



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

DIREKTORAT ZA TRG DELA IN ZAPOSLOVANJE

Kotnikova ulica 5, 1000 Ljubljana

T: 01 369 76 04

F: 01 369 76 69

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

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

**[predlagam.vladi@gov.si](mailto:predlagam.vladi@gov.si)**

Številka: 119-115/2012-2

Datum: 15. 10. 2012

**Zadeva: OMEJITEV ZNESKA, DO KATEREGA JE UPRAVIČEN POSREDNIK  
DELOVNE SILE – odgovor na predlog državljana**

Spoštovani!

Prejeli smo vašo zahtevo za posredovanje ustreznega odgovora na predlog državljana, posredovan preko spletnega orodja [predlagam.vladi.si](http://predlagam.vladi.si). Predlagatelj meni, da bi se moral posrednikom delavcev omejiti delež denarja za posredovanje, najprej pa bi morali dokazati, koliko podjetje nameni za enega delavca (npr. največ 5% od plače). Če posrednik delavcu plačuje stroške nastanitve, bi se mu ta znesek odštel, prav tako prevozni stroški ipd.

V skladu z navedenim vam v nadaljevanju posredujemo kratko analizo obstoječe ureditve področja, analizo samega predloga in naše stališče do prejetega predloga:

**Analiza obstoječega stanja:**

Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12-ZUJF; v nadaljnjem besedilu: ZUTD) v XI. poglavju (členi od 163 do 174) ureja institut zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku; zakonska regulacija omenjenega področja pa je v skladu z Direktivo 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanja začasnega dela z dne 19. 11. 2008.

Gre za dejavnost, ki jo lahko opravlja delodajalec, ki pred oddajo vloge za opravljanje te dejavnosti v obdobju zadnjih dveh let ni kršil delovnopravne zakonodaje in nima neporavnanih obveznosti s področja davkov in prispevkov ter izpolnjuje kadrovske, organizacijske, prostorske in druge pogoje, ki so podrobneje predpisani v Pravilniku o pogojih za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in načinu sodelovanja delodajalca z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 106/10, 38/12). Delodajalec, ki zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku (v nadaljnjem besedilu: delodajalec) delavca zaposli in ga nato posreduje na delo k delodajalcu – uporabniku (v nadaljnjem besedilu: uporabnik).

Delodajalec ima naslednje obveznosti:

- v času trajanja zaposlitve mora delavcu zagotoviti vse pravice iz delovnega razmerja, ki mu pripadajo skladno s predpisi, ki urejajo delovna razmerja;
- brez postavljanja kakršnih koli omejitev po zaključku obdobja napotitve dopustiti delavcu možnost sklenitve delovnega razmerja pri uporabniku.

Delodajalec od delavca ne sme zahtevati, da opravlja delo v okviru drugih dejavnosti, za katere je delodajalec registriran, in s temi delavci ne sme opravljati del, ki jih je pridobil na podlagi pogodb, sklenjenih po predpisih civilnega prava. Nadalje od delavca ne sme zahtevati plačila ali drugega povračila zaradi napotitve k uporabniku ali sklenitve pogodbe o zaposlitvi z uporabnikom.

Uporabnik je dolžan:

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

Delodajalec (t.j. pravna ali fizična oseba) s sedežem na območju Republike Slovenije, ki želi opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, naslovi vlogo za vpis v register 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 jo izda ministrstvo, pristojno za delo, dejavnost pa se lahko začne opravljati z dnem vpisa v register.

Delodajalec s sedežem v drugi državi članici EU, EGP ali v Švicarski konfederaciji, ki želi na območju Republike Slovenije opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, poda predlog za vpis v evidenco na ministrstvo, pristojno za delo. Predlogu za vpis priloži kopijo dovoljenja pristojnega organa države svojega sedeža za opravljanje te dejavnosti z overjenim prevodom v slovenski jezik. Dejavnost se lahko začne opravljati z dnem vpisa v evidenco, o vpisu v evidenco pa ministrstvo, pristojno za delo, izda potrdilo.

V primeru, da delodajalec preneha opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, mora o tem nemudoma obvestiti ministrstvo, pristojno za delo. Delodajalec mora v tem primeru v roku 30 dni po prenehanju opravljanja dejavnosti dokončati začete posle, 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, po uradni dolžnosti ali na predlog Inšpektorata Republike Slovenije za delo oziroma drugih pristojnih organov izbriše delodajalca iz registra ali evidence v naslednjih primerih:

- če delodajalec preneha opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku;
- če delodajalec, ki je fizična oseba, umre, ali če delodajalec, ki je pravna oseba, preneha obstajati;
- če je delodajalcu s pravnomočno odločbo prepovedano opravljanje dejavnosti;
- če je iz letnega poročila delodajalca razvidno, da ni zagotavljal dela delavcev drugemu delodajalcu v letu, za katero poročila, ali pa letnega poročila ni poslal;
- če se ugotovi, da delodajalec ne izpolnjuje več predpisanih pogojev za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku;
- če delodajalec v postavljenem roku ni odpravil pomanjkljivosti v skladu z ugotovitvami ministrstva, pristojnega za delo ali drugega pristojnega organa;

- če je delodajalec začel opravljati dejavnost pred dokončnostjo odločbe o vpisu v register oziroma pred vpisom v evidenco;
- če je delodajalec pri svojem poslovanju kršil obveznosti, ki mu jih nalagajo predpisi s področja delovnopravne zakonodaje.

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

V primeru izbrisa iz registra ali evidence v skladu s prvim odstavkom tega člena se lahko delodajalec v register ali evidenco ponovno vpiše:

- v primerih iz prve in četrte alineje - po poteku enega leta od dneva, ko je odločba o izbrisu iz registra ali evidence postala dokončna;
- v primeru iz tretje alineje - po poteku enega leta od dneva, ko je za delodajalca prenehala veljati prepoved opravljanja dejavnosti;
- v primerih iz pete, šeste in sedme alineje - po poteku dveh let od dneva, ko je odločba o izbrisu iz registra ali evidence postala dokončna;
- v primerih iz osme alineje - po poteku pet let od dneva, ko je odločba o izbrisu iz registra ali evidence postala dokončna.

Omenjeno področje nadalje ureja tudi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06-ZZZPB-F, 46/07 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/07, 45/08-ZArbit, 83/09 Odl.US: U-I-284/06-26) v II. poglavju (členi od 57 do 62), in sicer določa obveznost sklenitve delovnega razmerja, njegove posebnosti, omejitve pri napotovanju delavcev ter nekatere pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika ter delavca.

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


Zakonska regulacija področja »agencij« za posredovanje dela (zakonski izraz za to je sicer opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku) tkim. »agencijskim delavcem« zagotavlja določeno minimalno raven pravic, ki jih imajo sicer delavci v delovnem razmerju, saj bi bili v nasprotnem primeru popolnoma prepuščeni samovolji delodajalcev in s tem večjem izkoriščanju njihovega položaja. »Agencije« z delavci, ki jih napotujejo na delo k uporabnikom, sklenejo delovno razmerje, na podlagi katerega so dolžne delavcem izplačevati plačo, določeno v pogodbi o zaposlitvi in omogočiti tudi uveljavljanje drugih pravic iz delovnega razmerja; glede na navedeno so nam navedbe o provizijah, ki naj bi si jih »agencije« izplačevale iz plač delavcev, nerazumljive, predlog pa premalo obrazložen, da bi ga bilo mogoče podrobneje presoditi.

V zvezi s izkoriščanjem »agencijskih delavcev« dodatno pojasnujemo, da 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 (posredovanje začasne delovne sile je kot gospodarska dejavnost opredeljena v Standardni klasifikaciji dejavnosti), seveda ob upoštevanju pravil, ki jih postavlja veljavna zakonodaja. Država pa z zakonodajo ne more zagotoviti spoštovanja pravic delavcev oziroma njihovega kršenja ne more v celoti preprečiti (ne nazadnje to tudi ni in ne more biti v moči pozitivne zakonodaje, saj je predvsem od državljanov in podjetij odvisno, v kolikšni meri bodo sprejete predpise spoštovali). Je pa država vsekakor dolžna s svojim represivnim aparatom skrbeti za čim učinkovitejše odkrivanje omenjenih kršitev in njihovo sankcioniranje. Pri tem pa ni nepomembno dejstvo, da bi si lahko delodajalci ob odsotnosti

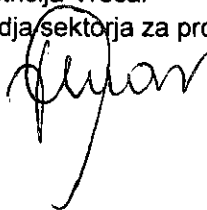
omenjene zakonske materije zagotovili potrebno število delavcev tudi v okviru dvostranskih ali celo večstranskih dogovorov, brez posredovanja države z njenimi regulatorji, saj se kot gospodarski subjekti, ki delujejo na prostem trgu, prostovoljno in samostojno odločajo za pridobivanje delavcev v skladu s potrebami delovnega procesa. Zaradi občutljivosti položaja »agencijskih« delavcev veljavna zakonodaja torej to področje prisilno ureja s pravili, ki delavcem zagotavljajo določene pravice iz delovnega razmerja in ki istočasno določajo tudi sankcije za primere kršitev teh pravil.

Lep pozdrav!

Pripravil:  
Matija Baš  
sekretar



Petricija Vrečar  
vodja sektorja za programe zaposlovanja



Damjana Košir  
generalna direktorica



VROČITI:  
- naslovníku – po e-pošti.