



ZBIRNA VLOGA 2025

SOCIALNA POGOJENOST

Navodila za uveljavljanje intervencij iz Strateškega
načrta skupne kmetijske politike 2023-2027

SOCIALNA POGOJENOST

S 1.1.2025 se v Sloveniji prične izvajati t.i. socialna pogojenost, ki izplačilo določenih podpor v okviru skupne kmetijske politike EU (SKP) veže na spoštovanje določenih delovnih standardov EU in zagotavljanje varnih delovnih pogojev za delavce na kmetijskih gospodarstvih.

Čeprav gre za novost v okviru SKP, socialna pogojenost upravičencem do podpor SKP ne nalaga novih, dodatnih obveznosti, temveč se bo morebitne kršitve (obstoječih) obveznosti iz naslova nacionalnih predpisov, ki jih bo pri svojem delu ugotovil Inšpektorat RS za delo v letu 2025 ali v naslednjih letih, upoštevalo pri izplačilu podpor za leto 2025 ali za leta trajanja kršitve.

Socialna pogojenost pomeni, podobno kot pri predpisanih zahtevah ravnanja (PZR) iz (okoljske) pogojenosti, da se nosilcu kmetijskega gospodarstva (KMG) naloži upravna sankcija oziroma zniža določene SKP podpore, ki jih uveljavlja prek zbirne vloge, če, kot delodajalec, ne izpolnjuje zahtev v zvezi z veljavnimi delovnimi in zaposlitvenimi pogoji ali obveznostmi delodajalca, ki izhajajo iz pravnih aktov EU iz Priloge IV Uredbe (EU) 2021/2115¹, in sicer iz 3. do 6. člena, 8., 10. in 13. člena Direktive (EU) 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji, iz 5. do 12. člena Direktive 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu ter iz 3. do 9. člena Direktive 2009/104/ES o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za uporabo delovne opreme delavcev pri delu.

Naštete direktive EU se uporabljajo v veljavni različici in v obliki, kot so bile prenesene v RS, pri čemer se smiselno upoštevajo zahteve iz Priloge IV Uredbe 2021/2115/EU. Zato za pravila oziroma zahteve socialne pogojenosti štejemo ustrezne pripadajoče določbe iz **Zakona o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13, 47/15, 33/16, 52/16, 15/17, 22/19, 81/19, 203/20, 119/21, 202/21, 15/22, 54/22, 114/23 in 136/23, v nadaljnjem besedilu: **ZDR-1**), **Zakona o varnosti in zdravju pri delu** (Uradni list RS, št. 43/11, v nadaljnjem besedilu: **ZVZD-1**), Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Uradni list RS, št. 101/04 in 43/11 – ZVZD-1) ter Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri ročnem premeščanju bremen (Uradni list RS, št. 84/23, 98/23 in 47/24). Pravila oziroma zahteve socialne pogojenosti, skupno 40, so navedena v Prilogi 1 Uredbe o pravilih socialne pogojenosti iz strateškega načrta skupne kmetijske politike 2023 - 2027 (Uradni list RS, št. 109/24, z dne 20. 12. 2024; v nadaljnjem besedilu: Uredba).

Upošteva se tudi Zakon o kmetijstvu (Uradni list RS, št. 45/08, 57/12, 90/12 – ZdZPVHVVR, 26/14, 32/15, 27/17, 22/18, 86/21 – odl. US, 123/21, 44/22, 130/22 – ZPOmK-2, 18/23 in 78/23) ter Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črtno (Uradni list RS, št. 32/14, 47/15 – ZZSDT, 43/19, 121/21 – ZJN-3B in 78/23 – ZORR.).

¹ Uredba (EU) 2021/2115 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 2. decembra 2021 o določitvi pravil o podpori za strateške načrte, ki jih pripravijo države članice v okviru skupne kmetijske politike (strateški načrti SKP) in se financirajo iz Evropskega kmetijskega jamstvenega sklada (EKJS) in Evropskega kmetijskega sklada za razvoj podeželja (EKSRP), ter o razveljavitvi uredb (EU) št. 1305/2013 in (EU) št. 1307/2013 (UL L št. 435 z dne 6. 12. 2021, str. 1, z vsemi spremembami in dopolnitvami; v nadaljnjem besedilu: Uredba 2021/2115/EU)

ZAVEZANCI za izpolnjevanje pravil socialne pogojenosti

Ker definiciji delodajalca v ZDR-1 in ZVZD-1 nista enaki, velja sledeče:

1. Zavezanci za pravila socialne pogojenosti, ki izhajajo iz **Zakona o delovnih razmerjih (Preglednica 1 Priloge 1 uredbe)**, so nosilci KMG, ki:
 - vlagajo zahteve v okviru zbirne vloge za intervencije **neposrednih plačil** (osnovno dohodkovno plačilo, prerazporeditveno plačilo, plačilo za katerokoli SOPO shemo, plačilo za mlade kmete, proizvodno vezane podpore) in/ali **intervencije za razvoj podeželja** (Kmetijsko-okoljska-podnebna plačila, plačilo za ekološko kmetijstvo, plačilo za ekološko čebelarjenje, plačilo za biotično varstvo rastlin, plačilo za lokalne pasme in sorte, plačilo za dobrobit živali in OMD plačilo ter plačilo iz intervencije Habitatni tipi in vrste na območjih Natura 2000) in
 - **imajo kot delodajalci obveznosti** v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih.

Ta zakon v 5. členu določa: „**Delodajalec po tem zakonu je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.**“

2. Zavezanci za pravila, ki izhajajo iz Zakona o varnosti in zdravju pri delu (**Preglednici 2 in 3 Priloge 1 uredbe**), so nosilci KMG, ki:
 - vlagajo zahteve v okviru zbirne vloge (za intervencije iz 1. točke zgoraj) in
 - **imajo kot delodajalci obveznosti** v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu. Ta zakon v 3. členu določa:

„**Delodajalec je vsaka pravna ali fizična oseba in drug subjekt, kakršen je državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi oziroma ladjar ladje, ki je vpisana v slovenski ladijski register.**“

Kot delodajalec v smislu tega zakona se šteje tudi oseba, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi zagotavlja delo delavcu, razen oseb, ki zagotavljajo delo delavcem v gospodinjstvu in nosilcev kmetij, ki opravljajo delo z družinskimi člani na kmetijah v skladu s predpisi o kmetijstvu.

Kot delodajalec se šteje tudi fizična oseba, ki s člani svojih gospodarstev oziroma z družinskimi člani opravlja pridobitno ali drugo dejavnost.

Kot delodajalec se šteje tudi uporabnik, h kateremu so v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, napoteni delavci s strani delodajalca, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.“

Za namen ZVZD-1 (in posledično za namen pravil socialne pogojenosti iz naslova ZVZD-1) se za delodajalca, ki v skladu z drugo točko 3. člena ZVZD-1 *»na kakršnikoli drugi pravni podlagi zagotavlja delo delavcu, razen oseb, ki zagotavljajo delo delavcem v gospodinjstvu in nosilcev kmetij, ki opravljajo delo z družinskimi člani na kmetijah v skladu s predpisi o kmetijstvu«*, štejejo osebe, ki zagotavljajo delo:

- na podlagi pogodbe o začasnem ali občasnem delu v kmetijstvu v skladu z zakonom, ki ureja kmetijstvo,
- pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela v skladu z zakonom, ki ureja trg dela,
- na podlagi podjemne pogodbe v skladu z Obligacijskim zakonikom (Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo, 64/16 – odl. US in 20/18 – OROZ631),
- dijakom ali študentom v skladu z zakonom, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti,
- na podlagi vključenosti v ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki ne pomenijo zaposlitve, in za to prejema dodatek za aktivnost (denarni prejemek), v skladu z zakonom, ki ureja trg dela,
- na podlagi pogodbe o vajeništvu v skladu z zakonom, ki ureja vajeništvo,
- kot naročniki osebnega dopolnilnega dela na podlagi vrednotnic v skladu z Zakonom o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno.

Opozarjamo, da mora zagotavljanje ustrezne varnosti pri delu in skrb za zdravje pri delu (kmetovalca samega, njegovih družinskih članov, sosedov, sorodnikov in drugih oseb, ki na kmetiji opravljajo kakršnakoli dela z ali brez pravne podlage) predstavljati osnovno vodilo pri opravljanju (tudi) dela na kmetijah, ne glede na to, ali zanje ZVZD-1 eksplicitno velja ali ne.

POMEMBNO:

Ureditev za socialno pogojenost ne posega v obveznosti oseb, ki jih ZVZD-1 šteje za „samozaposlene“ in imajo ožji nabor obveznosti iz naslova ZVZD-1. ZVZD-1 za delodajalca ne šteje *»nosilcev kmetij, ki opravljajo delo z družinskimi člani na kmetijah v skladu s predpisi o kmetijstvu«*, vendar pa hkrati določa:

- *»oseba, ki opravlja pridobitno ali drugo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, pa ne zaposluje drugih delavcev in v delovni proces ne vključuje drugih oseb (v nadaljnjem besedilu: samozaposlena oseba), je v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu odgovorna za svojo varnost in zdravje ter za varnost in zdravje drugih oseb, na katere vplivajo njena dejanja ali opustitve«*,
- *»kot samozaposlena oseba se šteje tudi oseba, ki je v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju zavarovana kot kmet in ne zaposluje delavcev in v delovni proces ne vključuje drugih oseb, razen družinskih članov na kmetijah, v skladu s predpisi o kmetijstvu«*.

Nosilci KMG, ki izpolnjujejo zgoraj navedene pogoje iz definicije samozaposlenih v ZVZD-1 in hkrati ne sodijo pod nobeno vrsto delodajalca iz naslova ZVZD-1, **imajo še vedno določen obseg obveznosti iz naslova ZVZD-1**, ki so jih dolžni stalno izvajati v smislu zagotavljanja varnega in zdravega dela (56. člen - dolžnost oceniti tveganje, 57. člen - dolžnost uporabe ustreznih sredstev za delo in osebne varovalne opreme, 58. člen - dolžnost vključitve v pisni sporazum kadar opravlja delo na skupnih deloviščih, 59. člen - prijava nezgode pri delu, zaradi katere je nezmožna za delo več kot tri delovne dni, ugotovljene poklicno bolezni in nevarnega pojava inšpekciji).

Prav tako velja opozoriti, da se v primeru **dopolnilne dejavnosti na kmetiji** presoja od primera do primera, ali ima vlagatelj zahtevkov iz zbirne vloge obveznosti delodajalca iz naslova ZVZD-1 in ZDR-1 ter s tem zavezanost k pravilom socialne pogojenosti. Obstajajo lahko namreč različne kombinacije. Dopolnilna dejavnost na kmetiji je za socialno pogojenost relevantna, če v skladu z definicijo kmetijske dejavnosti iz Uredbe 2021/2115/EU sodi pod kmetijsko dejavnost v obliki proizvodnje kmetijskih proizvodov iz Priloge I Pogodbe o Evropski uniji (npr. proizvodnja sirov, jogurtov in drugih mlečnih izdelkov brez dodatkov) ali če izvajanje poteka na površinah KMG zavezanca. Upoštevajoč slednje in zgoraj omenjene definicije iz ZVZD-1 za najpogostejše primere velja:

- primer 1: Nosilec KMG je fizična oseba, ki ni samostojni podjetnik (v nadaljnjem besedilu: nosilec kmetije), na kmetiji pa je v skladu z Zakonom o kmetijstvu ta oseba tudi nosilec dopolnilne dejavnosti na kmetiji. Tako kmetijsko dejavnost kmetije kot tudi dopolnilno dejavnost izvajajo le nosilec kmetije in člani kmetije. Nosilec kmetije ni delodajalec za namen ZVZD-1 ali ZDR-1;
- primer 2: Na kmetiji je nosilec dopolnilne dejavnosti eden izmed članov kmetije in ne nosilec kmetije. Tako kmetijsko dejavnost kmetije kot tudi dopolnilno dejavnost izvajajo le nosilec kmetije, nosilec dopolnilne dejavnosti in člani kmetije. Nosilec kmetije ni delodajalec za namen ZVZD-1 ali ZDR-1;
- primer 3: Nosilec kmetije je hkrati tudi nosilec dopolnilne dejavnosti na kmetiji. Kmetijsko dejavnost ali dopolnilno dejavnost izvajajo tudi osebe, s katerimi ima nosilec kmetije oz. nosilec dopolnilne dejavnosti sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, podjemno pogodbo, pogodbo začasem in občasem delu v kmetijstvu, ali pa na podlagi preostalih »drugih pravnih podlag«. Nosilec kmetije je delodajalec za namen ZVZD-1 in, če ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, za namen ZDR-1.

Kmetijska dejavnost in površine KMG so za namen socialne pogojenosti opredeljene tako kot so opredeljene v Zakonu o kmetijstvu in uredbi o neposrednih plačilih, ter ob upoštevanju definicij iz Uredbe EU 2021/2115.

SEZNAM PRAVIL OZ. ZAHTEV SOCIALNE POGOJENOSTI

Pravila, ki izhajajo iz ZDR-1 (Preglednica 1 Priloge 1 uredbe)

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogojenosti
1	<p><i>Prvi odstavek 31. člena ZDR-1:</i></p> <p>31. člen (sestavine pogodbe o zaposlitvi)</p> <p>(1) Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:</p> <ul style="list-style-type: none">- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,- datum nastopa dela,- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka raven in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 22. členom ZDR-1,- kraj opravljanja dela; če ni naveden točni kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,- določilo ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom,- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,- določilo o znesku osnovne plače delavca v eurih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,- določilo o plačilu dodatkov in drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,- dolžino odpovednih rokov,- določilo o usposabljanju, ki ga zagotovi delodajalec,- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih s ZDR-1.
2	<p><i>Drugi odstavek 11. člena ZDR-1:</i></p> <p>11. člen (pogodba o zaposlitvi)</p> <p>(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.</p>

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogojenosti
3	<p><i>Drugi odstavek 13. člena ZDR-1:</i></p> <p>13. člen (uporaba splošnih pravil civilnega prava)</p> <p>(2) Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom ZDR-1, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.</p>
4	<p><i>54. člen in prvi odstavek 55. člena ZDR-1:</i></p> <p>54. člen (pogodba o zaposlitvi za določen čas)</p> <p>(1) Pogodba o zaposlitvi se lahko izjemoma sklene za določen čas, če gre za:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 tujcev, 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 ZDR-1, - 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. <p>(2) S 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.</p> <p>55. člen (omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas)</p> <p>(1) Pogodbo o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, navedenih v prvem odstavku prejšnjega člena, opravi.</p>
5	<p><i>Prvi in drugi odstavek 17. člena ZDR-1:</i></p> <p>17. člen (pisnost pogodbe o zaposlitvi)</p> <p>(1) Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki.</p> <p>(2) Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi.</p>

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogojenosti
6	<p><i>Peti odstavek 49. člena ZDR-1:</i></p> <p>49. člen (splošno)</p> <p>(5) Če spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi predlaga delavec zaradi izboljšanja zaposlitve oziroma pogojev dela, mora delodajalec pisno utemeljiti svojo odločitev najkasneje v 30 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.</p>
7	<p><i>Drugi odstavek 125. člena ZDR-1:</i></p> <p>125. člen (poskusno delo)</p> <p>(2) Poskusno delo traja največ šest mesecev. Če se poskusno delo določi v pogodbi o zaposlitvi za določen čas, se trajanje poskusnega dela določi sorazmerno trajanju te pogodbe in naravi dela. Če se sklene nova zaporedna pogodba o zaposlitvi za določen čas za isto delo, ne sme vključevati poskusnega dela. Poskusno delo se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela.</p>
8	<p><i>Prvi, drugi, četrti, peti, šesti, sedmi in osmi odstavek 148. člena ZDR-1:</i></p> <p>148. člen (razporejanje delovnega časa)</p> <p>(1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.</p> <p>(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.</p> <p>(4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.</p> <p>(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.</p> <p>(6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.</p> <p>(7) Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.</p> <p>(8) Določbe 146. člena ZDR-1 o prepovedi dela preko polnega delovnega časa veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.</p>
9	<p><i>Drugi odstavek 170. člena ZDR-1:</i></p> <p>170. člen (izobraževanje delavcev)</p> <p>(2) Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa, zakon ali kolektivna pogodba ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca</p>

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogojenosti
	napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

Dodatne informacije glede ZDR-1:

Za podajanje pojasnil glede zakonske ureditve delovnopравnih vprašanj, oblikovanje pravnih mnenj oziroma strokovnih stališč z vidika splošne delovnopравne ureditve je pristojno Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: MDDSZ). IRSD izvaja inšpekcijsko nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov s področja varnosti in zdravja pri delu, delovnih razmerij, minimalne plače, trga dela in zaposlovanja, dela in zaposlovanja tujcev, sodelovanja delavcev pri upravljanju ter stavk, če zakon ne določa drugače.

V skladu s 4. členom Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17) IRSD v smislu nezavezujoče strokovne pomoči podaja splošna pojasnila, okoliščine konkretnega primera pa se lahko presoja oziroma ugotavlja le v inšpekcijskem nadzoru.

ZDR-1 določa minimalen obseg pravic delavca, ki ga mora delodajalec upoštevati, razen če zakon ne določa drugače, ter da mora delodajalec poleg ureditve iz ZDR-1 upoštevati tudi ureditev iz morebitnega posebnega zakona oziroma kolektivne pogodbe, ki ga zavezuje.

Več informacij v zvezi s pravicami s področja delovnega prava je mogoče pridobiti tudi na spletni strani MDDSZ, kjer so v okviru **Vodnika po pravicah iz delovnega razmerja** izpostavljena najpogostejša vprašanja po posameznih področjih delovnega prava, dostopno na:

http://mddsz.arhiv-spletisc.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja_1_del/index.html

in

http://mddsz.arhiv-spletisc.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja_2_del/index.html

V primeru dodatnih vprašanj iz pristojnosti IRSD se lahko v času uradnih ur (to je ob ponedeljkih ali sredah, med 9.00 in 11.00 uro) kontaktira katerokoli izmed območnih enot IRSD oziroma se osebno zgleda v katerikoli pisarni inšpektorata za delo. Kontaktni podatki so objavljeni na spletni strani IRSD.

Pravila, ki izhajajo iz ZVZD-1 (Preglednici 2 in 3 Priloge 1 uredbe)

Preglednica 2

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogojenosti
10	<p><i>Prvi odstavek 17. člena ZVZD-1:</i></p> <p>17. člen (ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)</p> <p>(1) Delodajalec mora pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, po postopku, ki obsega zlasti:</p> <ul style="list-style-type: none">- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih boleznih oziroma boleznih v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.
11	<p><i>Drugi odstavek 17. člena ZVZD-1:</i></p> <p>17. člen (ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)</p> <p>(2) Delodajalec mora popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:</p> <ul style="list-style-type: none">- ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;- ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;- ko obstajajo možnosti in načini za izpolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja
12	<p><i>Tretji odstavek 17. člena ZVZD-1:</i></p> <p>17. člen (ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)</p> <p>(3) Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:</p> <ul style="list-style-type: none">- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;- opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.
13	<p><i>Četrty odstavek 17. člena ZVZD-1:</i></p> <p>17. člen (ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)</p> <p>(4) V izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.</p>
14	<p><i>Peti odstavek 17. člena ZVZD-1:</i></p> <p>17. člen (ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)</p> <p>(5) V izjavi o varnosti mora delodajalec k pisni oceni tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki.</p>

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogojenosti
15	<p><i>Prvi in šesti odstavek 28. člena ter 30. člen ZVZD-1:</i></p> <p>28. člen (strokovni delavec za varnost pri delu)</p> <p>(1) Delodajalec mora za opravljanje strokovnih nalog v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu med svojimi delavci določiti enega ali več strokovnih delavcev za varnost pri delu.</p> <p>(6) Delodajalec lahko opravljanje vseh ali posameznih nalog organiziranja in zagotavljanja varnosti pri delu poveri zunanjim strokovnim službam, ki imajo dovoljenje za delo po ZVZD-1, kadar teh nalog ne more zagotoviti s svojimi strokovnimi delavci.</p> <p>30. člen</p> <p>(1) Delodajalec lahko, če je usposobljen, sam pri sebi prevzame vodenje in zagotavljanje varnosti pri delu.</p> <p>(2) Šteje se, da je delodajalec usposobljen, če je odgovorna oseba delodajalca opravila splošni del strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu oziroma če je opravila prilagojeno splošno in strokovno usposabljanje v obsegu in na način, kakor določa predpis, ki ureja stalno strokovno usposabljanje strokovnih delavcev.</p>
16	<p><i>Prvi odstavek 20. člena ZVZD-1:</i></p> <p>20. člen (prva pomoč)</p> <p>(1) Delodajalec mora sprejeti ukrepe za zagotovitev prve pomoči delavcem in drugim navzočim osebam ter ukrepe za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči.</p>
17	<p><i>21. člen ZVZD-1:</i></p> <p>21. člen (varstvo pred požarom in evakuacija)</p> <p>Delodajalec mora v skladu s posebnimi predpisi sprejeti ukrepe za zagotovitev varstva pred požarom in evakuacijo ter, kadar je to potrebno, ukrepe za sodelovanje z zunanjimi službami za varstvo pred požarom.</p>
18	<p><i>Peta alineja 19. člena ZVZD-1:</i></p> <p>19. člen (obveznosti delodajalca)</p> <p>Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - z obdobjimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustrezne delovne razmere;
19	<p><i>Sedma alineja 19. člena ZVZD-1:</i></p> <p>19. člen (obveznosti delodajalca)</p> <p>Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme.

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogojenosti
20	<p><i>Prvi odstavek 36. člena ZVZD-1:</i></p> <p>36. člen (zdravstveni pregledi)</p> <p>(1) Delodajalec mora zagotoviti zdravstvene preglede delavcev, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu.</p>
21	<p><i>Prvi in drugi odstavek 41. člena ZVZD-1:</i></p> <p>41. člen (prijave inšpekciji)</p> <p>(1) Delodajalec mora inšpekciji dela takoj prijaviti vsako nezgodo pri delu s smrtnim izidom oziroma nezgodo pri delu, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kot tri delovne dni, kolektivno nezgodo, nevarni pojav in ugotovljeno poklicno bolezen.</p> <p>(2) V zvezi s prijavo nezgod pri delu in poklicnih boleznih iz prejšnjega odstavka tega člena delodajalec zbira in posreduje v obrazcih naslednje osebne podatke:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ime in priimek, spol, državljanstvo, EMŠO oziroma datum rojstva v nezgodi udeleženega delavca; - ime in priimek, spol, državljanstvo, EMŠO oziroma datum rojstva delavca, pri katerem je bila ugotovljena poklicna bolezen, podatki o poklicni bolezni in odločba, s katero je delavcu priznana poklicna bolezen.
22	<p><i>Prvi in drugi odstavek 37. člena ZVZD-1:</i></p> <p>37. člen (obveščanje in seznanjanje delavcev)</p> <p>(1) Delodajalec mora delavce obveščati o varnem in zdravem delu tako, da izdaja pisna obvestila in navodila. V izjemnih primerih, kadar jim grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, so obvestila in navodila lahko tudi ustna.</p> <p>(2) Delodajalec mora delavce seznaniti o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic, o delavcih, zadolženih za izvajanje ukrepov prve pomoči, ter delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije. Delodajalec mora zagotoviti obveščenost nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje teh delavcev pri delu.</p>
23	<p><i>Tretji odstavek 37. člena ZVZD-1:</i></p> <p>37. člen (obveščanje in seznanjanje delavcev)</p> <p>(3) Delodajalec mora zagotoviti, da imajo na mestu, na katerem prete neposredna in neizogibna nevarnost, dostop le delavci, ki so za delo na takem mestu dobili njegova posebna navodila.</p>
24	<p><i>Četrty odstavek 37. člena ZVZD-1:</i></p> <p>37. člen (obveščanje in seznanjanje delavcev)</p> <p>(4) Delodajalec, pri katerem na podlagi pogodbe opravljajo delo delavci drugega delodajalca, mora poskrbeti, da ti prejmejo vse informacije o tveganjih za varnost in zdravje pri delu, vključno z izjavo o varnosti, kakor tudi informacije o delavcih, ki so določeni za prvo pomoč, ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije.</p>

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogodjenosti
25	<p><i>Peti odstavek 37. člena ZVZD-1:</i></p> <p>37. člen (obveščanje in seznanjanje delavcev)</p> <p>(5) Delodajalec mora delovna mesta in sredstva za delo opremiti z znaki za obvestila in za nevarnost ter z navodili za varno delo v skladu s posebnimi predpisi.</p>
26	<p><i>Prvi odstavek 46. člena ZVZD-1:</i></p> <p>46. člen (dolžnost posvetovanja)</p> <p>(1) Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.</p>
27	<p><i>Drugi odstavek 37. člena ZVZD-1:</i></p> <p>46. člen (dolžnost posvetovanja)</p> <p>(2) Delodajalec mora predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredovati na običajen način izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi.</p>
28	<p><i>Tretji odstavek 37. člena ZVZD-1:</i></p> <p>46. člen (dolžnost posvetovanja)</p> <p>(3) Če pri delodajalcu ni izvoljenih predstavnikov delavcev in ni organiziranih sindikatov, mora delodajalec listine iz prejšnjega odstavka javno objaviti na običajen način.</p>
29	<p><i>Prvi in drugi odstavek 38. člena ZVZD-1:</i></p> <p>38. člen (usposabljanje delavcev)</p> <p>(1) Delodajalec mora delavca usposobiti za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu.</p> <p>(2) Usposabljanje mora biti prilagojeno posebnostim delovnega mesta in se izvaja po programu, ki ga mora delodajalec po potrebi obnavljati in katerega vsebino mora spreminjati glede na nove oblike in vrste nevarnosti.</p>
30	<p><i>Tretji odstavek 38. člena ZVZD-1:</i></p> <p>38. člen (usposabljanje delavcev)</p> <p>(3) Usposobljenost za varno delo preverja delodajalec na delovnem mestu.</p>
31	<p><i>Četrty in peti odstavek 38. člena ZVZD-1:</i></p> <p>38. člen (usposabljanje delavcev)</p> <p>(4) Delodajalec določi obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki delajo na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce,</p>

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogojenosti
	ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše. (5) Rok za občasne preizkuse iz prejšnjega odstavka ne sme biti daljši od dveh let.
32	<i>Sedmi odstavek 38. člena ZVZD-1:</i> 38. člen (usposabljanje delavcev) (7) Delodajalec mora zagotoviti usposabljanje delavcev v njihovem delovnem času in zanje brezplačno.

Preglednica 3

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogojenosti
33	<i>Četrta alineja 19. člena ZVZD-1:</i> Četrta alineja 19. člena (obveznosti delodajalca) Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da: - zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu; <i>4. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme :</i> 4. člen (1) Delodajalec mora zagotavljati delavcem brezhibno delovno opremo, ki ne ogroža varnosti in zdravja, varnosti njihovega imetja in naravnega okolja. (2) Delodajalec mora, po opravljenem ocenjevanju tveganja, v skladu z izjavo o varnosti, z ukrepi organizacije dela preprečiti ali omejiti predvidene nevarnosti in škodljivosti, ki lahko nastanejo pri normalni uporabi delovne opreme, in predvideti ukrepe za uporabo v izrednih okoliščinah. (3) Delovna oprema ob pravilni uporabi ne sme povzročati nepredvidenih nevarnosti in škodljivosti.
34	<i>8. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme:</i> 8. člen (1) Delodajalec mora zagotoviti, da delovna oprema, ki jo delavci uporabljajo, ustreza vrsti in načinu izvajanja delovnih nalog oziroma je za ta namen ustrezno prirejena, in njena uporaba ne ogroža varnosti in zdravja delavcev. Delovna oprema se lahko uporablja samo za delovne naloge in pod pogoji, za katere je ustrezna. (2) Pri izbiri delovne opreme mora delodajalec upoštevati nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu oziroma druge nevarnosti in škodljivosti, ki obstajajo pri uporabi delovne opreme.

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogojenosti
	<p>(3) V primeru, da ni mogoče v celoti zagotoviti uporabe delovne opreme brez nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare delavcev, mora delodajalec izvesti vse potrebne ukrepe, da se nevarnost zniža na najmanjšo možno mero.</p> <p>(4) Delodajalec mora zagotoviti, da je delovna oprema vzdrževana v skladu z navodili proizvajalca delovne opreme tako, da ves čas uporabe ustreza določbam tega pravilnika.</p>
35	<p><i>Šesta alineja 19. člena ZVZD-1:</i></p> <p>Šesta alineja 19. člena (obveznosti delodajalca)</p> <p>Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - z obdobjimi pregledi in preizkusi delovne opreme preverja njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu; <p><i>9. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme:</i></p> <p>9. člen</p> <p>(1) Delodajalec mora zagotoviti, da delovno opremo po namestitvi in pred prvim zagonom, ali po premestitvi na drugo delovno mesto, pregleda pristojna oseba, ki izda potrdilo, iz katerega je razvidno, da je delovna oprema pravilno nameščena in da deluje v skladu s predpisi.</p> <p>(2) Delodajalec mora zagotoviti nadzor nad delovno opremo, katere uporaba je lahko nevarna ali škodljiva za delavce:</p> <ul style="list-style-type: none"> - z rednimi kontrolnimi pregledi in, kjer je potrebno, s preskusi, ki jih opravijo pristojne osebe v skladu s predpisi in - s posebnimi pregledi, ki jih opravijo pristojne osebe, če pride do izjemnih okoliščin, ki lahko ogrozijo varnost delovanja delovne opreme (npr. sprememba načina dela, poškodba opreme pri delu, nevarni pojav ali daljše obdobje nedelovanja), da se zagotovi upoštevanje varnostnih in zdravstvenih zahtev ter pravočasno odkrivanje in odpravljanje napak. <p>(3) Ugotovitve pregledov iz prejšnjega odstavka morajo biti zabeležene in morajo biti ves čas uporabe delovne opreme na voljo inšpekciji dela.</p> <p>(4) V primeru, ko delodajalec uporablja delovno opremo izven mesta, ki je namenjeno za opravljanje dela, jo mora opremiti z veljavnim pisnim dokazilom o opravljenem zadnjem kontrolnem pregledu.</p>
36	<p><i>10. člen Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme:</i></p> <p>10. člen</p> <p>V primeru, da uporaba delovne opreme predstavlja nevarnost ali škodljivost za poškodbo ali zdravstveno okvaro delavcev, mora delodajalec izvesti ukrepe, s katerimi zagotovi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da tako delovno opremo uporabljajo samo delavci, ki so za njeno uporabo usposobljeni in - da popravila, spremembe, ki ne spreminjajo funkcionalnih lastnosti delovne opreme, vzdrževanje ali servisiranje izvajajo posebej za to delo določeni in usposobljeni delavci.

ŠTEVILKA ZAHTEVE	ZAHTEVA IZ PREDPISOV RS za zavezanca za namen socialne pogojenosti
37	<p><i>5. člen Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri ročnem premeščanju bremen:</i></p> <p>5. člen</p> <p>Kadar se ni mogoče izogniti ročnemu premeščanju bremen, mora delodajalec sprejeti organizacijske, kadrovske in tehnične ukrepe, uporabiti opremo in tak način dela, da zmanjša nevarnost, povezano z ročnim premeščanjem bremen, ob upoštevanju Priloge 1, ki je sestavni del tega pravilnika.</p>
38	<p><i>10. člen Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja delavcev pri ročnem premeščanju bremen:</i></p> <p>10. člen</p> <p>(1) Delodajalec delavce seznanja s tveganji, ki bi jim utegnili biti izpostavljeni ter jih teoretično in praktično usposobi za varno in zdravo delo pri ročnem premeščanju bremen, da se odpravi oziroma zmanjša tveganje za nastanek kostno-mišičnih obolenj ob upoštevanju ocene tveganja za varnost in zdravje pri ročnem premeščanju bremen.</p> <p>(2) Delodajalec delavce vnaprej seznanja o značilnostih bremen in drugih dejavnikih, ki vplivajo na varno delo, še posebej pa o masi bremena in središču težnosti najtežje strani, ko je paket naložen ekscentrično.</p>
39	<p><i>Prvi, drugi, tretji in četrti odstavek 12. člena Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme:</i></p> <p>12. člen</p> <p>(1) Delodajalec mora delavce usposobiti za pravilno in varno uporabo delovne opreme s teoretičnim in praktičnim usposabljanjem ter seznanjanjem z nevarnostmi, ki se lahko pojavijo pri uporabi takšne opreme.</p> <p>(2) Ustna in pisna navodila delodajalca se nanašajo na:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pogoje, pod katerimi se delovna oprema varno uporablja, - predvidene izredne okoliščine, ki lahko nastopijo pri uporabi delovne opreme in - zaključke, dobljene na podlagi praktičnih izkušenj, pridobljenih pri uporabi delovne opreme. <p>(3) Delodajalec mora pred začetkom dela in po vsaki spremembi, ki bi lahko vplivala na varnost delovne opreme, delavce opozoriti na nevarnosti, ki so lahko posledica delovanja druge delovne opreme v njihovem neposrednem delovnem območju, ki jo delavci neposredno ne uporabljajo.</p> <p>(4) Delodajalec mora zagotoviti ustna, in kjer je to primerno, pisna navodila o delovni opremi, ki se uporablja pri delu. Navodila morajo biti delavcem lahko razumljiva.</p>
40	<p><i>Peti odstavek 12. člena Pravilnika o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme:</i></p> <p>12. člen</p> <p>(5) Delodajalec mora za delavce, na katere se nanaša 10. člen tega pravilnika, zagotoviti posebno usposabljanje.</p>

Dodatne informacije glede ZVZD-1 in pravilnikov:

- Priročnik o varnosti in zdravju pri delu, ki je na voljo na <https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-delo/o-inspektoratu/inspekcija-nadzora-varnosti-in-zdravja-pri-delu/>.
- V primeru dodatnih vprašanj iz pristojnosti IRSD se lahko v času uradnih ur (to je ob ponedeljkih ali sredah, med 9.00 in 11.00 uro) kontaktira katerikoli izmed območnih enot IRSD oziroma se osebno zgleda v katerikoli pisarni inšpektorata za delo. Kontaktni podatki so objavljeni na spletni strani IRSD.
- Javna služba kmetijskega svetovanja.

SISTEM KONTROL IN UPRAVNE SANKCIJE ZA SOCIALNO POGOJENOST

Za namen socialne pogojenosti se uporablja veljavni kontrolni sistem in sistem izvrševanja na področju socialne in delovne zakonodaje v Sloveniji, in sicer obstoječi sistem inšpekcijskega nadzora IRSD, medtem ko Agencija RS za kmetijske trge in razvoj podeželja (ARSKTRP) izvaja sistem za uporabo upravnih sankcij zoper zavezance.

Opredelitve pojmov:

- **neskladnost oziroma kršitev** je neizpolnjevanje predpisanih zahtev iz Priloge 1 uredbe;
- **leto ugotovitve** je koledarsko leto, v katerem je bil opravljen inšpekcijski nadzor IRSD;
- **ugotovljena neskladnost** je neskladnost, ugotovljena s pravnomočno odločbo, izdano v upravnem ali prekrškovnem postopku, ali s pravnomočno sodbo pristojnega sodišča;
- **ponovitev neskladnosti** je ugotovljena neskladnost z isto zahtevo več kot enkrat v zaporednem obdobju treh koledarskih let.

Ker Uredba (EU) 2021/2116² narekuje, da se **neskladnosti oziroma kršitve posamezne zahteve ocenijo in razvrstijo glede na obseg, resnost, stalnost, ponavljanje in namernost** ter da se te prvine **upoštevajo nato pri določitvi odstotka znižanja**, se kršitev posamezne zahteve ovrednoti glede na obseg, resnost in stalnost kršitve (6. člen uredbe). Pri tem se uporablja sistem točkovanja, po katerem se nato kršitve za namen socialne pogojenosti označijo kot lažje, srednje, težje ali hujše, ter pripiše pripadajoči odstotek znižanja iz Priloge 2 za nenamerne kršitve oziroma iz Preglednice 1 v Prilogi 3, če gre za namerne kršitve, in iz Preglednice 2 v Prilogi 3, če gre za namerne kršitve iz ponovljivosti.

Obseg neskladnosti se ugotovi ob upoštevanju, ali neskladnost zadeva ali bi lahko zadevala večje ali manjše število delavcev. Če neskladnost zadeva ali bi lahko zadevala:

- do vključno devet delavcev, se točkuje z eno točko;
- več kot 9 in do vključno 49 delavcev, se točkuje s tremi točkami;
- več kot 49 delavcev, se točkuje s petimi točkami.

Za leto 2025 se število delavcev za namen določitve obsega določi kot povprečno število zaposlenih na podlagi delovnih ur iz letnih poročil zavezancev v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, in ga IRSD pridobi od Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve v skladu z

² Uredba (EU) 2021/2116 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 2. decembra 2021 o financiranju, upravljanju in spremljanju skupne kmetijske politike ter razveljavitvi Uredbe (EU) št. 1306/2013 (UL L št. 435 z dne 6. 12. 2021, str. 187, z vsemi spremembami in dopolnitvami; v nadaljnjem besedilu: Uredba 2021/2116/EU)

zakonom, ki ureja plačilni promet. Izračuna se tako, da se število delovnih ur v koledarskem letu, za katere so zaposleni dobili plačo in nadomestilo plače, deli s številom možnih delovnih ur za koledarsko leto. Koledarsko leto iz tega odstavka je koledarsko leto, za katero je bila oddana zbirna vloga v skladu s predpisom, ki ureja izvedbo intervencij kmetijske politike za tekoče leto, ali, če podatek ni na voljo, predhodno koledarsko leto.

Resnost neskladnosti je odvisna od pomembnosti posledic neskladnosti zadevne zahteve, zato se v ta namen upošteva vrsta ukrepa, ki je izrečen v inšpekcijskem postopku. Če gre za neskladnost, zaradi katere je:

- izdana pravomočna odločba v upravnem postopku, se točkuje z eno točko in se šteje za malo resnost neskladnosti;
- v prekrškovnem postopku pravnomočno izrečen opomin, se točkuje s tremi točkami in se šteje za srednjo resnost neskladnosti;
- v prekrškovnem postopku pravnomočno izrečena globa ali globa v razponu, se točkuje s petimi točkami in se šteje za veliko resnost neskladnosti;
- izdana prepovedna odločba v upravnem postopku kot je opredeljeno v Zakonu o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17) (v nadaljnjem besedilu: prepovedna odločba), se točkuje z desetimi točkami in se šteje za hujšo resnost neskladnosti.

Če zaradi neskladnosti z zahtevo socialne pogojenosti iz Priloge 1 te uredbe potekata hkrati upravni postopek, v katerem ni izdana prepovedna odločba, in prekrškovni postopek, se za namen resnosti iz prejšnjega odstavka upoštevajo inšpekcijski ukrepi v prekrškovnem postopku. Če je izdana prepovedna odločba, se upošteva prepovedna odločba.

Stalnost neskladnosti je odvisna odprave neskladnosti po izdaji akta, na podlagi katerega je bila ugotovljena neskladnost. Če neskladnost:

- ni odpravljena in je izdana pravnomočna prekrškovna odločba o neizvršitvi odločbe, se točkuje s petimi točkami;
- je odpravljena, se točkuje s tremi točkami.

S točkovanjem in seštevkem točk za obseg, resnost in stalnost se določi za kršitev posamezne zahteve iz Priloge 1 odstotek znižanja oziroma stopnja neskladnosti (kršitve):

- lažjo neskladnost, če je seštevek do vključno sedem točk;
- srednjo neskladnost, če je seštevek več kot sedem in do vključno 11 točk;
- težjo neskladnost, če je seštevek več kot 11 in do vključno 15 točk, ali
- hujšo neskladnost, če je seštevek več kot 15 točk.

Podrobnejša pravila o upravnih sankcijah za namen socialne pogojenosti so določena v uredbi, ob upoštevanju 88. in 89. člena Uredbe (EU) 2021/2116 o upravljanju in financiranju SKP, iz katerih izhaja, da znaša znižanje zadevnih plačil iz naslova SKP praviloma 3 % (znižanje v višini 1% pa samo pri lažjih kršitvah) in da se mora več kot 3 % znižanje uporabiti pri kršitvi z resnimi posledicami, pri ponavljajoči ali pa namerni kršitvi. Za (nenamerno) neskladnost znaša odstotek znižanja praviloma 10 % skupnega zneska plačil za intervencije iz zbirne vloge, kadar se ista neskladnost nadaljuje ali se ponovi enkrat v treh zaporednih koledarskih letih. Pri namerni kršitvi, vključno tisti, ki se šteje za namerno zaradi ponavljanja, je znižanje najmanj 15 % in največ 100 %.

Glede na obseg, resnost in stalnost kršitve ter opredelitev kršitve kot namerne ali nenamerne se uporabijo odstotki znižanj iz Priloge 2 ali 3 Uredbe.

Splošna načela upravnih sankcij

Upravna sankcija se naloži, če se neskladnost ugotovi v obdobju treh koledarskih let, izračunanih vključno od koledarskega leta, v katerem je prišlo do neskladnosti.

Kadar se ista neskladnost pojavlja v več letih, se upravna sankcija naloži za vsako leto, v katerem je prišlo do neskladnosti. Izračun upravnih sankcij temelji na plačilih, ki so bila ali bodo odobrena zavezancu v zvezi z intervencijami iz zbirne vloge, ki jih je zavezanec uveljavljal ali jih bo uveljavljal za leta, v katerih je prišlo do neskladnosti.

Upravne sankcije se izračunajo na podlagi plačil za intervencije iz zbirne vloge, ki so bila ali bodo odobrena za leto, v katerem je prišlo do neskladnosti v povezavi s kmetijsko dejavnostjo na območju kmetijskega gospodarstva zavezanca oziroma s površinami kmetijskega gospodarstva, ki jih ima v uporabi zavezanec znotraj Republike Slovenije.

Kadar ni mogoče določiti koledarskega leta, v katerem je prišlo do neskladnosti, se upravne sankcije izračunajo na podlagi plačil, ki so bila ali bodo odobrena za leto, v katerem je bila neskladnost ugotovljena.

Tako kot pri (okoljski) pogojenosti se neskladnost šteje za nenamerne, razen:

- neskladnosti, pri katerih iz okoliščin očitno izhaja, da se je zavezanec zavedal, da bo imelo njegovo ravnanje ali opustitev za posledico neskladnost, vendar pa je vseeno hotel nastanek te posledice ali je vsaj privolil v nastanek te posledice. Zato se šteje za namerno neskladnost;
- neskladnosti, ki jo štejejo za namerno skladnost iz ponovljivosti. Če zavezanec ponovi neskladnost, za katero mu je agencija dvakrat v treh zaporednih letih določila upravno sankcijo, se ta neskladnost šteje za namerno neskladnost iz ponovljivosti.

Izračun upravnih sankcij za več neskladnosti v istem koledarskem letu

Če je v istem koledarskem letu prišlo do več ugotovljenih nenamernih neskladnosti, ki se niso ponavljale, se postopek za določitev odstotka znižanja uporabi posamično za vsako neskladnost in se dobljeni odstotki seštejejo. Znižanje, določeno na ta način, ne sme presegati:

- a) 5 % skupnega zneska za intervencije iz zbirne vloge, kadar nobena od neskladnosti ne pomeni težje ali hujše neskladnosti, ali
- b) 10 % skupnega zneska za intervencije iz zbirne vloge, kadar vsaj ena od neskladnosti pomeni težjo ali hujšo neskladnost.

Če je v istem koledarskem letu prišlo do več ugotovljenih nenamernih neskladnosti, ki so se ponavljale, se postopek za določitev odstotka znižanja uporabi posamično za vsako neskladnost in se dobljeni odstotki znižanj seštejejo. Znižanje, določeno na ta način, ne sme presegati 20 % skupnega zneska za intervencije iz zbirne vloge.

Če je v istem koledarskem letu prišlo do več ugotovljenih namernih neskladnosti, se postopek za določitev odstotka znižanja uporabi posamično za vsako neskladnost in se dobljeni odstotki znižanj seštejejo. Znižanje, določeno na ta način, ne sme presegati 100 % skupnega zneska za intervencije iz zbirne vloge.

Če je v istem koledarskem letu prišlo do več primerov nenamernih, ponavljajočih se in namernih neskladnosti, se dobljeni odstotki znižanj, po potrebi po uporabi prvega, drugega in tretjega odstavka tega člena seštejejo. Znižanje, določeno na ta način, ne sme presegati 100 % skupnega zneska za intervencije iz zbirne vloge.

Priloga 2: Preglednica določanja stopnje kršitve in odstotka znižanja pri ugotovljenih nenamernih kršitvah

OBSEG	RESNOST	STALNOST	STOPNJA KRŠITVE	Odstotek znižanja	Odstotek upravne sankcije pri ponovitvi neskladnosti (1. ponovitev)
do vključno 9 delavcev = 1 točka	mala = 1 točka	odpravljena = 3 točke	LAŽJA KRŠITEV	1 %	5 %
		neodpravljena = 5 točk	LAŽJA KRŠITEV	1 %	5 %
do vključno 9 delavcev = 1 točka	srednja = 3 točke	odpravljena = 3 točke	LAŽJA KRŠITEV	1 %	5 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	3 %	10 %
do vključno 9 delavcev = 1 točka	velika = 5 točk	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	3 %	10 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	3 %	
do vključno 9 delavcev = 1 točka	hujša = 10 točk	/	/		15 %
		neodpravljena = 5 točk	HUJŠA KRŠITEV	10 %	
več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke	mala = 1 točka	odpravljena = 3 točke	LAŽJA KRŠITEV	1 %	5 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	3 %	10 %
več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke	srednja = 3 točke	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	3 %	10 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	3 %	
	velika = 5 točk	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	3 %	10 %

več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke		neodpravljena = 5 točk	TEŽJA KRŠITEV	5 %	12 %
več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke	hujša = 10 točk	/	/	/	15 %
		neodpravljena = 5 točk	HUJŠA KRŠITEV	10 %	
več kot 49 delavcev = 5 točk	mala = 1 točka	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	3 %	10 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	3 %	
več kot 49 delavcev = 5 točk	srednja = 3 točke	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	3 %	10 %
		neodpravljena = 5 točk	TEŽJA KRŠITEV	5 %	12 %
več kot 49 delavcev = 5 točk	velika = 5 točk	odpravljena = 3 točke	TEŽJA KRŠITEV	5 %	12 %
		neodpravljena = 5 točk	TEŽJA KRŠITEV	5 %	
več kot 49 delavcev = 5 točk	hujša = 10 točk	/	/	/	15 %
		neodpravljena = 5 točk	HUJŠA KRŠITEV	10 %	

Priloga 3: Preglednici za določanje stopnje kršitve in odstotka znižanja pri namernih kršitvah in namernih kršitvah iz ponovljivosti

Preglednica 1: Določanje stopnje kršitve in odstotka znižanja v primeru ugotovljene namerne kršitve

OBSEG	RESNOST	STALNOST	STOPNJA KRŠITVE	Odstotek znižanja	
				1. ugotovljena namerna	2. ugotovljena namerna
do vključno 9 delavcev = 1 točka	mala = 1 točka	odpravljena = 3 točke	LAŽJA KRŠITEV	25 %	50 %
		neodpravljena = 5 točk	LAŽJA KRŠITEV	25 %	50 %
do vključno 9 delavcev = 1 točka	srednja = 3 točke	odpravljena = 3 točke	LAŽJA KRŠITEV	25 %	50 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	50 %	100 %
do vključno 9 delavcev = 1 točka	velika = 5 točk	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	50 %	100 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	50 %	
do vključno 9 delavcev = 1 točka	hujša = 10 točk	/	/		100 %
		neodpravljena = 5 točk	HUJŠA KRŠITEV	100 %	
več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke	mala = 1 točka	odpravljena = 3 točke	LAŽJA KRŠITEV	25 %	50 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	50 %	100 %

več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke	srednja = 3 točke	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	50 %	100 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	50 %	
več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke	velika = 5 točk	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	50 %	100 %
		neodpravljena = 5 točk	TEŽJA KRŠITEV	100 %	
več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke	hujša = 10 točk	/	/	/	100 %
		neodpravljena = 5 točk	HUJŠA KRŠITEV	100 %	
več kot 49 delavcev = 5 točk	mala = 1 točka	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	50 %	100 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	50 %	
več kot 49 delavcev = 5 točk	srednja = 3 točke	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	50 %	100 %
		neodpravljena = 5 točk	TEŽJA KRŠITEV	100 %	
več kot 49 delavcev = 5 točk	velika = 5 točk	odpravljena = 3 točke	TEŽJA KRŠITEV	100 %	100 %
		neodpravljena = 5 točk	TEŽJA KRŠITEV	100 %	
več kot 49 delavcev = 5 točk	hujša = 10 točk	/	/	/	100 %
		neodpravljena = 5 točk	HUJŠA KRŠITEV	100 %	

Preglednica 2: Določanje stopnje kršitve in odstotka znižanja v primeru ugotovljene namerne kršitve iz ponovljivosti

OBSEG	RESNOST	STALNOST	STOPNJA KRŠITVE	Odstotek znižanja			
				1. ugotovljena NAMERNA (2. ponovitev)	2. ugotovljena NAMERNA (3. ponovitev)	3. ugotovljena NAMERNA (4. ponovitev)	4. ugotovljena NAMERNA (5. ponovitev)
do vključno 9 delavcev = 1 točka	mala = 1 točka	odpravljena = 3 točke	LAŽJA KRŠITEV	15 %	25 %	35 %	45 %
		neodpravljena = 5 točk	LAŽJA KRŠITEV	15 %	25 %	35 %	45 %
do vključno 9 delavcev = 1 točka	srednja = 3 točke	odpravljena = 3 točke	LAŽJA KRŠITEV	15 %	25 %	35 %	45 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	25 %	35 %	45 %	60 %
do vključno 9 delavcev = 1 točka	velika = 5 točk	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	25 %	35 %	45 %	60 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	25 %	35 %	45 %	60 %
do vključno 9 delavcev = 1 točka	hujša = 10 točk	/	/				
		neodpravljena = 5 točk	HUJŠA KRŠITEV	60 %	100 %	100 %	100 %

več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke	mala = 1 točka	odpravljena = 3 točke	LAŽJA KRŠITEV	15 %	25 %	35 %	45 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	25 %	35 %	45 %	60 %
več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke	srednja = 3 točke	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	25 %	35 %	45 %	60 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	25 %		45 %	60 %
več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke	velika = 5 točk	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	25 %	35 %	45 %	60 %
		neodpravljena = 5 točk	TEŽJA KRŠITEV	35 %	45 %	60 %	100 %
več kot 9 in do vključno 49 delavcev = 3 točke	hujša = 10 točk	/	/	/	100 %	100 %	100 %
		neodpravljena = 5 točk	HUJŠA KRŠITEV	60 %			
več kot 49 delavcev = 5 točk	mala = 1 točka	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	25 %	35 %	45 %	60 %
		neodpravljena = 5 točk	SREDNJA KRŠITEV	25 %		45 %	60 %
več kot 49 delavcev = 5 točk	srednja = 3 točke	odpravljena = 3 točke	SREDNJA KRŠITEV	25 %	35 %	45 %	60 %
		neodpravljena = 5 točk	TEŽJA KRŠITEV	35 %	45 %	60 %	100 %

več kot 49 delavcev = 5 točk	velika = 5 točk	odpravljena = 3 točke	TEŽJA KRŠITEV	35 %	45 %	60 %	100 %
		neodpravljena = 5 točk	TEŽJA KRŠITEV	35 %		60 %	100 %
več kot 49 delavcev = 5 točk	hujša = 10 točk	/			100 %	100 %	100 %
		neodpravljena = 5 točk	HUJŠA KRŠITEV	60 %			