



Številka: 1101-24/2010/2

Datum: 06.05.2010

URAD VLADE ZA KOMUNICIRANJE

gp.ukom@gov.si

ZADEVA: Ukinitvev agencij za posredovanje dela-odgovor na predlog 622

Zveza: Vaša številka: 092-89/2010/1 z dne 30.04.2010

Spoštovani!

Dne 03.05.2010 je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve prejelo od Urada vlade RS za komuniciranje elektronsko sporočilo št. 092/89/2010/1 z dne 30.04.2010, predlog 622: Ukinitvev agencij za posredovanje dela. V skladu s sklepom vlade RS 38200-11/2009/9 z dne 23.07.2009 smo pripravili odgovor.

Na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve se strinjamo, da je potrebno odpraviti določene pomanjkljivosti v obstoječi zakonodaji, ki ureja področje agencij za zaposlovanje, ki so vpisane v register agencij za zagotavljanje dela (v nadaljevanju: agencije). Ne strinjamo pa se s predlogom o ukinitvi agencij.

Pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku ureja Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06-ZZZPB-F, 103/07, 45/08-ZArbit; v nadaljevanju: ZDR). Navedena pogodba o zaposlitvi spada med posebne pogodbe o zaposlitvi, ki jih ureja ZDR v členih od 57. do 62. Na podlagi te pogodbe delavec ne opravlja dela neposredno za delodajalca, s katerim je sklenil pogodbo o zaposlitvi, temveč opravlja dela na podlagi delodajalčeve napotitve za druge uporabnike – podjetja, ki jim delodajalec začasno zagotavlja svoje delavce na podlagi civilnopravne ali gospodarsko pravne pogodbe, ki jo sklene s temi neposrednimi uporabniki. Gre za tako imenovano tristransko zaposlitveno razmerje med, delavcem, agencijo, ki prepušča delavce drugim uporabnikom in pa podjetjem, kot uporabnikom.

Delavec sklene pogodbo o zaposlitvi z agencijo. Med njima se tako vzpostavi delovno razmerje, za katerega velja delovnopravna ureditev z vsemi varstvenimi določbami.

Agencija, ki prepusti delavca uporabniku, je tako formalnopravno delodajalec, ki je zavezan izpolnjevati vse delodajalske obveznosti v razmerju do delavca, ki sicer neposredno opravlja delo za drugega, neposrednega uporabnika.

Delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: uporabniku), sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec ne sme napotiti delavca na delo k drugemu uporabniku v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo, če je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbo o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev, tudi v primerih ko bi bil delavec izpostavljen nevarnosti in tveganju. (57. člen ZDR).

Pogodba o zaposlitvi z agencijo za zaposlovanje se lahko sklene za nedoločen ali določen čas. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi (58. člen ZDR).

Delodajalec ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem. (59. člen ZDR).

V pogodbi o zaposlitvi se delavec in delodajalec dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času, ki je določen z napotitvijo delavca na delo k uporabniku. Delodajalec in delavec v pogodbi o zaposlitvi določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisni od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih, upošteva kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika. Delodajalec in delavec se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita tudi o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku, oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku, ki ne more biti nižje od 70% minimalne plače (60. člen ZDR).

Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti delodajalca o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Delodajalec in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. V skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in pravicah ter obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. (61. člen ZDR).

Delavec mora opravljati delo po navodilih uporabnika. Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela delavca pri uporabniku upoštevati določbe tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Če uporabnik krši obveznosti po prejšnjem odstavku, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela. Če delavec krši obveznosti po prvem odstavku tega člena, so te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu. Letni dopust izrablja delavec v dogovoru z delodajalcem in uporabnikom. (62. člen ZDR).

Agencija z delavcem sklene pogodbo o zaposlitvi, na ta način prevzame delodajalske obveznosti do delavcev, podjetjem (uporabnikom) pa zagotovi delo delavcev, ki ga potrebujejo, ne da bi jim bilo treba zaposliti delavca in prevzeti s tem povezane delodajalske obveznosti.

Neposredni uporabnik ni delodajalec, ampak formalno le uporabnik njegovega dela na podlagi civilnopravne pogodbe z agencijo. Zato neposredni uporabnik tudi nima delodajalskih obveznosti do začasnega delavca. Delavec pa vendarle opravlja neposredno delo za uporabnika, pod njegovim nadzorom in po njegovih navodilih, tako, da je v takem odvisnem razmerju do uporabnika kot drugi delavci, ki so zaposleni pri uporabniku. Tako uporabnik kljub temu, da ni formalni delodajalec izvršuje določena delodajalska upravičenja. Kot tudi to, da mora v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu neposredni uporabnik zagotoviti vse pravice s področja varnosti in zdravja pri delu tudi napotenim delavcem, kot svojim zaposlenim delavcem.

Agencije za posredovanje dela, ki so iz vidika fleksibilnosti trga dela v državah EU zelo pomembne, so v Republiki Sloveniji zelo številne. Določbe Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06 – UPB-1, 114/06 – ZUTPG in 59/07 – Zštip. (63/07 popr.); v nadaljevanju: ZZZPB), ki urejajo področje agencij za posredovanje dela delavcev drugemu delodajalcu so nedorečene in ne omogočajo razlikovanja med izvajanjem storitev in posredovanjem delavcev drugemu delodajalcu, kar otežuje nadzor in omogoča zlorabe na tem področju, ZZZPB pa tudi ne določa minimalnih standardov, ki jih zahtevajo EU direktive (Direktiva 2008-104-ES) na tem področju.

Pomanjkljivosti, ki so se pojavile v obstoječi zakonodaji Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve odpravlja v novem predlogu Zakona o urejanju trga dela (v nadaljevanju: novi zakon), ki je trenutno v medresorskem usklajevanju.

Predlog novega zakona določa, da je delodajalec, ki zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku (v nadaljnjem besedilu: delodajalec), vsaka pravna ali fizična oseba, ki sklepa pogodbe o zaposlitvi z delavci z namenom, da bi jih napotil k uporabniku, pri katerem ti delavci začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika in je pri ministrstvu, pristojnem za delo, vpisan v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: register) oziroma v evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: evidenca). Delavec, zaposlen pri delodajalcu, je delavec, ki ima s tem delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja in ga delodajalec napoti k uporabniku, kjer začasno dela pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika (v nadaljnjem besedilu: delavec). Uporabnik je vsaka pravna ali fizična oseba za katero pod njenim nadzorom in v skladu z njenimi navodili začasno dela delavec (v nadaljnjem besedilu: uporabnik). Napotitev je čas, za katerega je delavec napoten k uporabniku.

V predlogu novega zakona so določeni pogoji za opravljanje dejavnosti. Delodajalec, ki želi opravljati dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, mora pred pričetkom opravljanja te dejavnosti izpolnjevati določene pogoje. Če je imel delodajalec že prej registrirane druge dejavnosti, je pogoj, da je moral le-te opravljati že vsaj eno leto, preden zaprosi za vpis v register za opravljanje omenjene dejavnosti. Nadalje je postavljen pogoj, da delodajalec v zadnjih dveh letih ni kršil delovnopravne in socialne zakonodaje v primeru, da je v tem času že posloval. Prav tako ne sme imeti neporavnanih obveznosti s področja davkov in prispevkov. Ostale pogoje podrobneje določi minister, pristojen za delo v podzakonskem aktu.

Predlog novega zakona zaradi uskladitve z določbami Direktive 2008-104-ES določa obveznosti delodajalca, ki niso določene v zakonu, ki ureja delovna razmerja.

Delodajalec mora v času trajanja zaposlitve delavcu zagotoviti vse pravice iz delovnega razmerja, ki pripadajo delavcu v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Namen te obveznosti delodajalca je v tem, da se delodajalec obveže, da bo pri sklepanju delovnega razmerja upošteval določbe delovnopravne zakonodaje in delavcu zagotovil minimalno raven pravic, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja. Nadalje delodajalec po končani napotitvi delavcu, ki bi se želel zaposliti pri uporabniku, h kateremu je bil napoten, v ničemer ne sme omejevati njegovih svobodnih izbir delodajalca.

Prepoved opravljanja drugih dejavnosti, za katere je delodajalec (poleg dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom) registriran, je namenjen preprečevanju zlorab, saj delodajalec delavcem, ki jih napotuje na delo k drugemu uporabniku, ne more nalagati dela, ki bi sodilo pod drugo dejavnost, katero delodajalec poleg dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugim uporabnikom opravlja na podlagi vpisa v Poslovni register RS. Prav tako ni dovoljeno, da bi delodajalec s temi delavci opravljal delo, ki ga je pridobil na podlagi civilne pogodbe, to pomeni, da bi delavce sicer lahko napotil k uporabniku, ne more pa sam z njimi opravljati storitev.

Predlog novega zakona določa tudi prepoved, da bi delodajalec od delavca, katerega bi napotil na delo k drugemu uporabniku in se po končanem obdobju napotitve morebiti pri slednjem dogovoril za redno zaposlitev tega delavca, zahteval plačilo ali druge vrste povračilo. Dejavnost zagotavljanja dela delavcu pri tretjih delodajalcih ima namreč vpisano v Poslovnem registru RS, zato je dodatno plačilo delavca za »uslugo« izključeno.

Obveznosti uporabnika so prav tako povzete po Direktivi 2008-104-ES. 62. člen Zakona o delovnih razmerjih določa pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika in delavca. Delavec mora opravljati delo po navodilih uporabnika, oba pa sta dolžna v času napotitve upoštevati določbe zakona, ki ureja delovna razmerjih, določbe kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika, oziroma splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Če uporabnik krši te obveznosti, ima delavec pravico odkloniti opravljanje dela. Če krši omenjene obveznosti delavec, je mogoče zoper delavca sprožiti postopek ugotavljanja disciplinske odgovornosti oziroma postopek za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu.

Uporabnikovi obveznosti omogočanja seznanitve delavca s prostimi delovnimi mesti pri uporabniku in zagotovitve enake možnosti delavca za zaposlitev za nedoločen čas pri uporabniku, kot je to omogočeno že zaposlenim delavcem pri uporabniku določa že zakon, ki ureja delovna razmerja, vendar pa je, glede na to, da gre za eno bistvenih zahtev Direktive 2008-104-ES, smiselno in potrebno ti obveznosti določiti tudi v novem zakonu (določene pa niso sankcije za primer kršitve obveznosti, saj bi bilo njihovo podvajanje nesistemska in nepotrebno).

Predlog novega zakona je predvidel tudi sankcije za kršitve. Predvidena je sankcija za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, če pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, ni vpisan v register ali te dejavnosti ne sme opravljati v drugih državah EU, EGP ali v Švicarski konfederaciji. Kaznuje se tudi uporabnik, ki sprejme napotenega delavca od delodajalca, ki ni

vpisan v register za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, je v prekršku v primeru, če od delavca zahteva opravljanje drugih dejavnosti, za katere je registriran, če zahteva plačilo za napotitev na delo k uporabniku in v primeru, ko v okviru zaposlitve delavca in njegove napotitve na delo k uporabniku ne zagotavlja delavcu ustrezne ravni varstva pravic, kot je to določeno v predlogu novega zakona.

Lep pozdrav!

Pripravila:

Natalija Podlogar Mihelčič

Svetovalka II *Podlogar*



Irena Kuntarič Hribar

Vodja sektorja za vseživljenjsko učenje
in štipendiranje



Damjana KOŠIR
GENERALNA DIREKTORICA



Vročiti:

- URAD VLADE ZA KOMUNICIRANJE, gp.ukom@gov.si