delavcev ter nekatere pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika ter delavca. ureja pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku ter razmerja med delodajalcem za zagotavljanje dela, uporabnikom in napotnim delavcem.

Delodajalec za zagotavljanje dela z napotnim delavcem sklene delovno razmerje (za nedoločen ali določen čas) in ga napoti k uporabniku, kjer napoteni delavec dela v skladu z navodili in pod nadzorom uporabnika. V pogodbi o zaposlitvi se določi, da bodo višina plačila za delo in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upošteva

kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika. Prav tako mora delodajalec za zagotavljanje dela delavcu za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko mu ne zagotavlja dela pri uporabniku izplačevati nadomestilo plače, ki ne more biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače. Napotitev k uporabniku lahko traja največ dve leti za isto delo. Navedeno pomeni, da v kolikor uporabnik na tem delovnem mestu še potrebuje delavca mora skleniti delovno razmerje. Delovno razmerje lahko sklene z napotnim delavcem ali na trgu dela poišče novega delavca.

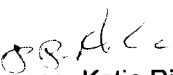
Uporabnik je za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja delavcu za obdobje, ko je delavec pri njem opravljal delo, subsidiarno odgovoren.

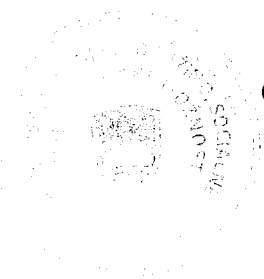
V skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu je uporabnik dolžan zagotavljati napotnim delavcem v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu enako obravnavo kot redno zaposlenim delavcem.

#### **Analiza predloga in razlogi za njegovo (ne)primernost:**

Predlog ni izvedljiv saj je v tržnih razmerah, v katerih deluje naše gospodarstvo, eno izmed temeljnih načel načelo svobodne gospodarske pobude, ki se odraža tudi v pravici do prostega odločanja poslovnih subjektov za opravljanje določene gospodarske dejavnosti, seveda ob upoštevanju pravil, ki jih postavlja veljavna zakonodaja. Država delodajalcev za zagotavljanje dela ne more ukiniti, ampak lahko zaradi zagotavljanja ustreznega pravnega položaja delavcev s sprejeto zakonodajo zgolj uredi določena vprašanja, razmerja, pravice ter obveznosti, ki izhajajo iz opravljanja navedene dejavnosti. Pri tem je država dolžna upoštevati tudi pravila, ki jih je na tem področju postavila že omenjena direktiva Evropskega parlamenta in Sveta.

Glede na navedeno o neodgovornosti delodajalca za zagotavljanje dela in uporabnika ne moremo govoriti. Država pa z zakonodajo ne more zagotoviti spoštovanja pravic delavcev oziroma njihovega kršenja ne more v celoti preprečiti. To nazadnje ni v moči zakonodaje, saj je predvsem od državljanov odvisno, v kolikšni meri bodo sprejete predpise spoštovali. Je pa država vsekakor dolžna poskrbeti za odkrivanje kršitev in njihovo sankcioniranje.

  
mag. Katja Rihar Bajuk  
vodja sektorja



  
Peter Pogacar  
GENERALNI DIREKTOR

Vročiti:

- naslovníku - elektronsko