

Pregled delovnopравnih obveznosti delodajalca s kaznovalnega vidika (I. del)

Prejeto 26. 11. 2019 / Sprejeto 1. 4. 2019

Strokovni prispevek

UDK 349.2+343.791

KLJUČNE BESEDE: zakon o delovnih razmerjih, prekrški

POVZETEK - V Sloveniji je bilo po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije za zadnje četrtletje leta 2018 v delovnem razmerju 807.000 ljudi, zato je delovnopравna zakonodaja sestavni del življenja večine odraslih posameznikov, a so kršitve pravic še vedno prepogoste, kar je razvidno tudi iz Poročila o delu Inšpektorata za delo za leto 2017. V članku so vsebinske določbe predstavljene z vidika prekrškovnih (kazenskih) določb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), tako da posamezen prikaz zajema naslov poglavja ZDR-1, znotraj katerega so določeni prekrški in kršeni vsebinski členi, tabelo s prikazom prekrškovnih (kazenskih) členov in vsebinskih (kršenih) členov, opis prekrška ter besedilo vsebinskega (kršenega) člena. Članek je I. del sklopa člankov o delovnopравnih kršitvah, določenih v ZDR-1, in vključuje pregled prekrškov, povezanih z vsebinskimi določbami členov od 1. do 76. Inšpektorat za delo v svojem poročilu predlaga tudi spremembe zakonodaje, v članku pa so predstavljeni tudi predlogi, povezani z obravnavanimi določili.

Received 26. 11. 2019 / Accepted 1. 4. 2019

Professional paper

UDC 349.2+343.791

KEY WORDS: Employment Relationship Act, offences

ABSTRACT - According to the data from the Statistical Office of the Republic of Slovenia for the last quarter of 2018, 807,000 people are in an employment relationship, meaning that labour law regulates the working life for a major part of the active population, however; it is evident from the 2017 report by the Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia that employment rights are still too often violated. The article contains the substantive provisions presented in the light of the penal provisions of the Employment Relationships Act (ERA) in a way that each individual presentation covers one title of the chapter, the table showing the offense articles and substantive articles, the description of the offense and the text of the substantive article whose non-compliance represents an offence. The article is part one of the set of articles on employment-related offenses set forth in the ERA and includes a review of offenses related to the substantive provisions of Articles 1 to 76. Amendments to the existing legislation proposed by the Labour Inspectorate and related to the provisions addressed are also presented.

1 Uvod

Delovno razmerje je razmerje med delodajalcem in delavcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca, kot je zapisano v 4. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1). Delovno razmerje predstavlja dvostranski pravni posel – pogodbo, za katero pa velja odnos podrejenosti. Trenutni pravni red še ne zaupa pogodbenim strankam, zlasti ne delodajalcem, da bi sklepanje pogodbe o zaposlitvi, njeno izpolnjevanje in prenehanje prepustil le volji strank, zato določa obvezne vsebine, jih natančneje razdela in določa tudi zunanji nadzor nad njenim izvajanjem. Nadzor predstavljata inšpektorat ter sodišče. Kršitve, ki

se ugotovijo ob tovrstnem nadzoru, imajo za posledico sankcije. Te lahko delodajalca prizadenejo finančno, v določenih primerih pa se lahko poseže tudi v svobodo gibanja odgovornih oseb delodajalca z izrekom zaporne kazni, vendar ni nujno, da delavec preko teh sankcij doseže neposredno varstvo svoje pravice. Kljub odrejenim globam in izrečenim kazenskim sankcijam je še vedno odvisno od volje delodajalca, ali bo izpolnil svojo obveznost do delavca.

Članek je pripravljen na podlagi analize vsebine členov z vidika kazenskih določb ZDR-1. Cilj članka je prikaz jasnejše povezave med zakonsko določenimi ravnanji ter kazenskimi določbami ZDR-1, zato je prikaz strukturiran na sledeči način:

- naslov poglavja;
- tabela s prikazom kazenskih členov in vsebinskih (kršenih) členov;
- opis posameznega prekrška;
- besedilo vsebinskega (kršenega) člena.

Članek je *prvi del sklopa člankov o delovnopравниh kršitvah, določenih v Zakonu o delovnih razmerjih* (v nadaljevanju ZDR-1). Posamezni del prikazuje zaokrožen vsebinski sklop prekrškovnih določb ZDR-1, navedenih pod poglavjem Kazenske določbe. *Prvi del* (pričujoči članek) zajema prikaz prekrškov s področja splošnih določb (I. poglavje ZDR-1) in določb o pogodbi o zaposlitvi (II. poglavje ZDR-1) – splošnih določb, določb o obliki pogodbe, strankah pogodbe, o pravicah in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, o obveznostih pogodbenih strank – obveznostih delodajalca, posebnostih pogodb o zaposlitvi in določb v zvezi s spremembo delodajalca. *Drugi del* zajema prekrške s področja določb pogodbe o zaposlitvi (II. poglavje ZDR-1) – prenehanje pogodbe o zaposlitvi; s področja pravic obveznost in odgovornosti iz delovnega razmerja (III. poglavje ZDR-1) – plačilo za delo. *Tretji del* pa zajema prekrške s področja pravic, obveznost in odgovornosti iz delovnega razmerja (III. poglavje ZDR-1) – delovni čas, nočno delo, odmori in počitki, letni dopust, disciplinska odgovornost; prekrške s področja varstva nekaterih kategorij delavcev (IV. poglavje) – varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, varstvo starejših delavcev, prekrške s področja delovanja in varstva sindikalnih zaupnikov (VI. poglavje); prekrške s področja posebnih določb (VII. poglavje) – opravljanje dela v tujini in položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo, delo otrok, mlajših od 15 let, dijakov in študentov.

V Sloveniji je bilo podatkih Statističnega urada Republike Slovenije za zadnje četrletje leta 2018 v delovnem razmerju 807.000 ljudi, zato je delovnopravna zakonodaja sestavni del življenja večine odraslih posameznikov, a kršitve pravic so še vedno prepogoste, kar je razvidno tudi iz Poročila o delu Inšpektorata za delo za leto 2017. Predlogi Inšpektorata za delo o spremembah perečih določil so sproti predstavljeni znotraj posameznega prekrška. Kljub temu da je delavec podrejen nadzoru delodajalca in njegovemu sistemu dela in navodil, je to oseba, ki delo opravlja zaradi zagotavljanja dostojnega življenja. Še vedno se dogaja, da se element humanosti spregleda tudi v delovnem razmerju, zato mora država zagotoviti ustrezen sistem posredovanja, kar vključuje tudi prekrškovno sankcioniranje. Članek služi kot pripomoček za preglednost prekrškov s področja ZDR-1 in ne nadomešča zakonskega besedila.

2 Kazenske določbe zakona o delovnih razmerjih

Kazenske določbe so določbe, zapisane od 217. do 217.č člena ZDR-1. V členih od 217. do 217.b ZDR-1 določa ravnanja, ki predstavljajo prekršek in jih sme Inšpektorat za delo sankcionirati z globo. Globa je predpisana v razponu, njena višina je odvisna od vrste prekrška ter pravnega statusa kršitelja (v nadaljevanju delodajalec). V prvo skupino sodijo prekrški iz 217. člena in zanje zakon predpisuje najvišje globe, sledi druga skupina iz 217.a člena in tretja skupina iz 217.b člena. Zapisano je prikazano v spodnji tabeli. V členu 217.c so določeni prekrški in globe za uporabnika in v členu 217.č pristojnost prekrškovnega organa za izrekanje globe v okviru razpona.

Tabela 1: Razponi glob glede na vrsto kršitelja

<i>Kršitelj</i>	<i>Globa v razponu po 217. členu</i>	<i>Globa v razponu po 217.a členu</i>	<i>Globa v razponu po 217.b členu</i>
Delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost	Od 3.000 do 20.000 evrov	Od 1.500 do 4.000 evrov	Od 750 do 2.000 evrov
Manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost	Od 1.500 do 8.000 evrov	Od 300 do 2.000 evrov	Od 200 do 1.000 evrov
Delodajalec posameznik	Od 450 do 1.200 evrov	Od 150 do 1.000 evrov	Od 100 do 800 evrov
Odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti	Od 450 do 2.000 evrov	Od 150 do 1.000 evrov	Od 100 do 800 evrov

Vir: ZDR-1.

3 Prekrški

3.1 Prekrški splošnih določb ZDR-1

Tabela 2: Kršitev 6., 7. in 10. člena ZDR-1

<i>Kazenski člen</i>	<i>Kršeni člen</i>
217. čl., 1. odst., 1. točka	6. čl. (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)
217. čl., 1. odst., 2. točka	7. čl. (prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)
217.a čl., 1. odst., 1. točka	10. čl. (splošni akt delodajalca)

Vir: ZDR-1.

Prekršek delodajalca predstavlja postavljanje iskalca zaposlitve ali delavca v neenakopraven položaj – kršitev 6. člena:

1. Delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.
2. Enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.
3. Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je, ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je, ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.
4. Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.
5. Različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka tega člena, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.
6. Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.
7. Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.

Prekršek delodajalca predstavlja spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu – kršitev 7. člena:

1. Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.
2. Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.
3. Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.
4. Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.
5. Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

Inšpektorat v Poročilu za leto 2017 predlaga, da se določila o nadlegovanju oziroma trpinčenju na delovnem mestu dopolnijo z opredelitvijo minimalnih standardov oziroma določitvijo ustreznih ukrepov, ki jih mora delodajalec sprejeti za zaščito delavcev pred nadlegovanjem oziroma trpinčenjem na delovnem mestu. Avtorica meni, da bi s takim pristopom zakonodajalec opredelil pričakovano postopanje delodajalca in vnesel večjo stopnjo pravne varnosti.

Prekršek delodajalca predstavlja kršitev obveznosti iz 10. člena ali sprejem splošnega akta v nasprotju s 3. odst. 10. člena ali če ne omogoči delavcem, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti v skladu z 10. členom – kršitev 10. člena:

1. Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni.
2. Če je sindikat posredoval mnenje v roku iz prejšnjega odstavka, ga mora delodajalec pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti.
3. Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca.
4. Predlog splošnega akta iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

5. Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta iz tretjega odstavka tega člena delodajalec pred sprejemom akta obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.
6. Delodajalec mora omogočiti pri njem zaposlenim delavcem in delavcem, napotnim s strani delodajalca za zagotavljanje dela, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti iz prvega in tretjega odstavka tega člena. V ta namen morajo biti splošni akti delodajalca vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino.
7. Za sindikat pri delodajalcu v postopkih po tem zakonu se šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 205. členu tega zakona.

3.2 Prekrški določb o pogodbi o zaposlitvi

3.2.1 Prekrški splošnih določb

Tabela 3: Kršitev 11. in 13. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.b čl., 1. odst., 1. točka	11. čl., 2. odst. (pogodba o zaposlitvi)
217. čl., 1. odst., 3. točka	13. čl., 2. odst. (uporaba splošnih pravil civilnega prava)

Vir: ZDR-1.

Prekršek delodajalca predstavlja neizročitev fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela – kršitev 2. odst. 11. člena:

2. Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

Prekršek delodajalca predstavlja prepustitev opravljanja dela delavcu na podlagi pogodbe civilnega prava – kršitev 2. odst. 13. člena:

2. Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

3.2.2 Prekrški določb o obliki pogodbe

Tabela 4: Kršitev 17. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.b čl., 1. odst., 2. točka	17. čl., 2. odst. (pisnost pogodbe o zaposlitvi)

Vir: ZDR-1.

Prekršek delodajalca predstavlja neizročitev pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi – kršitev 2. odst. 17. člena:

2. Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.

3.2.3 Prekrški določb o strankah pogodbe

Tabela 5: Kršitev 21. in 22. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217. čl., 1. odst., 4. točka	21. čl. (sposobnost za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)
217. čl., 1. odst., 5. točka	22. čl. (pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)
217.b, 1. odst., 3. točka	22. čl., 2. odst. (pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi)

Vir: ZDR-1.

Prekršek delodajalca predstavlja sklenitev pogodbe o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15. leta starosti – kršitev 21. člena:

1. Pogodbo o zaposlitvi smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 15 let.
2. Pogodba o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, je nična.

Prekršek delodajalca predstavlja sklenitev pogodbe o zaposlitvi z osebo, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, razen če sklene pogodbo o zaposlitvi v skladu s 3. odst. 22. člena – kršitev 22. člena:

1. Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene oziroma s strani delodajalca zahtevane in v skladu s prvim odstavkom 25. člena tega zakona objavljene pogoje za opravljanje dela (v nadaljnjem besedilu: pogoje za opravljanje dela).
2. Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce.
3. Če noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, lahko delodajalec z enim od prijavljenih kandidatov, ki izpolnjuje z zakonom ali s podzakonskim aktom določene pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

Prekršek delodajalca predstavlja, če ne določi pogojev za opravljanje del delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela – kršitev 2. odst. 22. člena:

2. Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oziroma za vrsto dela. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce.

3.2.4 Prekrški določb o pravicah in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi

Tabela 6: Kršitev 25., 27., 28. in 30. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.b čl., 1. odst., 4. točka	25. čl., 1. in 4. odst. (objava prostega delovnega mesta oziroma vrste dela)
217. čl., 1. odst., 6. točka	27. čl. (enaka obravnava glede na spol)
217.a čl., 1. odst., 2. točka	28. čl. (pravice in obveznosti delodajalca)
217.b čl., 1. odst., 5. točka	30. čl., 1. odst. (pravice neizbranega kandidata)

Vir: ZDR-1.

Prekršek delodajalca predstavlja objava, ki ni skladna s 1. in 4. odstavkom 25. člena – kršitev 1. in 4. odst. 25. člena:

1. Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosto delovno mesto oziroma vrsto dela (v nadaljnjem besedilu: delo) javno objaviti. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni.
4. Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

Prekršek delodajalca predstavlja opustitev obveščanja neizbranega kandidata v osmih dneh po zaključenem postopku izbire o tem, da ni bil izbran – kršitev 1. odst. 30. člena:

1. Delodajalec mora v osmih dneh po zaključenem postopku izbire pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran.

Prekršek delodajalca predstavlja objava prostega delovnega mesta glede na spol – kršitev 27. člena:

1. 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.
2. Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.

Prekršek delodajalca predstavlja ravnanje v odnosu do kandidata, ki ni skladno z 28. členom – kršitev 28. člena:

1. Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.
2. Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.
3. Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podat-

kov iz prejšnjega odstavka ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

4. Pri zaposlovanju lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.
5. Zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela delodajalec na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.
6. Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.
7. Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.«

Prekršek delodajalca predstavlja, če delodajalec neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire o tem, da ni bil izbran – kršitev 1. odst. 30. člena:

1. Delodajalec mora v osmih dneh po zaključenem postopku izbire pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran.«

3.2.5 Prekrški določb o obveznostih pogodbenih strank – obveznostih delodajalca

Tabela 7: Kršitev 43., 45. in 47. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217.b čl., 1. odst., 6. točka	43. čl., 2. odst. (zagotavljanje dela)
217.a čl., 1. odst., 3. točka	45. čl., 2. odst. (varne delovne razmere)
217. čl., 1. odst., 7. točka	47. čl., 1. odst. (varovanje dostojanstva delavca pri delu)
217.a čl., 1. odst., 4. točka	47. čl., 2. odst. (varovanje dostojanstva delavca pri delu)

Vir: ZDR-1.

Prekršek delodajalca predstavlja, če delavcu ne zagotavlja vseh potrebnih sredstev in delovnega materiala ter mu ne omogoči prostega dostopa do poslovnih prostorov – kršitev 2. odst. 43. člena:

2. Če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.

Prekršek delodajalca predstavlja, če ne obvesti strokovnega delavca oziroma strokovne službe o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih – kršitev 2. odst. 45. člena:

2. Delodajalec mora strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi delavcev za določen čas oziroma začetku opravljanja začasnega dela delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

Prekršek delodajalca predstavlja, če ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem – kršitev 1. odst. 47. člena:

1. Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Prekršek delodajalca predstavlja neobveščanje delavcev o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu – kršitev 2. odst. 47. člena:

2. O sprejetih ukrepih iz prejšnjega (prvega op. a.) odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

3.2.6 Prekrški določb o posebnostih pogodb o zaposlitvi

Tabela 8: Kršitev 54., 55., 56., 59., 60., 62., 65., 68. in 70. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni členi
217. čl., 1. odst., 8. točka	54. čl. (pogodba o zaposlitvi za določen čas)
217. čl., 1. odst., 9. točka	55. čl. (omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)
217. čl., 1. odst., 10. točka	56. čl. (posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas)
217. čl., 1. odst., 11. točka	59. čl., 2. odst. (splošno (o pogodbi o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku – op. a.))
217. čl., 1. odst., 12. točka	60. čl. (zaposlitev za nedoločen ali določen čas (pri pogodbi o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku – op. a.))
217.b čl., 1. odst., 7. točka	62. čl., 4. odst. (dogovor med uporabnikom in delodajalcem za zagotavljanje dela, napotitev delavca)
217.a čl., 1. odst., 5. točka	65. čl., 6. odst. (krajši delovni čas)
217.b čl., 1. odst., 8. točka	68. čl., 4. odst. (splošno (o pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu – op. a.))
217.a čl., 1. odst., 6. točka	70. čl., 2. odst. (obveznosti delodajalca (pri pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu – op. a.))

Vir: ZDR-1.

Prekršek delodajalca predstavlja sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas zunaj zakonsko določenih primerov – kršitev 54. člena:

1. Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:
 - izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas;
 - nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
 - začasno povečan obseg dela;
 - zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima enotno dovoljenje kot ga določa zakon, ki ureja vstop in prebivanje tujcev, in dovoljenje za sezonsko delo, kot ga določa zakon, ki ureja zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tuj-

cev, razen kadar je enotno dovoljenje izdano na podlagi soglasja za zaposlitev, samozaposlitev ali delo;

- poslovodno osebo ali prokurista;
 - vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona;
 - opravljanje sezonskega dela;
 - delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja;
 - zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu;
 - opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom;
 - pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano;
 - delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev;
 - predajo dela;
 - voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah;
 - druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.
2. kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka.«

Kršitev delodajalca predstavlja kršitev časovnih okvirov pogodbe o zaposlitvi za določen čas – kršitev 55. člena:

1. Pogodbo o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, navedenih v prvem odstavku prejšnjega člena, opravi.
2. Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete, šeste in štirinajste alineje prvega odstavka prejšnjega (54. op. a.) člena. Pogodba o zaposlitvi za določen čas iz razloga predaje dela lahko traja največ en mesec.
3. Za isto delo po prejšnjem odstavku se šteje delo na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki se dejansko opravlja po določeni sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za določen čas.
4. Ne glede na omejitev iz drugega odstavka tega člena, se lahko v primeru iz enajste alineje prvega odstavka prejšnjega (54. op. a.) člena pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za obdobje, daljše od dveh let, če projekt traja več kot dve leti in če se pogodba o zaposlitvi sklene za ves čas trajanja projekta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se določi, kaj se šteje za projektno delo.
5. V omejitve opravljanja dela za določen čas v skladu z drugim in četrtem odstavkom tega člena pri uporabniku se upošteva tudi opravljanje dela delavca, zaposlenega pri delodajalcu za zagotavljanje dela.

6. Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi iz drugega odstavka tega člena.

Prekršek delodajalca predstavlja neupoštevanje domneve sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas – kršitev 56. člena:

»Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.«

Prekršek delodajalca predstavlja neupoštevanje omejitev pri napotitvi svojega delavca na delo k drugemu uporabniku – kršitev 2. odst. 59. člena:

2. Delodajalec za zagotavljanje dela ne sme napotiti delavcev na delo k delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: uporabnik) in uporabnik ne sme uporabljati dela napotenih delavcev:

- v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavekajo;
- v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev;
- v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti, ter
- v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

Prekršek delodajalca predstavlja nezagotavljanje dela v skladu s 60. členom – kršitev 60. člena:

1. Pogodba o zaposlitvi po prejšnjem členu se sklene za nedoločen čas.
2. Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas, če so pri uporabniku podani pogoji iz prvega odstavka 54. člena tega zakona in ob upoštevanju časovnih omejitev iz drugega in četrtega odstavka 55. člena tega zakona.
3. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Delodajalec za zagotavljanje dela je dolžan delavcu do izteka pogodbe za določen čas plačevati nadomestilo plače v skladu s 138. členom tega zakona.

Prekršek delodajalca predstavlja, če delavca pri napotitvi na delo k uporabniku pisno ne obvesti o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku – kršitev 4. odst. 62. člena:

4. V skladu z dogovorom med delodajalcem za zagotavljanje dela in uporabnikom mora biti delavec z napotitvijo na delo k uporabniku pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku. Pisno obvestilo se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec za zagotavljanje dela.

Prekršek delodajalca predstavlja, če naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa – kršitev 6. odst. 65. člena:

6. Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 145. člena tega zakona.

Inšpektorat za delo v Poročilu za leto 2017 predlaga, da se pri pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (v primerih, ko ne gre za varovane kategorije delavcev), opredeli časovne omejitve takega dela, saj se delavec in delodajalec lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita tudi za delo preko dogovorjenega delovnega časa, ki pa časovno ni omejeno. Inšpektorat predlaga tudi, da se določijo ostrejšše sankcije za prekoračitve dogovorjenega delovnega časa oziroma druge ukrepe, s katerimi bi zajezili zlorabe tega instituta. Po mnenju avtorice je vsako omogočanje izjem od pravila povezano z možnostjo zlorab, čemur ne uteče niti delo s krajšim delovnim časom. Zakonodajalec mora paziti na doslednost pri uvajanju institutov, predvsem pa je pomembno osveščanje in siceršnja oblastvena politika zaposlovanja.

Prekršek delodajalca predstavlja, če o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca – kršitev 4. odst. 68. člena:

4. Delodajalec je dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu, pred začetkom dela delavca, obvestiti inšpektorat za delo.

Prekršek delodajalca predstavlja nezagotavljanje varnih delovnih pogojev pri delu na domu – kršitev 2. odst. 70. člena:

2. Delodajalec je dolžan zagotavljati varne pogoje dela na domu.

3.2.7 Prekrški določb o spremembi delodajalca

Tabela 9: Kršitev 75. in 76. člena ZDR-1

Kazenski člen	Kršeni člen
217. čl., 1. odst., 13. točka	75. čl., 2. odst. (sprememba delodajalca)
217.a čl., 1. odst., 7. točka	76. čl. (obveščanje in posvetovanje s sindikati)

Vir: ZDR-1.

Prekršek delodajalca predstavlja, če delodajalec delavcem ne zagotavlja pravic – kršitev 2. odst. 75. člena:

2. Pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika, mora delodajalec prevzemnik v primeru iz prejšnjega (prvega op. a.) odstavka zagotavljati delavcem najmanj eno leto, razen če kolektivna pogodba preneha veljati pred potekom enega leta ali če je pred potekom enega leta sklenjena nova kolektivna pogodba.«

Prekršek delodajalca predstavlja, če pred prenosom delodajalca delodajalec ne obvesti sindikatov oziroma se ne posvetuje s sindikati – kršitev 76. člena:

1. Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu o:
 - datumu ali predlaganemu datumu prenosa;
 - razlogih za prenos;

- pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter
 - predvidenih ukrepov za delavce.
2. Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik se morata z namenom, da se doseže sporazum, najmanj 15 dni pred prenosom s sindikati iz prejšnjega odstavka posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.
 3. Če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, obveščeni na pri delodajalcu običajen način v roku in o okoliščinah prenosa v skladu s prvim odstavkom tega člena.

4 Zaključek

Delovnoppravna zakonodaja želi med delavcem in delodajalcem vzpostaviti harmoniziran odnos, vendar še vedno ostaja element podrejenosti delavca, zaradi česar ga mora pravo kot šibkejšo stranko zaščititi. Inšpektorat za delo je organ, ki nadzoruje izvajanje zakonodaje v praksi in ugotavlja tudi pomanjkljivosti v predpisih. Poleg že opisanih predlogov, Inšpektorat predlaga tudi, da se črta 2. odst. 73. člena ZDR-1, ki omogoča sklenitev pogodbe o zaposlitvi med poslovodno osebo in družbo, katere edini lastnik je ta poslovodna oseba, oziroma zavodom, katerega edini ustanovitelj je ta poslovodna oseba, in po mnenju avtorice je tak poseg skladen z naravo delovnega razmerja. Tovrstna omejitev pa mora sovpadati z ureditvijo vprašanj davčne obravnave takega odnosa, socialnih zavarovanj in ureditve pravne podlage, ki nadomesti delovno razmerje.

Ajda Gobec Jerele

Employers' Obligations from the Penal Point of View (Part I)

Adulthood is subject to law regulation also throughout the employment provisions. The Labour Inspectorate of the Republic of Slovenia still reports on the violation of employment law regulation. This article presents specific employment provisions in light of employment offences aiming at enlightening legal options of punishment due to disregard of legal provisions. The article is the first part in the series of articles about employers' obligations from the penal point of view and is entirely based on the Employment Relationship Act (ERA). The Penal provisions of the ERA are stated under Article 217 to Article 217.č. The offences are specified in three articles; the highest fines are for offences listed in Article 217, followed by Article 217.a and Article 217.b. The author categorised the offences, offenders and fines into the table below.

Table 1: Offenders and fines under the penal provisions of the Employment Relationship Act

Offender	Fines under Article 217	Fines under Article 217.a	Fines under Article 217.b
Employer – a legal person, a sole proprietor or a self-employed person	Between EUR 3000 and 20,000	Between EUR 1500 and 4000	Between EUR 750 and 2000
Smaller-size employer – a legal person, sole trader or self-employed person	Between EUR 1500 and 8000	Between EUR 300 and 2000	Between EUR 200 and 1000
Individual employer	Between EUR 450 and 1200	Between EUR 150 and 1000	Between EUR 100 and 800
Employer's responsible person – a legal person – and responsible person in a state body or a local community	Between EUR 450 and 2000	Between EUR 150 and 1000	Between EUR 100 and 800

Source: Employment Relationship Act.

Article 217.c addresses the violation of user undertaking and Article 217.č introduces the competence of offence authority for the imposition of a fine. After, the author gathers offences and separates them into groups in line with the ERA chapters with the violated provisions. Subchapters of this second part are structured as follows:

- chapter title of the ERA,
- table including offence provisions and violated provisions of the ERA,
- offence description,
- text of the article or part of the article of the ERA that must be considered otherwise it stipulates an offence.

The core of this article as the first in the series are the offences of the General provisions (Chapter I of the ERA), provisions on the Contract of employment (Chapter II of the ERA) – specifically General provisions, provisions on the Form of contract, Contracting parties, Rights and obligations of contracting parties in concluding employment contracts, Obligations of Contracting Parties - Obligations of employer, Specific features of employment contracts and Change of employer. The basic contents are presented in the table below.

Table 2: List of offences and the violated provisions of the ERA

ERA chapter	Offence	Violated provision
General provision		
	Art. 217, para. 1, indent 1	Art. 6 (Prohibition of discrimination and retaliatory measures)
	Art. 217, para. 1, indent 2	Art. 7 (Prohibition of sexual and other harassment and workplace mobbing)
	Art. 217.a, para. 1, indent 1	Art. 10 (Employer's general acts)
Contract of employment		
General provisions		

	<i>Art. 217.b, para. 1, indent 1</i>	<i>Art. 11, para. 2 (Contract of employment)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 3</i>	<i>Art. 13, para. 2 (Application of the general rules of civil law)</i>
<i>Form of contract</i>		
	<i>Art. 217.b, para. 1, indent 2</i>	<i>Art. 17, para. 2 (Written form of employment contract)</i>
<i>Contracting parties</i>		
	<i>Art. 217, para. 1, indent 4</i>	<i>Art. 21 (Capacity to conclude an employment contract)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 5</i>	<i>Art. 22 (Conditions for concluding an employment contract)</i>
	<i>Art. 217.b, para. 1, indent 3</i>	<i>Art. 22, para. 2 (Conditions for concluding an employment contract)</i>
<i>Rights and obligations of contracting parties in concluding employment contracts</i>		
	<i>Art. 217.b, para. 1, indent 4</i>	<i>Art. 25, para 1 and 4 (Notice of vacancies and/or types of work)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 6</i>	<i>Art. 27 (Equal treatment with respect to sex)</i>
	<i>Art. 217.a, para. 1, indent 2</i>	<i>Art. 28 (Employer's rights and obligations)</i>
	<i>Art. 217.b, para. 1, indent 5</i>	<i>Art. 30, para.1 (Unselected candidate's rights)</i>
<i>Obligations of Contracting Parties - Obligations of employer</i>		
	<i>Art. 217.b, para. 1, indent 6</i>	<i>Art. 43, para. 2 (Providing work)</i>
	<i>Art. 217.a, para. 1, indent 3</i>	<i>Art. 45, para. 2 (Safe working conditions)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 7</i>	<i>Art. 47, para. 1 (Protection of worker's dignity at work)</i>
	<i>Art. 217.a, para. 1, indent 4</i>	<i>Art. 47, para. 2 (Protection of worker's dignity at work)</i>
<i>Specific features of employment contracts</i>		
	<i>Art. 217, para. 1, indent 8</i>	<i>Art. 54 (Fixed-term employment contract)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 9</i>	<i>Art. 55 (Restrictions on concluding fixed-term employment contracts)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 10</i>	<i>Art. 56 (Consequences of an illegally concluded fixed-term employment contract)</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 11</i>	<i>Art. 59, para. 2 (General (on Employment contract between a worker and an employer providing work for a user undertaking - a. r.))</i>
	<i>Art. 217, para. 1, indent 12</i>	<i>Art. 60 (Employment of indefinite duration or fixed-term employment (on Employment contract between a worker and an employer providing work for a user undertaking - a. r.))</i>
	<i>Art. 217.b, para. 1, indent 7</i>	<i>Art. 62, para. 4 (Agreement between user undertaking and employer providing work, assignment of worker)</i>

	Art. 217.a, para. 1, indent 5	Art. 65, para. 6 (Part-time employment)
	Art. 217.b, para. 1, indent 8	Art. 68, para. 4 (General (about Home worker employment contract - a. r.))
	Art. 217.a, para. 1, indent 6	Art. 70, para. 2 (Obligations of employer (in Home worker employment contract - a. r.))
Change of employer		
	Art. 217, para. 1, indent 13	Art. 75, para. 2 (Change of employer)
	Art. 217, para. 1, indent 76	Art. 76 (Informing and consulting trade unions)

Source: ERA.

Part two of the series will present the second group of offences against the provisions of the Contract of employment (Chapter II of the ERA) – specifically Termination of contract of employment and provisions of Rights and obligations arising from an employment relationship (Chapter III of the ERA), especially Remuneration for work.

Part three of the series will present the last group of offences against the provisions of Rights and obligations arising from an employment relationship (Chapter III of the ERA), in particular Working time, Night work, Breaks and rest periods, Annual leave, Disciplinary responsibility, offences of the provisions on Protection of certain categories of workers (Chapter IV of the ERA), especially Protection of workers during pregnancy and parenthood, Protection of workers under the age of 18, Protection of older workers, offences of the provisions on Activities and protection of Trade Union representative (Chapter VI of the ERA) and offences of Special Provisions (chapter VII of the ERA), specifically Performance of work abroad and Position of workers posted to perform work in the Republic of Slovenia, and Work of children under the age of 15 and secondary school and university students.

Part one also generally introduces employment relationship which is the relationship between employer and employee. The employer organizes the working process in which the employee enters voluntarily, and performs work assignments personally and continuously under the supervision and instructions of the employer in exchange for payment. This is the legal definition of the employment relationship based on Article 4 of the ERA. The relationship between the employer and the employee begins with a contract and the employee's subordinate position with respect to the employer is an argument for stricter contract regulation in comparison with the regulation on civil law contracts. An employment contract must be drawn up, executed and terminated in ways defined by the ERA, and there is little room for different agreements. If agreed upon, they must comply with the defined legal solutions. An important aspect of legal regulation is a parallel legal system of control and efficient punishment for legal violation. The competent authorities in the field of employment relationships are the court and the inspectorate. It must be highlighted that despite the system of punishment, that in certain cases may even limit the freedom of the employer's responsible person, employees may face a situation when they are still violated. The author shortly emphasizes the humanization of the employment relationship, which is also the aim of the offence system of the main focus of presentation in this series of articles. The inspectorate proposed several amendments of the ERA and, in each article, the author

presents the amendments related to substantive provisions. The article can only be used as a tool for better understanding and does not replace any legal regulation.

LITERATURA

1. Zakon o delovnih razmerjih (2013, 2015, 2016, 2017). Uradni list Republike Slovenije, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16 in 15/17.
2. Inšpektorat za delo Republike Slovenije: Poročilo o delu inšpektorata za delo za leto 2017. Pridobljeno 1. 4. 2019 s svetovnega spleta: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/POROCILO_O_DELU_IRSD_2017.pdf.
3. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pridobljeno 1. 4. 2019 s svetovnega spleta: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/#c7576.
4. Statistični urad Republike Slovenije. Prebivalci glede na aktivnost, po spolu in kohezijskih regijah (v 1000), Slovenija, četrtno, 2018Q4. Pridobljeno 25. 3. 2019 s svetovnega spleta: <https://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>.
5. Zakon o prekrških (2011, 2013, 2014, 2016, 2017). Uradni list Republike Slovenije, št. 29/11 – uradno prečiščeno besedilo, 21, 111, 74, 92, 32/16 in 15/17.