



REPUBLIKA SLOVENIJA
VLADA REPUBLIKE SLOVENIJE

Gregorčičeva 20–25, SI-1001 Ljubljana

T: +386 1 478 1000

F: +386 1 478 1607

E: gp.gs@gov.si

http://www.vlada.si/

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE

Predsednik Državnega zbora

EVA: 2016-2611-0046

Številka: 00711-6/2016/8

Datum: 9. 6. 2016

Prejeto:	10-06-2016		
Šifra:	101-02/16-1/1		
Povezava:			
EPA:	1315-VII	EU:	
Sign. zn.:			
Kratika:			

Vlada Republike Slovenije je na 91. redni seji dne 9. 6. 2016 določila besedilo:

- Predloga zakona o dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih – nujni postopek,

ki vam ga pošiljam v obravnavo in sprejem na podlagi 143. člena Poslovnika državnega zbora (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10 in 80/13).

Vlada Republike Slovenije predlaga Državnemu zboru, da predlog Zakona o dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih obravnava po nujnem postopku, da se preprečijo težko popravljive posledice za delovanje države.

Predlog zakona odpravlja anomalijo na trgu dela, ki je nastala zaradi očitne pomote pri uveljavitvi Zakona o spremembah in dopolnitvah Pomorskega zakonika (Uradni list RS, št. 33/16) in se nanaša na ponovno uveljavitev določb Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F), ki so bile razveljavljene z uveljavitvijo Zakona o spremembah in dopolnitvah Pomorskega zakonika. Razveljavljene kazenske določbe imajo preprečevalen in odvračilen namen v razmerju do zavezancev, ki so dolžni ravnati v skladu z določbami zakona in neveljavnost teh določb vzpostavlja stanje, ko kršitve niso sankcionirane.

Vlada Republike Slovenije je na podlagi 45. člena Poslovnika Vlade Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 43/01, 23/02 – popr., 54/03, 103/03, 114/04, 26/06, 21/07, 32/10, 73/10, 95/11, 64/12 in 10/14) in 235. člena Poslovnika državnega zbora (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10 in 80/13) določila, da bodo kot njeni predstavniki pri delu Državnega zbora in njegovih delovnih teles sodelovali:

- dr. Anja Kopač Mrak, ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Peter Pogačar, državni sekretar, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Martina Vuk, državna sekretarka, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- dr. Andraž Rangus, generalni direktor Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Ksenija Mihovar Globokar, direktorica Službe Vlade Republike Slovenije za zakonodajo.

Mag. Jaka Slokan
namestnik generalnega sekretarja

Priloga: 1



**NUJNI POSTOPEK
EVA 2016-2611-0046**

PREDLOG ZAKONA O DOPOLNITVAH ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

Predlagane dopolnitve so potrebne zaradi ponovne uveljavitve določb Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1), ki so bile pomotoma razveljavljene z uveljavitvijo Zakona o spremembah in dopolnitvah Pomorskega zakonika (Uradni list RS, št. 33/16).

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1 Cilji

Cilj predloga zakona je odprava redakcijske napake na način, da ponovno uveljavi razveljavljene določbe prej veljavnega zakona, ki so bile razveljavljene z očitno pomoto.

2.2 Načela

Predlog zakona sledi veljavnim načelom Zakona o delovnih razmerjih.

2.3 Poglavitne rešitve

a) Predstavitev predlaganih rešitev:

Zakon o spremembah Pomorskega zakonika je začel veljati 24.5.2016.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Pomorskega zakonika v prehodnih določbah v 78. členu razveljavlja 218., 219., 220., 221., 222. in 223. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr. in 47/15 – ZZSDT). Pri navajanju uradnih listov je nastala očitna pomota, navedeni bi morali namreč biti uradni listi prej veljavnega Zakona o delovnih razmerjih in sicer Uradni listi št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1, ki je v teh členih vseboval določbe, ki so se nanašale na pomorščake in so po novem vsebovane v Pomorskem zakoniku.

Razveljavljene določbe od 218. do 220. člena so prekrškovne določbe, pri katerih gre za blažje sankcionirane prekrške delodajalcev iz ZDR-1 (218. in 219. člen) in prekrške, ki se nanašajo na uporabnika pri opravljanju dela z agencijskimi delavci (220. člen). Razveljavljeni 221. člen ZDR-1 ureja pristojnost za izrekanje glob v celotnem okviru predpisanega razpona za posamezni prekršek. Razveljavitev tega člena pomeni, da lahko inšpektorji za delo v skladu z Zakonom o prekrških izrekajo globe le v najnižji višini predpisanega razpona.

Razveljavljena 222. in 223. člen sta prehodni določbi ZDR-1, ki urejata dodatek za delovno dobo in ekonomsko odvisne osebe.

b) Način reševanja:

Na podlagi drugega odstavka 229. člena ZDR-1 se določbe 218., 219., 220., 221., 222. in 223. člena prej veljavnega Zakona o delovnih razmerjih uporabljajo do dneva uveljavitve posebnega zakona, ki

bo uredil delovna razmerja za pomorščake.

Vendar pa je pri urejanju prenehanja uporabe določb Zakona o delovnih razmerjih v Zakonu o spremembah Pomorskega zakonika prišlo do napačnega navajanja Uradnih listov RS, pravilno bi bilo Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1 (in ne 21/13 in 78/13). Hkrati pa bi Zakon o spremembah Pomorskega zakonika moral urejati samo prenehanje uporabe določb ZDR, ki so še ostale v uporabi, ne pa nanje vplivati na način, da jih razveljavlja, saj je ZDR že prenehal veljati, le določene določbe so se še uporabljale do nove ureditve vsebine.

Ob uvajanju sprememb na način, da se določbe razveljavlja in ob navedbi uradnih listov veljavnega zakona so bile razveljavljene določbe trenutno veljavnega ZDR-1. Te so dne 24.5.2016 prenehale veljati, med njimi tudi tri kazenske določbe veljavnega ZDR-1 ter pooblastilo za izrek glob v razponu.

Zaradi uveljavitve sprememb iz Zakona o spremembah in dopolnitvah Pomorskega zakonika je treba dopolniti ZDR-1 in ponovno uveljaviti razveljavljene določbe.

c) Normativna usklajenost predloga zakona:

- z veljavnim pravnim redom:
DA
- s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in mednarodnimi pogodbami, ki zavezujejo Republiko Slovenijo:
DA
- s predpisi, ki jih je tudi treba sprejeti oziroma spremeniti in »paketno« obravnavati
/

č) Usklajenost predloga zakona:

Zakon o dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih ponovno uveljavlja že usklajene, sprejete in uveljavljene rešitve, zato novo usklajevanje ni potrebno.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

Predlog zakona nima posledic za državni proračun in druga javna finančna sredstva.

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

Za izvajanje zakona dodatnih finančnih sredstev v sprejetem državnem proračunu ni potrebno zagotoviti.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

Predlog zakona ni predmet usklajevanja s pravnim redom EU.

NEMČIJA

Nemška delovno pravna zakonodaja ni združena na enem samem mestu oziroma v enem samem predpisu, pač pa temelji na določbah storitvenih pogodb, ki jih vsebuje nemški Civilni zakonik in številni posamezni zakoni. Kolektivne pogodbe imajo polnopravni status, področje kolektivnega delovnega prava pa je eno izmed tistih področij, kjer je sodna praksa pripomogla k oblikovanju sistema pravic. Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati in panožna združenja delodajalcev (na deželni ali zvezni ravni ali drugače), veljajo pa, če je delodajalec član ustreznega združenja delodajalcev, delavec pa član sindikata. Vendar se v praksi kolektivne pogodbe velikokrat uporabljajo kot smernice, četudi ta pogoj ni izpolnjen. Zvezno ministrstvo za delo ali ustrezna ministrstva za delo v različnih nemških deželah so v panogah z visoko stopnjo članov sindikata za precejšnje število kolektivnih pogodb razglasila, da obvezno veljajo za celotno panogo (ne glede na sindikalno članstvo delavcev in članstvo delodajalcev v združenju).

Delovno pravo v Nemčiji je postalo zelo specializirano področje predvsem zaradi mnogih zakonov in predpisov in dejstva, da so pri oblikovanju prava imela glavno vlogo delovna sodišča. Zlasti odločbe zveznega delovnega sodišča imajo veliko težo. V praksi nižja delovna sodišča spoštujejo sklepe zveznega delovnega sodišča.

K zapletenosti delovno pravnega področja pa pripomore tudi dejstvo, da je delovno pravo razvilo svoja lastna posebna načela in ga ni več mogoče prištevati k civilnemu pravu, kot je bilo prvotno zasnovano v Nemškem civilnem zakoniku (dolžnost delodajalca do oskrbe in varovanja, obveznost lojalnosti delavca in osnovno načelo "enakopravnega obravnavanja" delavcev, načelo ugodnejše določbe za delavca).

Viri delovnega prava so:

- nemški Civilni zakonik,
- Zakon o delu s krajšim delovnim časom in za določen čas,
- Zakon o delovnem času,
- Zakon o letnem dopustu,
- Zakon o varstvu pred odpovedjo,
- Zakon o soodločanju delavcev,
- Zakon o kolektivnih pogodbah.

Vir:

- International Encyclopedia for labour law and industrial relations, Kluwer 1999, vol.6
- <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/fin.htm>

AVSTRIJA

Avstrija ima zvezni politični sistem, ki je sestavljen iz enega zveznega in devetih deželnih zakonodajnih teles in vlad. Ustava ureja strogo delitev oblasti med osrednjo zvezno oblastjo in deželnimi oblastmi. V skladu z ustavo morajo delovno pravo urejati zvezni zakoni. Delovno pravo je torej enako v vseh devetih avstrijskih deželah.

Delovno pravo v Avstriji je urejeno s številnimi dokumenti. Glavni viri so:

- Splošni civilni zakonik (ABGB). Ta zakonik, predvsem 1151. in 1164. del, ureja osnovna pravila delovnega razmerja.
- Ustavni zakon o delu (Arbeitsverfassungsgesetz). Tudi ta zakon ureja osnovna določila o kolektivnem delovnem pravu. Posebno pomembno je zakonsko določeno zakonodajno pooblastilo o sklepanju kolektivnih in podjetniških pogodb.
- Zakoni o vidikih delovnega prava. Obstaja precejšnje število zakonov, ki urejajo najrazličnejše vidike delovnega prava kot so dopust, zaposlovanje tujcev in obveznosti delodajalca.
- Uredbe o tipih delavcev. Obstajajo ločene uredbe za različne tipe delavcev, npr. fizične delavce, delavce v kmetijstvu, nameščence s stalno plačo, delavce v gospodinjstvu, delavce za opravljanje javnih del in vajence. Najpomembnejše in osrednje vidike odnosov v delovnem pravu za nefizične delavce pa še vedno pokriva Zakon o nameščencih (Angestelltengesetz). Če ni drugače določeno, se je treba sklicevati na določila Zakona o nameščencih.

Vir:

- International Encyclopedia for labour law and industrial relations, Kluwer 2007, vol.3

FRANCIJA

Temeljni vir delovnega prava v Franciji je Zakonik o delu (Code du Travail). Prav tako vsebujejo tudi kolektivne pogodbe in sporazumi o delu (reglement interieur) pravno iztožljive pravice. Večina pogodb o zaposlitvi je sklenjenih za nedoločen čas, prav tako pa obstaja veliko pravno razlikovanje med »vodilnimi delavci« in »zaposlenimi«. Določbe zakonika dopolnjujejo še vladna regulativa, dekreti in ministrska navodila.

Drugi viri delovnega prava v Franciji:

- mednarodni pravni viri, ki imajo prednost pred notranjim pravom (Rimska pogodba, priporočila mednarodnih organizacij, npr. MOD),
- kolektivni dogovori,
- notranja regulativa pri posameznih delodajalcih (vsak delodajalec, ki zaposluje nad 20 oseb, mora imeti notranjo regulativo, ki obsega splošna pravila discipline, higiene in varnostne razmere),
- praksa na različnih nivojih (profesionalna, regionalna in tudi delodajalčeva,
- sodna praksa,
- mnenja ministrstev in ministrska cirkularna pisma,
- pravna mnenja strokovnjakov, delovnopравниh avtoritet, ki pa ne zavezujejo sodišč.

Kolektivne pogodbe sklepajo skupnosti delodajalcev in skupnosti delavcev, največkrat na določenih profesionalnih področjih. Ob sklenitvi postanejo zakonsko obvezne za tista delodajalska združenja, ki so podpisniki. Določbe kolektivnih dogovorov postanejo del individualnih pogodb o zaposlitvi. Kolektivni dogovori ne smejo biti v nasprotju z zakonskimi zahtevami, razen če dajejo večjo zaščito ali bolj ugodne določbe za zaposlene. Ministrstvo za delo lahko z ukazom razširi kolektivni dogovor, ki tako postane obvezujoč med delodajalci in delavci na določenem področju delovanja, neupoštevajoč združenja članov.

Vir:

- International Encyclopedia for labour law and industrial relations, Kluwer 1999, vol.6

6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1 Presoja administrativnih posledic

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

/

b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:

/

6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki, in sicer za:

/

6.3 Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za:

/

6.4 Presoja posledic za socialno področje, in sicer za:

/

6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za:

/

6.6 Presoja posledic za druga področja

/

6.7 Izvajanje sprejetega predpisa:

/

6.8 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona:

/

7. Prikaz sodelovanja javnosti pri pripravi predloga zakona:

/

8. Navedba, kateri predstavniki predlagatelja bodo sodelovali pri delu državnega zbora in delovnih teles

- dr. Anja Kopač Mrak, ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Peter Pogačar, državni sekretar, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Martina Vuk, državna sekretarka, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- dr. Andraž Rangus, generalni direktor Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

II. BESEDILO ČLENOV

1. člen

V Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F) se za 217. členom dodajo novi 217.a, 217.b, 217.c, 217.č člen, ki se glasijo:

»217.a člen

(1) Z globo od 1.500 do 4.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. pri sprejemanju splošnih aktov ne izpolni obveznosti iz 10. člena tega zakona ali sprejme splošni akt v nasprotju s tretjim odstavkom 10. člena tega zakona ali ne omogoči delavcem, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti v skladu z 10. členom tega zakona;

2. pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju z 28. členom tega zakona;

3. ne obvesti strokovnega delavca oziroma strokovne službe iz drugega odstavka 45. člena tega zakona o zaposlenih za določen čas in o začasnih delavcih v skladu z drugim odstavkom 45. člena tega zakona;

4. ne obvesti delavcev o sprejetih ukrepih za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu v skladu z drugim odstavkom 47. člena tega zakona;

5. naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju s šestim odstavkom 65. člena tega zakona;

6. ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu (drugi odstavek 70. člena);

7. pred prenosom ne obvesti sindikatov oziroma se ne posvetuje s sindikati v skladu s 76. členom tega zakona;

8. določi polni delovni čas v nasprotju s prvim odstavkom 143. člena tega zakona;

9. uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 144. členom tega zakona;

10. odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju s 146. členom tega zakona;

11. razporedi delovni čas v nasprotju s 148. členom tega zakona;

12. ne posreduje podatkov o nočnem delu delavcev v skladu z drugim odstavkom 150. člena tega zakona;

13. ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči (151. in 152. člen);

14. se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom v skladu s 153. členom tega zakona;

15. delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka (154., 155. in 156. člen);

16. delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 66. člena, 159. člen, tretji, četrti in peti odstavek 160. člena., 161., 162. in 163. člen);

17. delavcu ne zagotovi pravice do odsotnosti z dela v skladu s 168. členom tega zakona;

18. izreče disciplinsko sankcijo v nasprotju s 172. členom tega zakona;

19. v disciplinskem postopku ne ravna v skladu s 173. členom tega zakona;

20. delavcu ne vroči odločitve o disciplinski odgovornosti v skladu s 175. členom tega zakona;

21. ne zagotovi pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 leta starosti (192., 193. in 194. člen);

22. ne izvršuje obveznosti do sindikata glede zagotavljanja pogojev za dejavnost in omogočanja dostopa do podatkov v skladu z 203. členom tega zakona;

23. po prenehanju opravljanja dela v tujini delavcu ne zagotovi vrnitve v Slovenijo v skladu s četrtim odstavkom 208. člena tega zakona.

(2) Z globo od 300 do 2.000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 150 do 1.000 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 150 do 1.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

217.b člen

(1) Z globo od 750 do 2.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če:

1. delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela (drugi odstavek 11. člena);

2. delavcu ne izroči pisnega predloga pogodbe in pogodbe o zaposlitvi v skladu z drugim odstavkom 17. člena tega zakona;

3. ne določi pogojev za opravljanje del delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi za posamezno delovno mesto ali za vrsto dela v skladu z drugim odstavkom 22. člena tega zakona;

4. ne objavi prostega dela v skladu s prvim in četrtem odstavkom 25. člena tega zakona;

5. neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire o tem, da ni bil izbran (prvi odstavek 30. člena);

6. delavcu ne zagotavlja vseh potrebnih sredstev in delovnega materiala ter mu ne omogoči prostega dostopa do poslovnih prostorov v skladu z drugim odstavkom 43. člena tega zakona;

7. delavca z napotitvijo na delo k uporabniku pisno ne obvesti o pogojih dela pri uporabniku in o pravicah ter obveznostih pri uporabniku v skladu s četrtem odstavkom 62. člena tega zakona;

8. o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca (četrty odstavek 68. člena);

9. delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 81. člena tega zakona;

10. delavca ne obvesti o pravnem varstvu ali pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu s tretjim odstavkom 87. člena tega zakona;

11. delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta v skladu z drugim odstavkom 160. člena tega zakona;

12. delavki naloži opravljanje dela v nasprotju s 184. členom tega zakona;

13. delavcu naloži opravljanje dela v nasprotju s 185. členom tega zakona;

14. ne zagotovi delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, odmora med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 188. člena tega zakona;

15. delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naloži opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona (191. člen);

16. starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo (199. člen).

(2) Z globo od 200 do 1.000 eurov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

(4) Z globo od 100 do 800 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

217.c člen

Z globo od 1.500 do 4.000 eurov se kaznuje uporabnik, če:

1. uporablja delo delavcev v nasprotju z drugim in tretjim odstavkom 59. člena tega zakona;

2. ne zagotavlja pravih in popolnih podatkov iz petega odstavka 62. člena tega zakona;

3. v času opravljanja dela delavca, ki ga je k uporabniku napotil delodajalec za zagotavljanje dela, glede pravic in obveznosti ne upošteva določb tega zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika oziroma splošnih aktov uporabnika (drugi odstavek 63. člena).

217.č člen

(pristojnost za izrekanje globe v okviru razpona)

Prekrškovni organ lahko v postopku o prekršku izreče globo v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, vendar znotraj predpisanega razpona.«.

PREHODNI IN KONČNA DOLOČBA

2. člen

(dodatek za delovno dobo)

Delavci, ki imajo ob uveljavitvi Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13) dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5 odstotkov od osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek, razen če je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače.

3. člen

(ekonomsko odvisne osebe)

Določbe 213. in 214. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT in 33/16 – PZ-F) se uporabljajo do uveljavitve zakona, ki bo urejal delo in varstvo ekonomsko odvisnih oseb.

4. člen

(začetek veljavnosti)

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. členu:

Vsebina členov se s predlogom zakona glede na vsebino razveljavljenih členov ne spreminja.

K 2. in 3. členu:

Vsebina členov ureja razveljavljeni prehodni določbi, ki se s predlogom zakona ne spreminjata.

K 4. členu:

Na podlagi 154. člena Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90,97,99) morajo biti predpisi objavljeni, preden začno veljati. Predpis začne veljati petnajsti dan po objavi, če ni v njem drugače določeno. Predlagani krajši vacatio legis je skladen s ciljem predpisa, to je odpraviti anomalijo v pravnem redu, ki je nastala zaradi očitne pomote pri uveljavitvi določb Zakona o spremembah in dopolnitvah Pomorskega zakonika. Ker se odprava anomalije nanaša na ponovno uveljavitev kazenskih določb, ki imajo preprečevalen in odvračilen namen, je čim hitrejša uveljavitev predpisa utemeljena in upravičena.

IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO

/

V. PRILOGE

/