



REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR

Raziskovalno-dokumentacijski sektor

Nadzor nad izplačevanjem (neto) plač

Primerjalni pregled (PP)

Avtorica:
mag. Mojca Pristavec Đogić



Št. naročila: 32/2020

Datum in kraj: Ljubljana, 22. 9. 2020

Kontakt:

Raziskovalno-dokumentacijski sektor:
mag. Tatjana Krašovec, vodja, tatjana.krasovec@dz-rs.si

Raziskovalni oddelek:
mag. Igor Zobavnik, vodja, igor.zobavnik@dz-rs.si

Gradivo ne predstavlja uradnega mnenja Državnega zbora!

1 Uvod

Socialna varnost je človekova pravica, ki se nanaša na splošno potrebo po zaščiti pred nekaterimi življenjskimi tveganji in na zagotavljanje nekaterih osnovnih življenjskih potreb. Učinkoviti sistemi zagotavljanja dohodkovne varnosti prispevajo k preprečevanju in zmanjševanju revščine in neenakosti ter k spodbujanju socialne vključenosti in k varovanju človekovega dostojanstva (ILO, spletna stran).

Poleg delovnega časa so plače eden od delovnih pogojev, ki najbolj neposredno in očitno vplivajo na življenje delavcev. Čeprav gre za pravico delavcev in so nujne za vzdrževanje njihovih družin, marsikje dostop do ustreznih in rednih plač ni zajamčen. Pogosti so primeri, ko delavci, ki že nekaj časa niso prejeli plačila za opravljeno delo, zaradi stečaja podjetja, ki jim plače dolguje, teh tudi nikoli ne prejmejo. Težave se lahko pojavijo tudi v primerih, ko je del plače (včasih tudi velik del) izplačan v naravi. Takšne situacije zadevne delavce potiskajo v revščino. V nekaterih primerih jih lahko te prakse celo izpostavijo tveganju dolžniškega odnosa ali prisilnega dela.

Delavci, ki jih delodajalci na nezakonit način prikrajšajo za plačilo njihovega dela, z določeno mero gotovosti pričakujejo posredovanje ustreznih institucij. Pristojni organi poročajo, da se pogosto soočajo s prevelikimi pričakovanji prijaviteljev kršitev delovne zakonodaje, zlasti na področju neizplačila denarnih prejemkov iz naslova delovnega razmerja (ILO1, spletna stran).

Težišče pričujoče raziskovalne naloge je na predstavitvi pristojnosti finančnih/davčnih organov in inšpektoratov za delo z vidika nadzora nad (ne)izplačevanjem (neto) plač delavcem v Sloveniji in nekaterih evropskih državah. Poleg tega pa na kratko predstavljamo tudi vlogo nekdanje Službe družbenega knjigovodstva na tem področju in aktualno prakso sodišč na področju delovnih sporov zaradi neizplačevanja plač.

Podatke smo črpali iz javno dostopnih virov na svetovnem spletu, strokovne literature, predvsem pa iz odgovorov predstavnikov pristojnih organov. Naročnika naloge je namreč še posebej zanimalo, ali v kateri od evropskih držav obstaja učinkovit(ejši) nadzor nad izplačevanjem (neto) plač, zato smo se v izogib morebitnemu spregledu ureditev in praks po odgovore obrnili kar neposredno na FURS in IRSD sorodnim institucijam v več državah.

2 Položaj delavca v Sloveniji v primeru neizplačila (neto) plače

2.1 Pooblastila nekdanje Službe družbenega knjigovodstva (SDK) pri nadzoru nad izplačevanjem osebnih dohodkov

Služba družbenega knjigovodstva (SDK - javna služba za finančni nadzor, davčna služba, služba za plačilni promet in za revidiranje) je bila ustanovljena po II. svetovni vojni (1959) po ukinitvi Finančne kontrole (kasneje Finančne straže). Sprva je bila SDK skupaj s Finančno inšpekcijo del Narodne banke Federativne ljudske republike Jugoslavije, v šestdesetih letih prejšnjega stoletja pa je SDK postala samostojen organ. V samostojni Republiki Sloveniji se je SDK leta 1994 preimenovala v Agencijo RS za plačilni promet, nadziranje in informiranje, leta 1994 pa je bil velik del nekdanje SDK združen z Republiško upravo za javne prihodke v Davčno upravo republike Slovenije (DURS). Naloge bivše SDK so bile tako razpršene med Agencijo za plačilni promet, Računsko sodišče, Agencijo za javni nadzor nad revidiranjem in DURS. V letu 2014 sta se zaradi povečanja učinkovitosti in večje racionalnosti organiziranosti služb, ki so pristojne za pobiranje javnih dajatev, davčna in carinska služba združili v enotno Finančno upravo (FURS).

Osnovne naloge SDK so obsegale evidenčno, informativno-analitično in kontrolno/nadzorno funkcijo. V okvir slednje je spadal tudi nadzor nad dokumentacijo, povezano z izplačilom osebnih dohodkov. Kot uporabnik družbenih sredstev je delodajalec ob izplačilu osebnih dohodkov SDK-ju v nadzor pošiljal naloge za izplačilo plač ter za plačilo davkov in prispevkov, poleg tega pa je delodajalec SDK-ju predložil tudi rekapitulacijo obračunanih davkov in prispevkov (na podlagi katere se je kontrolirala višina izplačila osebnih dohodkov). SDK je preverila zakonitost izplačila osebnih dohodkov v povezavi s podatkom o ustvarjenem čistem dohodku oziroma izgubi. V primeru ugotovljenih nepravilnosti obračuna osebnih dohodkov so bili nalogi skupaj z dokumentacijo vrnjeni izplačevalcu (Prunk Z. (2010), spletna stran)

Kontrolor SDK je preveril tudi usmerjanje izplačil »čistih« osebnih dohodkov na ustrezne račune bank, preko katerih se je opravljalo izplačilo osebnih dohodkov. Informacije in podatke o zakonskem urejanju izplačil osebnih dohodkov je SDK uporabljal za vodenje politike izplačil osebnih dohodkov (Odar M., 1991; str.: 9).

2.2 Vloga Finančne uprave Republike Slovenije (FURS)

V skladu z Zakonom o davčnem postopku mora biti obračun prispevkov za socialno varnost predložen v predpisani vsebini in obliki. Zavod za invalidsko in pokojninsko zavarovanje (ZPIZ) od 1. januarja 2018 obvešča delavce o dejstvu, da zanje njihov delodajalec ni predložil obračuna davčnega odtegljaja. Obvestilo sestavi najkasneje v 30 dneh po prejemu podatkov od FURS, iz katerih je razvidno, da obračun davčnega odtegljaja ni bil predložen. ZPIZ jih v obvestilu pozove, da se v izjavi izrečejo o prejemu oziroma neprejemu plač. Delavci izjavo posredujejo FURS, ki jo nadalje obravnava (kontrola pri izvajanju nadzorov prispevkov za socialno varnost). FURS je od 1. januarja 2018 pristojen tudi za sankcioniranje neizplačevalcev plač, kar pomeni, da v nadzoru ugotovljene kršitve neizplačila plač prekrškovno obravnava (in jih ne odstopa več v prekrškovno obravnavo Inšpektoratu RS za delo).

FURS izvede postopek o prekršku v primeru, da ima ravnanje zavezanca znake prekrška. Če ima ravnanje zavezanca znake kaznivega dejanja, FURS v skladu z zakonom, ki ureja kazenski postopek, posreduje kazensko ovadbo na pristojno okrožno državno tožilstvo oziroma naznanilo na policijo.

Na podlagi v nadzoru ugotovljenih kršitev neizplačila plač so izvajalci nadzora v obdobju od 1. januarja 2018 do 30. novembra 2018 podali skupaj 1868 predlogov za izvedbo postopka o prekršku zaradi prekrškov po šestem odstavku 134.a člena ZPIZ-2. Pri tem je FURS izdal 1473 odločb, s katerimi je bila izrečena globa v skupnem znesku 1.877.550 €, v 112 primerih pa je bil izrečen opomin (Računovodja.com, spletna stran).

V skladu z veljavno zakonodajo je torej davčni organ tisti, ki je pristojen za nadzor nad plačilom davkov in prispevkov za socialno varnost in njihovo izterjavo, pri čemer je pooblaščen, da zoper delodajalca izvede davčno izvršbo (Mlinarič Sever Š., 2017).

Globa za storjeni prekršek neizplačila plače znaša od 450 do 20.000 €, odvisno od velikosti in statusa delodajalca. Z globo od 450 do 2.000 € pa se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca (FURS1, spletna stran).

Posebnost v primeru upravičene odsotnosti delavca z dela zaradi zdravstvenih razlogov: *»Če delodajalec delavcem ne izplača plač do 18. tega v mesecu za pretekli mesec, lahko delavec izplačilo nadomestila plače, ki se izplačuje v breme Zavoda za zdravstveno zavarovanje (v nadaljevanju: ZZZS) uveljavlja pri ZZZS, ki nadomestilo plače izplača neposredno delavcu. ZZZS na podlagi desetega odstavka 137. člena ZDR-1 izvede izplačilo na podlagi zahteve delodajalca, ki jo je ta dolžan vložiti v osmih dneh po preteku meseca, v katerem je nadomestilo plače zapadlo v plačilo oziroma na podlagi zahteve delavca, ki jo ta lahko vloži, če v osemdnevnem roku ne prejme pisnega obvestila delodajalca o njeni vložitvi. V takem primeru se za plačnika davka, ki obračuna, odtegne in plača akontacijo dohodnine in prispevke za socialno varnost, šteje ZZZS.«* (FURS, 2020; str.: 5).

2.3 Vloga Inšpektorata Republike Slovenije za delo (IRSD)

Inšpektorji za delo lahko v primeru kršitve delovnih predpisov ali aktov ukrepajo preko upravnega ali prekrškovnega postopka. Inšpektorji imajo v skladu z določbami Zakona o inšpekcijskem nadzoru tudi pravico in dolžnost naznaniti kaznivo dejanje ali podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje. V primeru, da inšpektor oceni, da je glede na naravo ugotovljene nepravilnosti ustrezno, lahko kot sankcijo uporabi tudi zgolj opozorilo. Možna je tudi izdaja upravne ureditvene odločbe ali napotitev delavca na pristojen organ (če to ni inšpekcija za delo). V primeru hujših kršitev lahko inšpektor do odprave nepravilnosti delodajalcu prepove opravljanje dela ali delovnega procesa oz. uporabe sredstev za delo. Ta ukrep lahko med drugim uporabi v primeru, če je bil pri zavezancu v obdobju preteklih 12 mesecev dvakrat ali večkrat pravnomočno ugotovljen prekršek, da ni izplačal plače v skladu z določbami o plačilnem dnevu, kot to določa zakonodaja.

Praksa kaže, da se inšpektorji pogosto soočajo s prevelikimi pričakovanji prijaviteljev, še posebej, kadar gre za neizplačilo plač. V teh primerih inšpektor namreč nima pravne podlage, da bi delodajalcu naložil izplačilo zapadlih terjatev. V povezavi z izplačilom plač lahko inšpektor preverja le:

- ali je bila plača izplačana na osebni račun delavca;
- ali je bila izplačana pravočasno;
- ali je bil dodatek za delovno dobo pravilno obračunan;
- ali je bilo povračilo stroškov v zvezi z delom (malica, prevoz) pravilno obračunano;
- ali se upošteva določbe o zadržanju in pobotu izplačila plače;
- ali se pravilno obračunava nadomestila plače in
- ali se izplačuje plačo vsaj v velikosti minimalne plače (Scortegagna Kavčnik N., spletna stran).

Prav kršitve, povezane s plačilom za delo, v zadnjih letih predstavljajo več kot 50 % vseh ugotovljenih kršitev. V letu 2018 so izstopale kršitve, povezane z zamujanjem izplačila plač (nepravočasno izplačilo plač). V letu 2019 je inšpektorat izvedel usmerjeno akcijo v preverjanje upoštevanja predpisov glede izplačila regresa. Tudi tu so inšpektorji poročali o zamudah pri izplačilu, poleg tega pa so naleteli tudi na primere »izplačila« regresa v nedenarni obliki, čeprav kolektivna pogodba tega ne dopušča. Delodajalci tudi pogosto delavcem ne izdajajo pisnih obračunov plače, pogosta so izplačila v gotovini, brez plačilnih list (Scortegagna Kavčnik N., spletna stran).

2.4 Vloga sodišč

O velikih pričakovanih delavcev, ki jim niso bili izplačani dohodki iz delovnega razmerja (pogosto skupaj s prispevki za socialno varnost), tudi do učinkovitega sodnega varstva obširno piše mag. Špela Sever. Delavci običajno pričakujejo, da bodo s pomočjo pooblaščenca prek sodišča v čim krajšem času in s čim manjšimi finančnimi sredstvi prišli do poplačila dolgovanega zneska. Severjeva opozarja, da zdajšnja ureditev z izjemo primerov, ko delodajalci prostovoljno poravnajo obveznosti do delavcev (na podlagi sklenjene sodne poravnave ali pravnomočne sodbe), za delavce pogosto pomeni predvsem razočaranje - zlasti nad dolgotrajnim postopkom, ki v primeru delodajalcev, ki so v slabi finančni kondiciji, močno zmanjša možnost izvršbe in s tem poplačila zapadlih obveznosti delavcu, poleg tega pa postopek za delavca predstavlja finančno breme, ki se redko povrne (Mlinarič Sever Š., spletna stran).

V svojem prispevku v Pravosodnem biltenu¹ je Severjeva želela izpostaviti težave, s katerimi se delavci in njihovi pooblaščenca srečujejo pri izvršbi na podlagi sodb delovnega sodišča glede plačila plače.

¹ Glej članek: Mlinarič Sever Š., spletna stran.

V primeru neizplačanih plač ima namreč delavec pravico, da zoper delodajalca pri pristojnem delovnem sodišču vloži tožbo. S pravnega stališča je pomembna razlika med primerom, ko delavec prejme obračun plače ter tistim, ko delodajalec ne napravi obračuna plače oz. ga ne izroči delavcu. Ta razlika je dobila še večjo težo z novim Zakonom o delovnih razmerjih leta 2013 (ZDR-1).

V času veljavnosti ZDR namreč razlike pri uveljavljanju sodnega varstva v zgoraj navedenih primerih ni bilo in je delavec v obeh primerih moral vložiti tožbo na pristojno delovno sodišče in v postopku, ki v skladu z določbami Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1) ni prednosten, običajno tudi več let čakati na izdajo pravnomočne sodne odločbe, na podlagi katere je nato lahko predlagal sodno izvršbo. Od uveljavitve ZDR-1 dalje pa je razlika med obema primeroma velika.

ZDR-1 namreč določa, da je pravilen pisni obračun plače verodostojna listina. To za delavca pomeni, da mu ni treba vlagati tožbe pred delovnim in socialnim sodiščem in v pravnem postopku dokazovati prikrajšanja pri plači oziroma neplačila prispevkov, ampak lahko neposredno na podlagi verodostojne listine vloži elektronsko izvršbo pri Centralnem oddelku za verodostojno listino (COVL) Okrajnega sodišča v Ljubljani. V obrazcu elektronske izvršbe izbere kot oznako zahtevka kataloško številko 8 »verodostojna listina po drugih zakonih«, navede delodajalca kot dolžnika, znesek dolga in izvršilna sredstva ter izbere, da se v primeru ugovora postopek nadaljuje pred krajevno pristojnim delovnim sodiščem.

Delavec, ki je prejel obračun plače, torej lahko zoper delodajalca neposredno vloži elektronsko izvršbo. Do delovnopravnega spora pred delovnim sodiščem pride le v primeru, če delodajalec vloži ugovor zoper sklep o izvršbi. V tem primeru sklep o izvršbi v delu, v katerem je dovoljena izvršba, razveljavi in odloči, da bo o zahtevku odločilo pristojno delovno sodišče.

Delavec, ki pa mu delodajalec ne izroči obračuna plače (in tako nima verodostojne listine), ne more vložiti elektronske izvršbe, ampak mu preostane le tožba pred pristojnim delovnim sodiščem, kar pomeni, da mora do pridobitve pravnomočnega izvršilnega naslova izpeljati redni sodni postopek.

To pomeni, da ima delavec, ki mu je bila izdana plačilna lista, možnost, da hitreje vloži izvršbo zoper delodajalca, v nasprotnem primeru pa se lahko zgodi, da tudi po več let čaka na pravnomočno sodbo delovnega sodišča. Severjeva opozarja, da so za neizplačilo plač delavcem pogosto vzrok finančne in likvidnostne težave delodajalca, zato ima za delavca v takem primeru smisel in možnost za uspeh le hitra izvršba zoper delodajalca. Dogaja se namreč, da čez leto ali več, ko delavec pridobi pravnomočno sodno odločbo, izvršba ni več uspešna (npr. ker ni več rubljivega premoženja, delodajalec je že močno obremenjen z izvršbami davčnega organa, premoženje je že pod hipotekami bank ipd.), ali pa se je v vmesnem času nad delodajalcem že začel stečajni postopek ali so se začeli drugi postopki v primeru nelikvidnosti.

Severjeva je izpostavila tudi sporno prakso sodišč, ki se je po objavi njenih ugotovitev spremenila. Pred leti je delovno sodišče odločilo o zahtevku delavca ne glede na to, ali je v njem navedel neto ali bruto znesek zapadlih terjatev, potem pa so sodišča od delavca zahtevala, da vedno navede bruto znesek, in ga s tem »prisililo«, da je poleg neto plače, zahteval tudi plačilo prispevkov za socialno varnost. S tem so se povečali tudi pravnostroški za delavca, saj je vrednost spora na ta način znatno narasla. Severjeva je v prispevku problematizirala jasnost pravnega temelja, na podlagi katerega bi sodišča delavca lahko silila v postavljanje zahtevkov samo v bruto znesku, če delavci tega ne bi želeli, saj nadzor nad plačevanjem in izterjavo zapadlih prispevkov ne bi smel biti preložen na ramena delavcev, saj gre pri izterjavi prispevkov za pristojnost davčnih organov in/ali nosilcev socialnih zavarovanj. Tako pa je pri vlaganju izvršb na podlagi sodb delovnega sodišča zaradi plačila plač, izvršilno sodišče od upnika zahtevalo, da je bruto zneske plač preračunal v neto zneske. V delu, ki se nanaša na uveljavljanje

denarne terjatve, pa je moral v predlogu za izvršbo izrecno navesti neto zneske posamične terjatve.

Sodišče je za upnikov predlog za izvršbo, v katerem neto znesek ni bil izrecno naveden (iz sodbe pa izhaja samo bruto znesek in dolžnost odvedbe prispevkov ter izplačilo neto plače), zahtevalo dopolnitev, sicer ga je zavrlo zaradi »nepopolne vloge«. Posledično so delavci kot upniki sami delali preračune terjatev iz bruto v neto zneske (*»k predlogu za izvršbo pa ni bilo treba priložiti nobenih obračunov oziroma preračunov, na podlagi katerih bi izvršilno sodišče preverjalo verodostojnost takšnih preračunov oziroma ki bi jih poslalo dolžniku skupaj s sklepom o izvršbi«* (Mlinarič Sever Š., 2017; str: 7)). Sodišče je brez preverjanj upoštevalo neto zneske, ki jih je navedel upnik, in jih naložilo v plačilo dolžniku. Kot opozarja Severjeva, je takšna praksa bila sporna ne le s stališča formalne legalitete oziroma vezanosti izvršilnega sodišča na sodbo pravnega sodišča ter možnosti dolžnika, da preveri upnikov preračun terjatve in mu po potrebi vsebinsko ugovarja, temveč tudi s stališča pravilnosti preračuna bruto zneska v neto znesek. Poleg tega se pri tem postavi vprašanje, kateri neto znesek je upnik upošteval - tistega, ki je bil ugotovljen ob vsakokratnem mesečnem prikrajšanju, ali neto znesek, ki bi veljal, če bi ga dolžnik izplačal na dan dopolnitve predloga za izvršbo (gre za različna zneska).² (Mlinarič Sever Š., spletna stran).

Kot omenjeno se je v nadaljevanju sodna praksa Vrhovnega sodišča na predlog oz. po objavljenih ugotovitvah Severjeve spremenila v tem, da delavci lahko sedaj vložijo tožbo samo za znesek, do katerega so upravičeni oni osebno (tj. neto znesek), medtem ko je izterjava in plačilo prispevkov v pristojnosti davčnega organa. Kljub temu Severjeva opozarja, da tudi sedaj, ko lahko delavec zahteva »le« neto znesek, v večini primerov ne pride do izvršitve plačila, saj so postopki predolgi in se pogosto zgodi, da je dolžnik, preden delavec pridobi izvršilni naslov, že v stečaju ali pa brez premoženja (iz odgovora mag. Špele Sever, odvetnice).³

3 Pristojnosti na področju (ne)izplačila plač delavcem v nekaterih evropskih državah

V nadaljevanju predstavljamo vlogo davčnih/finančnih organov in/ali inšpekcij za delo na področju izplačevanja plač v nekaterih evropskih državah.

3.1 Avstrija

Pravni položaj delavca je v primeru neprejemata plače v Avstriji podoben položaju delavca v Sloveniji. Če delavec ne prejme (celotnega) zneska (neto) plače, mora delavec

² *»ZDoh-2 namreč zahteva, da se dohodnina obračuna po določilih na dan izplačila in je neto znesek le posledica obračuna bruto razlike, upoštevajoč predpise na dan izplačila. Zakonsko pravilno bi torej bilo le, da bi se ta preračun napravil šele ob izplačilu plače, ko se tudi obračuna davčni odtegljaj, vendar upnik podatka o dnevu izplačila plače v času vložitve predloga za izvršbo seveda nima. Odločitev upnika o dnevu preračuna bruto zneskov v neto zneske je tako v celoti prepuščena upniku, upnik pa svojo dolžnost s tem, ko neto zneske sporoči sodišču, izpolni, pri čemer mu obračuna terjatve ni treba izkazovati oziroma navajati, kdaj je napravil preračun, katere okoliščine je pri izračunu upošteval (npr. status izplačevalca, stopnje dohodnine, obseg olajšav ipd.)«* (Mlinarič Sever Š., 2017; str: 7)

³ Navedeno potrjuje tudi v javnosti septembra 2020 izpostavljen primer Darka Prusnika, bivšega slovenskega in jugoslovanskega hokejista. Darko s pomočjo Rdečega križa zbira sredstva za svojo existenco. Zbrati mora sredstva, s katerimi bo poplačal dolgove FURS, ki so nastali iz naslova neplačevnaja prispevkov, ko je delal kot kondicijski trener takratnega hokejskega kluba na Jesenicah. Kljub odločbi sodišča mu obljubljenih plač od obubožanega kluba ni uspelo izterjati in tako tudi sam ni imel sredstev, ki bi mu omogočila poplačilo obveznosti. V vmesnem času je prebolel težko bolezen, čakajo ga še operacije kolkov in kolen, svoje je dodal še stres. Dolg je do danes z obrestmi narasel na slabih 20.000 €. Če mu ga ne uspe poplačati, njemu in družini 12. oktobra 2020 grozi, da bodo izgubili družinsko hišo (OZRK Ljubljana, spletna stran).

uveljaviti zahtevek preko civilnega sodišča. Tožba lahko vključuje tudi neplačane davke in prispevke za socialno in zdravstveno zavarovanje kot del bruto plače.

Sicer pa upravni organi z vidika delovne zakonodaje preverjajo, ali zaposleni dejansko prejemajo (vsaj) minimalno plačo. Poleg tega preverjajo tudi, ali delodajalec plačuje davke in prispevke za socialno in zdravstveno zavarovanje. Neplačane davke in prispevke lahko zahtevajo neposredno od delodajalca, kršitve (neizplačilo bruto plače, neizplačilo neto plače, neplačani davki ali prispevki za socialno zavarovanje) pa lahko vodijo tudi do sankcij/glob.

Upravni organi pa ne morejo izdajati zavezujočih sklepov, s katerimi bi delodajalcu naložili, da delavcu izplača zaostale neto plače.

Če delodajalec dejansko plača manj, kot znaša minimalna plača, ima ta kršitev delovnega prava pravne posledice po javnem pravu - delodajalcu se lahko naložijo sankcije/globe. Pod določenimi pogoji (razlika med zneskoma, ki delavcu pripada, in tistim, ki ga je dejansko prejel, je razmeroma majhna, in v primeru, če je delodajalec kriv lažje malomarnosti) pa lahko upravni organi od delodajalca zahteva le, da izplača manjkajoče plačilo – v takem primeru globa ne bo naložena, vendar pa zahteva ni zavezujoča (iz odgovora predstavnika avstrijskega Zveznega ministrstva za delo, družino in mladino – Inšpekcije za delo).

3.2 Bolgarija

V skladu z delovno zakonodajo je delodajalec v določenih rokih obvezan delavcu izplačati določeno plačilo za opravljeno delo. V primeru kršitve tega pravila lahko inšpektorat za delo delodajalcu naloži izplačilo, ki mora biti izvršeno v s strani inšpektorata v postavljenem roku. Po tem roku se izvede drugi pregled. Če delodajalec ne upošteva poziva k izplačilu, lahko inšpektorat za delo delodajalca le (upravno) sankcionira, delavec pa lahko po tem zahteva neizplačane plače le še na sodišču. Zneske neizplačanih plač je mogoče zahtevati v treh letih od dneva, ko je pravica, ki je predmet zahtevka, zapadla oz. bi jo bilo treba realizirati. Postopki v delovnopравниh zadevah so za delavce brezplačni - ne plačajo taks in stroškov za postopke, vključno z zahtevki za razveljavitev veljavnih sodnih odločb o delovnopравниh zadevah.

Davčna uprava (*National Revenue Agency*) ima v primeru neplačila prispevkov za socialno in zdravstveno varnost pristojnost sankcioniranja neplačnika (delodajalca) in uporabe postopka davčne izvršbe, vendar pa zaposlenemu ne more zagotoviti izplačila neprejete plače.

Oba organa lahko drug drugega obvestita glede zaznanih kršitev delovne in socialne zakonodaje, v nekaterih primerih pa lahko izvedeta tudi skupni inšpekcijski nadzor.

V primeru plačilne nesposobnosti delodajalca je postopek odobritve in izplačila zajamčenih terjatev urejen v Zakonu o zajamčenih terjatvah delavcev v primeru insolventnosti delodajalca in v Odloku o postopku in načinu obveščanja delavcev in o odobritvi in plačilu zajamčenih terjatev v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca (iz odgovora predstavnice bolgarskega Ministrstva za delo in socialne zadeve in predstavnice Inšpektorata za delo).

3.3 Češka

Finančna uprava lahko sproži le pravne postopke za izplačilo prispevkov in davkov, ki jih delodajalec ne plača sam, ne pa tudi za neizplačane plače, ki jih delodajalec ni izplačal svojemu zaposlenemu (iz odgovora predstavnika češke Finančne uprave).

3.4 Danska

Danska Uprava za delovno okolje nima pristojnosti za uveljavljanje rešitev glede neizplačanih plač. Na Danskem so pogoji glede plač običajno zajeti v kolektivnih pogodbah. V primeru neplačila plače delavci praviloma poiščejo pomoč pri sindikatu ali odvetniku (civilna tožba) (iz odgovora predstavnice danske Agencije za delovno okolje).

3.5 Estonija

Delavec, ki mu ni bila izplačana plača, ima možnost zoper delodajalca vložiti tožbo, torej zahtevati izplačilo na sodišču ali oddati prijavo na Urad za delovne spore (*Labour dispute committee*). Odbor za delovne spore je izvensodni organ za reševanje delovnih sporov s sedežem na inšpektoratu za delo. V bistvu gre za enak organ za reševanje sporov kot je sodišče, vendar urad obravnava samo spore, ki nastanejo na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Med postopkom na sodišču in Uradu za delovne spore je več razlik. V primeru pritožbe na Urad za delovne spore ni treba plačati takse, spor pa je praviloma rešen 45. koledarski dan. Gre za veliko bolj preprost, hitrejši in cenejši postopek za stranke.

Urad za delovne spore sprejme odločitev, vendar ne nadzira njenega izvajanja. Če mora delodajalec izplačati plačo zaposlenemu na podlagi odločbe Urada za delovne spore ali sodne odločbe, delodajalec pa to ne stori, se lahko delavec obrne na sodnega izvršitelja, ki sproži ustrezen postopek (iz odgovora estonske Inšpekcije za delo).

3.6 Finska

Državni organi niso pristojni za izterjavo neizplačanih plač. Zaposleni mora sam uveljavljati svojo pravico do plače, običajno s pomočjo sindikata (če je član sindikata) (iz odgovora predstavnika finske Zveze sindikatov).

Obveznost izplačila plače je ena glavnih obveznosti delodajalca. Zakonskih določb o minimalni plači ni. Pri dogovoru o plači delodajalca zavezujejo določbe veljavne zavezujoče kolektivne pogodbe. Če za sektor obstaja veljavna splošno zavezujoča kolektivna pogodba, morajo vsi delodajalci upoštevati njene določbe. Delo mora biti plačano s plačilom, ki se šteje za običajno za ta sektor in smiselno glede na zahteve delovnega mesta, zaposleni pa morajo dobiti plačilni obrazec. Če delavec ne prejme obrazca, se po neuspelem opozorilu delodajalcu lahko obrne na Agencijo za varnost in zdravje pri delu. Inšpektor za varnost in zdravje pri delu lahko s soglasjem delavca izvede nadzorne ukrepe za pridobitev zahtevanih informacij/obrazcev.

V primeru, da delavec ne prejme ustreznega zneska plače ali te sploh ne prejme, se v praksi najprej posluži pogajanj in zahtevkov (obrazci za to so na voljo na spletni strani [Agencije za varnost in zdravje pri delu](#)). Če delodajalec še vedno ne izplača plač, se lahko delavec, kot omenjeno zgoraj, obrne na sindikat. Če ta ni član sindikata, se lahko obrne na druge ponudnike pravnih storitev, kot so uradi za pravno pomoč, odvetniške pisarne in zasebni odvetniki. Inšpektor za varnost in zdravje pri delu delavcu ne more pomagati pri vložitvi tožbe ali zagotoviti pravnega svetovanja na sodišču.

Če delavec sumi, da je delodajalec plačilno nesposoben, se mora obrniti na lokalni Urad za zaposlovanje in gospodarski razvoj in izpolniti vlogo za zavarovanje plače (*pay security*)⁴. To vlogo je treba vložiti v treh mesecih po zapadlosti terjatve (Tyosuojelu, spletna stran).

3.7 Francija

Inšpektorat za delo lahko v primeru neizplačila plač delodajalca sankcionira pod pogoji iz člena L. 8115-1 Delovnega zakonika, ki določa, da lahko pristojni upravni organ na podlagi poročila inšpektorja za delo in če kazenski postopek še ne poteka, delodajalca opozori ali kaznuje z denarno kaznijo.

Sicer pa je lahko delavec terja izplačilo neizplačanih plač pred sodiščem. Za plačilo zahtevanega zneska se lahko zaposleni obrne na delovno sodišče. To mora storiti v treh letih od dneva, ko bi moral prejeti plačilo. Sodnik delodajalcu naloži plačilo zneskov, ki jih dolguje zaposlenemu, lahko pa mu določi tudi odškodnino (iz odgovora predstavnice francoskega Generalnega direktorata za delo na Ministrstvu za delo).

⁴ Sistem zavarovanja plače zagotavlja plačilo terjatev delavcev iz delovnega razmerja v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca. Zavarovanje za plačo se plača za terjatve zaposlenega, katerih razlogi in zneski so znani in določeni (iz odgovora predstavnice finskega Ministrstva za socialne zadeve in zdravje).

3.8 Grčija

Inšpektorat za delo je pristojen za sankcioniranje delodajalca zaradi neplačila plač, vendar ne more zahtevati izplačila plače. Delavec ima pravico sprožiti postopek delovnega spora (ki ga vodi inšpektorat za delo), v katerem zahteva izplačilo plače. V tem primeru obstaja velika verjetnost, da bo s posredovanjem inšpektorjev za delo plača izplačana zaposlenemu, ki se bo s tem izognil dolgotrajnemu postopku in napotitvi na sodišče.

Približno 50 % delovnih sporov je rešenih v prid delavcev, povprečje naknadno izplačanega zneska delavcem pa se v zadnjih petih letih giblje okoli 10 milijonov € letno (iz odgovora predstavnika grškega Inšpektorata za delo).

3.9 Hrvaška

V primeru neizplačane plače delavcu mora delodajalec Finančni agenciji (*Financijska agencija* – FINA) predložiti plačilno listo. V nasprotnem primeru lahko delavec na Finančni agenciji sam (če je prejel plačilne liste za neizplačane plače) sproži izvršilni postopek. V obeh primerih se začne postopek izvršbe. Plača delavca ima v nalogu prednost za izvršbo.

Če delavec ni prejel plačilnih list za neizplačane plače in/ali delodajalec Finančni agenciji ni izročil plačilnih list, inšpektor za delo med inšpekcijo izreče ustno odločbo, ki jo navede v poročilu o inšpekcijskem pregledu, in z upravnim ukrepom naloži delodajalcu predložitev plačilnih listov. Če tega ne stori, je lahko sankcioniran. Na Hrvaškem je neizplačilo plače kaznivo, razen če je neplačilo posledica nezmožnosti proste uporabe sredstev na računu delodajalca (iz odgovora predstavnika hrvaškega Ministrstva za delo, pokojninski sistem, družine in socialne zadeve).

3.10 Litva

Delavec se lahko v primeru kršenja njegovih pravic obrne na Komisijo za delovne spore. Gre za organ za poravnavo predsodnih delovnih sporov. Mednje štejejo konflikti med delodajalcem in zaposlenim zaradi neizplačanih plač, nenadomeščene materialne škode, disciplinskih kazni, kratene pravice do koriščenja letnega dopusta itd. Udeleženec delovnega razmerja, ki meni, da je drug subjekt delovnega prava kršil njegove pravice zaradi neizpolnjevanja ali neustreznega izpolnjevanja določb delovnega prava ali medsebojnih dogovorov, se mora na Komisijo za delovne spore obrniti z vlogo v treh mesecih ali v primerih nezakonitega začasnega suspenza, nezakonite odpovedi ali kršitve kolektivne pogodbe v enem mesecu po tem, ko je izvedel ali bi moral izvedeti za kršitev pravic. Stranka v delovnem sporu mora vlogo za reševanje delovnega spora iz naslova pravic predložiti pisno ali po elektronski pošti. Komisija za delovne spore mora prošnjo preučiti v enem mesecu od dneva prejema. Rok za obravnavo prošnje se lahko z obrazloženo odločitvijo predsednika komisije podaljša, vendar največ za en mesec. Odločitve komisije za delovne spore so za stranke zavezujoče in izvršljive po predpisih civilnega prava.

Če se stranka v delovnem sporu ne strinja z odločitvijo komisije ali če ta sprejme odločitev o zavrnitvi podaljšanja zamujenega roka za prijavo, ima stranka pravico, da v enem mesecu od dneva sprejetja odločbe komisije vloži tožbo, ki se rešuje na sodišču v skladu z določbami Zakonika o pravnem postopku (iz odgovora predstavnika litvanskega Inšpektorata za delo).

3.11 Madžarska

Med pristojnosti delovne inšpekcije sodi nadzor nad upoštevanjem in izvajanjem določb glede plač, a le do višine, določene s pravnimi predpisi, kolektivnimi pogodbami ali kolektivnimi pogodbami, ki jih je minister razširil na sektor ali podsektor, ter določbami o zaščiti plač (minimalna in zjamčena plača).

Inšpektorat za delo lahko delodajalcu naloži, da v določenem roku izplača neporavnane plače (določene z zakonskimi predpisi ali kolektivnimi pogodbami ali kolektivnimi

pogodbami, ki jih minister razširi na sektor ali podsektor). Globo lahko inšpekcija naloži tudi, če je delodajalec kršil določbe glede višine plače. Izreku globe se ni mogoče izogniti, če je delodajalec kršil določbe v zvezi z višino plače, določeno v zakonodaji ali kolektivni pogodbi, in v zvezi z rokom za njeno izplačilo, razen če je delodajalec v likvidacijskem postopku.

Če znesek neizplačanih plač presega znesek plač, določenih z zakonskimi predpisi ali kolektivnimi pogodbami, lahko zaposleni uveljavljajo svoje terjatve, ki izhajajo iz delovnega razmerja, le na sodišču (iz odgovora predstavnika madžarskega Inšpektorata za delo).

Tabela1: Obvezna minimalna plača in zajamčena minimalna plača na Madžarskem (za obdobje 1. 1. 2020 - 31. 12. 2020)

	Obvezna minimalna plača	Zajamčena minimalna plača
Mesečno izplačilo	161.000 HUF (479 €)	210.600 HUF (626 €)
Tedensko izplačilo	37.200 HUF (110 €)	48.420 HUF (144 €)
Dnevno izplačilo	7.410 HUF (23 €)	9.690 HUF (29 €)
Urno izplačilo	926 HUF (3 €)	1.211 HUF (4 €)

Vir: iz odgovora predstavnika madžarskega Inšpektorata za delo z dne 3. 9. 2020.

Opombe:

- zneski veljajo za redno zaposlene, ki so delali celotno delovno obdobje;
- zajamčena minimalna plača se izplača zaposlenim na delovnih mestih, za katera se zahteva sekundarna izobrazba, nadaljevalno poklicno usposabljanje ali več.

Delovna inšpekcija torej lahko od delodajalca z dokončno upravno odločbo zahteva izplačilo neizplačanih plač, a le v višini, ki je določena v predpisih, s kolektivnimi pogodbami ali kolektivnimi pogodbami, ki jih je minister razširil na sektor ali podsektor, ter določbami o zaščiti plač (minimalna in zajamčena plača).

3.12 Nemčija

Delavec ob neizplačilu dogovorjene plače od delodajalca pisno zahteva izplačilo. Pri tem mora določiti rok za izvedbo izplačila, navesti obdobje, na katerega se zahtevke nanaša, skupni znesek neizplačanih plač in podatke o svojem bančnem računu.

Zahtevke mora delavec podati v roku (*Ausschlussfrist*), navedenem v pogodbi o zaposlitvi. Po tem obdobju rok za zahtevke za izplačilo plače poteče, kar pomeni, da delavec pozneje ne more vložiti zahtevka pri delodajalcu niti na sodišču. Ta rok je lahko določen tudi v kolektivni pogodbi (*Tarifvertrag*).

Če pri delodajalcu obstaja svet delavcev (Betriebsrat), se pritožbo glede neizplačanih plač vložijo na svet delavcev ali drugo osebo ali organ v organizaciji, ki je odgovoren za tovrstne zadeve (na primer delavski zaupnik/predstavniki zaposlenih (*Vertrauensperson*)). Če se delodajalec ne odzove na zahtevo za izplačilo neizplačanih plač v roku, ki ga delavec določi, lahko delavec vložijo tožbo na delovnem sodišču (*Arbeitsgericht*) (Bundeskanzleramt, spletna stran).

3.13 Poljska

V skladu z določbami Zakona o nacionalnem inšpektoratu za delo in Zakona o upravnem izvršilnem postopku je nacionalni inšpektorat pooblaščen, da delodajalcu naloži, da nemudoma plača nadomestilo za delo ali kakršne koli druge denarne pravice, ki jih ima do zaposlenega. Odločba je izvršljiva takoj.

Nalog za izplačilo zaostalih osebnih prejemkov, ali kakršne koli druge denarne pravice zaposlenemu, je izjema od pravila, po katerem zakon ureja samo vprašanja, povezana z varnostjo in zdravjem pri delu. Dodatno možnost v sistemu upravnega postopka - poleg

tožbe pred sodiščem, je bil uveden z namenom, da se omogoči uveljavljanje zahtevkov za izplačilo plač in drugih denarnih pravic.

Odločba pa se lahko izda le pod pogojem, da je pravica do izplačila zapadlih terjatev nedvomna (znesek je bil izračunan, a ne izplačan, ali pa pravica do njega izhaja neposredno iz zakonskih določb). Kadar obstajajo dvomi (med delavcem in delodajalcem obstaja spor glede razlogov, zneska, obdobja ali naslova plačila), je za rešitev spora pristojno delovno sodišče.

Delodajalec, ki do dogovorjenega datuma ne izplača nadomestila za delo ali kakršnih koli drugih prejemkov, do katerih je upravičen delavec ali njegov družinski član, ali brez pravne podlage zmanjša znesek teh prejemkov, stori kaznivo dejanje, ki se kaznuje z globo od 1.000 do 30.000 PLN.⁵

Inšpektor za delo lahko naloži globo v višini do 2.000 PLN ali do 5.000 PLN v primeru ponovljenega kaznivega dejanja (če oseba, ki je bila vsaj dvakrat kaznovana zaradi kaznivega dejanja kratenja pravic delavcev, določenih v delovni zakonodaji, takšno kaznivo dejanje stori v obdobju 2 let od zadnje kazni). Sodišče lahko naloži višje globe, če inšpektor za delo vloži takšen predlog (od 1.000 PLN do 30.000 PLN).

Če delodajalec zlonamerno ali vztrajno krši delavčevo pravico do plačila, lahko inšpektor za delo tožilstvo obvesti o sumu kaznivega dejanja, ki se kaznuje z denarno kaznijo, omejitvijo prostosti ali zaporno kaznijo do dveh let (iz odgovora predstavnika poljskega Inšpektorata za delo).

3.14 Portugalska

Tudi portugalski sistem je podoben slovenskemu. Davčna uprava lahko od delodajalca zahteva poplačilo dolga, povezanega s plačilom prispevkov za socialno varnost, nima pa pristojnosti in vzvodov, da bi delodajalce prisilila k izplačilu zamujenih plač. Delavec lahko izplačilo neizplačanih plač terja preko sodnega sistema (iz odgovora predstavnika portugalske Davčne uprave).

3.15 Slovaška

Inšpektorat za delo lahko sankcionira neizpolnjevanje obveznosti delodajalca, da zaposlenemu izplača pripadajočo mu plačo. Inšpektorat na podlagi pregleda odredi odpravo ugotovljenih pomanjkljivosti in od delodajalca zahteva, da mu v določenem roku poroča o spremembi stanja. Če pa delodajalec kljub temu zaposlenemu ne izplača plač, inšpektorat za delo po zakonu o inšpekciji dela ni pristojen za izterjavo neplačanih plač, zato se mora delavec pritožiti na sodišče, ki je edino pristojno odločiti o zadevi (iz odgovora predstavnika slovaškega Inšpektorata za delo).

3.16 Švedska

Davčna uprava ne more prisiliti podjetja, da izplača plačo. Če ima podjetje oz. delodajalec kakršen koli razlog, da ne izplača plače, je to pravno vprašanje in kot tako rešljivo na sodišču. Pri tovrstnih vprašanjih na Švedskem delavcu pomagajo sindikati (iz odgovora predstavnika švedske Davčne uprave).

4 Evropska agencija za delo

V luči vedno večjega obsega čezmejnega pretoka delavne sile in tudi s tem povezanih različnih delavno-pravnih situacij na tem mestu omenjamo tudi dokaj novo agencijo v okviru EU.⁶ Evropska agencija za delo (*The European Labour Authority*) je bila

⁵ 1 € = 4,4467 PLN oz. 1 PLN = 0,2249 € (ECB, spletna stran).

⁶ Približno 17,5 milijona Evropejcev živi ali dela v državi članici, ki ni država njihovega državljanstva. Ta številka se je v primerjavi s prejšnjim desetletjem skoraj podvojila. Hkrati na tisoče podjetij dnevno posluje

ustanovljena z namenom doseganja višjega nivoja pravičnosti in medsebojnega zaupanja na skupnem trgu. Zagotavljala naj bi, da se pravila EU, ki se nanašajo na delo/zaposlovanje izvajajo na pošten, preprost in učinkovit način. Cilji agencije:

- (1) olajšati dostop do informacij o pravicah in obveznostih glede mobilnosti delovne sile po vsej Uniji ter do ustreznih storitev;
- (2) olajšati in okrepiti sodelovanje med državami članicami pri izvrševanju ustrezne zakonodaje Unije, vključno s podpiranjem usklajenih in skupnih inšpekcijskih pregledov ter preprečevanjem dela na črno;
- (3) posredovanje in nudenje pomoči v primerih čezmejnih težav.

Pobudo za ustanovitev agencije je podal takratni predsednik Evropske komisije v nagovoru o stanju v Evropski uniji 13. septembra 2017, Uredba (EU) 2019/1149 o ustanovitvi Evropske agencije za delo pa je bila sprejeta 20. junija 2019 in je začela veljati 31. julija 2019. Agencija je sicer že začela s svojimi dejavnostmi in bo s polno zmogljivostjo predvidoma začela delovati do leta 2024 (ELA, spletna stran).

Zaključek

Delavec je na podlagi pogodbe o zaposlitvi upravičen do prejemanja plačila za svoje delo. Delodajalec pa je poleg izplačila plače delavcu zavezan tudi k obračunu in plačilu prispevkov za socialno varnost in davkov. Za delavca ima plača pomembno socialno-ekonomsko funkcijo, ki vpliva na njegov trenutni status, status njegove družine ter njegov bodoči status upokojenca.

Del sistema plač je urejen v delovnopravni zakonodaji, del pa je prepuščen ureditvi v kolektivnih pogodbah. Kljub splošno priznani pomembnosti instituta plače za delavca pa pristojni inšpektorji še vedno ugotavljajo pogoste kršitve delodajalcev osnovne obveznosti izplačila plačil za delo. V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih se plača, povračilo stroškov v zvezi z delom in drugi prejemki delavca izplačujejo na bančni račun delavca (drugačnega načina izplačevanja plače ne more določiti niti kolektivna pogodba). Delodajalec ima na plačilni dan obveznost izdaje pisnega obračuna plače, ki ima naravo verodostojne listine (njegova odsotnost lahko močno vpliva na možnost delavca, da doseže izplačilo morebitnih neizplačanih plač).⁷

Spremljanje in nadziranje področja izplačila plač sicer sodi pod okrilje več organov, predvsem pa Finančne uprave Republike Slovenije (FURS) in Inšpektorata Republike Slovenije za delo (IRSD). Noben od organov pa nima pristojnosti, da bi od delodajalca za delavca izterjal zamujene plače (delodajalcu lahko naloži globo za storjen prekršek ali v skrajnem primeru izda upravno prepovedno odločbo do odprave nepravilnosti). Delavčeva pot do pravice do izplačila neizplačanih plač tako vodi preko izvršbe (če je prejel plačilno listo) ali tožbe na delovnem sodišču (Tancer Verboten M., 2018).

Iz odgovorov, ki smo jih prejeli od FURS in IRSD sorodnih organov drugih evropskih držav, gre sklepati, da so delavci tudi drugod v primeru neprejema (neto) plač po pravico pogosto napoteni neposredno (ali preko sindikata) na sodišča. Smo pa med odgovori vendarle zasledili nekaj izjem od tega pravila.

V **Estoniji** ima delavec, ki mu ni bila izplačana plača, možnost zoper delodajalca vložiti tožbo, torej zahtevati izplačilo na sodišču ali oddati prijavo na Urad za delovne spore (*Labour dispute committee*). Gre za izvensodni organ za reševanje delovnih sporov s sedežem na inšpektoratu za delo. V bistvu gre za enak organ za reševanje sporov kot je

čezmejno. Čezmejna dejavnost je življenjsko dejstvo v EU, ki ga je treba dobro upravljati, kar koristi posameznikom, gospodarstvom in družbam kot celoti.

⁷ Podrobneje o tem v 2. poglavju naloge.

sodišče, vendar urad obravnava samo spore, ki nastanejo na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

V **Grčiji** je Inšpektorat za delo pristojen za sankcioniranje delodajalca zaradi neplačila plač, vendar ne more zahtevati izplačila plače. Delavec ima pravico sprožiti postopek delovnega spora (ki ga vodi inšpektorat za delo), v katerem zahteva izplačilo plače. V tem primeru obstaja velika verjetnost, da se bo delavec izognil dolgotrajnemu postopku in napotitvi na sodišče, saj je približno 50 % delovnih sporov na tak način rešenih v prid delavcev.

Na **Hrvaškem** mora v primeru neizplačane plače delavcu delodajalec Finančni agenciji (*Financijska agencija – FINA*) predložiti plačilno listo. Delavec lahko na Finančni agenciji sam (če je prejel plačilne liste za neizplačane plače) sproži izvršilni postopek. V obeh primerih se začne postopek izvršbe. Plača delavca ima v nalogu prednost za izvršbo.

V skladu z določbami Zakona o nacionalnem inšpektoratu za delo in Zakona o upravnem izvršilnem postopku je nacionalni inšpektorat na **Poljskem** pooblaščen, da delodajalcu naloži, da nemudoma plača nadomestilo za delo ali kakršne koli druge denarne pravice, ki jih ima do zaposlenega. Odločba je izvršljiva takoj.

V letnem poročilu Varuha človekovih pravic za leto 2019 je glede njihovega priporočila *»naj vlada spremlja in izvaja ukrepe, ki bodo zagotovili pregleden, učinkovit in hiter sistem nadzora nad izplačevanjem plač, in sicer neto zneskov in vseh odtegljajev, povezanih s plačami«* zapisano, da Varuh v zadnjem času prejema manj pobud, povezanih s to problematiko. Varuh opaža napredek na tem področju, h kateremu prispeva tudi nova zakonodaja ter aktivnosti FURS in IRSD. Kljub temu Varuh meni, da je izvajanje omenjenega priporočila stalna naloga pristojnih, saj se lahko po njegovem mnenju le na ta način pričakuje in dolgoročno zagotavlja finančno disciplino delodajalcev ter socialno varnost zaposlenih in njihovih družin. Varuh namreč ugotavlja, da še ni ustrezno zagotovljeno varstvo pravic delavcev. Opaža, da se pogosto dogaja, da je delodajalec kaznovan za kršitev in delavec sicer zmaga v delovnem sporu, vendar kljub temu ostane *»praznih rok«*, saj delodajalec (poslovni subjekt) nima ničesar več, s čimer bi ga poplačal.

Varuh je že večkrat izrazil mnenje, da bi v državi morala delovati institucija, ki bi neodgovornim delodajalcem že pri prvem neizplačilu neto plač (in prispevkov) preprečila poslovanje. Ustanovitev in delovanje gospodarskih družb oziroma poslovnih subjektov je po mnenju Varuha treba omogočati le tistim, ki so ustrezni delodajalci. *»V vsakoletnih poročilih zato priporočamo, da bi morala vlada takoj sprejeti ukrepe, ki bi zagotovili pregleden, učinkovit in hiter sistem nadzora nad plačevanjem plač, in sicer neto zneskov in vseh odtegljajev, povezanih s plačami.«* (Letno poročilo Varuha človekovih pravic 2019; poglavje št.: 2.3.3.2).

Pripravila:
mag. Mojca Pristavec Đogić

Viri in literatura:

Bundeskanzleramt: Enforcing your rights: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information/working-in-germany/enforcing-your-rights> (september 2020).

EC: Pay transparency in the EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway: <file://dz-cifs->

<vol1/VOL1/USERS/pristavm/Downloads/PaytransparencyintheEUalegalanalysisofthesituationintheEUMemberStatesIcelandLiechtensteinandNorway.pdf> (avgust 2020).

ECB:

https://www.ecb.europa.eu/stats/policy_and_exchange_rates/euro_reference_exchange_rates/html/eurofxref-graph-pln.en.html (september 2020).

ELA: European Labour Authority starts its activities: Question and Answers:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/QANDA_19_6056 (september 2020).

EPSU: A comparative overview of Labour Inspectorates:

https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPsU_Final_report_on_Labour_Inspection_Services.pdf (avgust 2020)

FURS: Dohodek iz zaposlitve - Dohodek iz delovnega razmerja, 6. izdaja, marec 2020.

FURS1: Neizplačilo plač: <https://data.si/blog/furs-neizplacilo-plac/> (september 2020).

ILO: International Labour Standards on Social Security:

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang--en/index.htm> (september 2020).

ILO1: International Labour Standards on Wages: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang--en/index.htm> (september 2020).

ILO2: R085 - Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312423 (avgust 2020).

IOTA: Intra-European Organisation of Tax Administrations: <https://www.iota-tax.org/membership> (avgust 2020).

Letno poročilo Varuha človekovih pravic 2019 – Zaposleni: <http://www.varuh-rs.si/letno-porocilo-2019/2-vsebina-dela-in-pregled-obravnavanih-zadev/a-obravnavane-ranljive-skupine/23-zaposleni/> (september 2020)

Mlinarič Sever Š. (2017): Dileme delavcev in njihovih pooblaščenecv glede tožbe za plačilo plače in s tem povezane izvršbe sodb delovnega sodišča. Pravosodni bilten (PB), št. 1/2017, str. 187:

[http://www.sodnapraksa.si/?q=Zamudna%20sodba&database\[SOSC\]=SOSC&submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=changeDate&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=48294](http://www.sodnapraksa.si/?q=Zamudna%20sodba&database[SOSC]=SOSC&submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=changeDate&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=48294)

(september 2020).

Odar M. (1991): Izvajanje nadzorne funkcije v SDK-ju danes. V: Denar (Ljubljana). - ISSN 0354-0472. – Št. 1 (31.V.1991), str. 18-20; Št. 2 (15.VI.1991), str. 8-14; Št. 3 (1.VII.1991), str. 22-23.

Odgovor estonske Inšpekcije za delo z dne 3. 9. 2020.

Odgovor mag. Špele Sever, odvetnice, z dne 3. 9. 2020.

Odgovor predstavnice bolgarskega Inšpektorata za delo z dne 9. 9. 2020.

Odgovor predstavnice bolgarskega Ministrstva za delo in socialne zadeve z dne 11. 9. 2020.

Odgovor predstavnice danske Agencije za delovno okolje z dne 31. 8. 2020.

Odgovor predstavnice finskega Ministrstva za socialne zadeve in zdravje z dne 3. 9. 2020.

Odgovor predstavnice francoskega Generalnega direktorata za delo na Ministrstvu za delo z dne 4. 9. 2020.

Odgovor predstavnice madžarske Državne davčne in carinske uprave z dne 1. 9. 2020 in

<http://www.ommf.gov.hu/letoltes.php?id=7962>.

Odgovor predstavnika avstrijskega Zveznega ministrstva za delo, družino in mladino – Inšpekcije za delo z dne 16. 9. 2020.

Odgovor predstavnika češke Finančne uprave z dne 4. 9. 2020).

Odgovor predstavnika finske Zveze sindikatov (SAK) z dne 1. 9. 2020.

Odgovor predstavnika grškega Inšpektorata za delo z dne 10. 9. 2020.

Odgovor predstavnika hrvaškega Ministrstva za delo, pokojninski sistem, družine in socialne zadeve z dne 16. 9. 2020.

Odgovor predstavnika litvanskega Inšpektorata za delo z dne 14. 9. 2020.

Odgovor predstavnika madžarskega Inšpektorata za delo z dne 3. 9. 2020.

Odgovor predstavnika poljskega Inšpektorata za delo z dne 10. 9.

Odgovor predstavnika portugalske Davčne uprave z dne 28. 8. 2020.

Odgovor predstavnika slovaškega Inšpektorata za delo z dne 2. 9. 2020.

Odgovor predstavnika švedske Davčne uprave z dne 3. 9. 2020.

OSHA: <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/portugal> (avgust 2020).

OZRK Ljubljana: Darko Prusnik »Mafija« - gospod, ki za dober namen podira rekorde: https://www.rdecikrizljubljana.si/sl/Komu_lahko_pomagate/DARKO_PRUSNIK_Mafija_GOSPO_D_KI_ZA_DOBER_NAMEN_PODIRA_REKORDE/?fbclid=IwAR07PMGANtv2MtL853GqNluphTxdHFScTHzJiOFryuU-8KACMvmhVCayWwU (september 2020).

Prunk Z. (2010): Analiza sistema vodenja evidenc o obveznih prispevkih za socialno varnost v Sloveniji, magistrsko delo: <http://www.cek.ef.uni-lj.si/magister/prunk375-B.pdf> (september 2020).

Racunovodja.com: Odgovor na poslansko vprašanje glede ukrepanja FURS: https://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=10522/Odgovor_na_poslansko_vpra%9Aanje_glede_ukrepanja_FURS (september 2020).

Scortegagna Kavčnik N. (2019): Inšpekcijski nadzor delovnih razmerij in najpogostejše kršitve delodajalcev: <https://www.revijaiks.si/2019/07/Davscine/clanek/5272440/inspekcijski-nadzor-delovnih-razmerij-in-najpogostejse-krsitve-delodajalcev-> (september 2020).

Tancer Verboten M. (2018): Varstvo delavcev v primeru neizplačanih plač; v Podjetje in delo (5/2018/XLIV); Lexpera d.o.o. Ljubljana.

Tyosuojelu: Occupational Safety and Health authority in Finland: <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/pay> (september 2020).