



Piše:
Goran Lukić

Agencijsko delo

Beg iz delovne zakonodaje – kako ukrepati?

V zvezi s čedalje bolj razširjeno uporabo t. i. agencijskega dela je treba jasno povedati, da gre pri tem za način bega iz delovne zakonodaje, kjer delodajalec formalno ni več delodajalec, temveč uporabnik, in kjer se strošek dela bilančno kar naenkrat premakne med stroške storitev. Pogosti so v zvezi s tem tudi primeri očitnih kršitev in zlorabe zakonodaje, ki pomenijo nedopustno izkoriščanje delavcev. Zato ta problematika vsekakor postaja eno pomembnih potencialnih področij tudi za angažiranje svetov delavcev v podjetjih.

Teoretične in pravne podlage agencijskega dela

Sredi aprila leta 2013 so začeli veljati novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-11) in spremembe Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A²). Po besedah predlagatelja so bile spremembe v ZDR-1 namenjene **dograjevanju sistema varne prožnosti** z zagotavljanjem ustrežnejšega varstva pravic delavcev, zniževanjem stroškov dela, poenostavitvijo postopkov odpuščanja za delodajalce ter učinkovitejšim izvajanjem nadzora in sodnega varstva. Večji prožnosti pa so bile namenjene tudi nekatere določbe ZUTD-A. **Osrednji cilji sprememb so bili:** (1) zmanjšanje segmentacije trga dela, (2) povečanje fleksibilnosti, (3) povečanje delovnopравниh varstva in preprečevanja zlorab ter (4) povečanje vloge kolektivnih pogajanj (MDDSZEM, 2015).

V maju 2015 je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZEM) izdalo Drugo poročilo Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela.³ V poročilu si lahko med drugim preberemo, da se je število delovno aktivnih v letu 2014 v večini dejavnosti povečalo, **velik del povečanja zaposlenosti pa je potekal prek agencij za posredovanje dela**. Kar se tiče uporabe agencijskega dela, se na tem področju po letu 2013 odvijajo zelo močni trendi.

Stanje v praksi

Po eni strani se **panoga očitno konsolidira** z vidika konkurenčnosti ponudbe; do uporabe zadnjih sprememb ZUTD v letu 2014 je bilo v register agencij za posredovanje dela vpisanih 231 subjektov, medtem ko jih je danes 109.⁴ Če se je po eni

strani dejavnost posredovanja dela zgostila na manj ponudnikov, pa si le-ti v času pri spremembah zakonodaje, kateri je sledila gospodarska konjunktura in še vedno spremljajoč »strah« delodajalcev pred (direktnim) zaposlovanjem, **prevzemajo vse večji del trga dela**. Tako se je število zaposlenih v dejavnosti N78 (»zaposlovalne dejavnosti«) med novembrom 2013 in 2016 **povečalo iz 6.778 na 16.887** (SURS, 2017).⁵ In če si pogledamo letna poročila nekaterih (večjih) agencij za posredovanje dela, vidimo, da se je njihovo poslovanje po letu 2013 opazno izboljšalo; prihodki od prodaje podjetja Kariera d.o.o. so leta 2013 znašali 9.435.821 EUR; leta 2015 so se zvišali na 22.356.745 EUR (Revidirano letno poročilo za 2015⁶).

Tukaj pa se začne zgodba dodatno zapletati; pri vse bolj intenzivni uporabi agencijskega dela lahko namreč zlahka govorimo o **poslovnem modelu, ki nadomešča klasično »in house« HRM funkcijo podjetja z »outsourcingom« kadrovskih storitev, oziroma storitvijo posredovanja dela**. Na Delavski svetovalnici pa vse bolj opazimo primere, kjer sploh več ne moremo govoriti »zgolj« o »poslovnem modelu«, temveč mestoma kar o **modelu organiziranega kriminala**. V slednjem primeru namreč podjetje uporabnik uporablja »storitve« takšnih in drugačnih (neregistriranih) agencij za posredovanje dela oz. »izvajal-

¹ Dosegljivo na: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/112301>

² Dosegljivo na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840>

³ Dosegljivo na:

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/Analiza_trga_dela_maj_2015.pdf

⁴ Vir: Register agencij za posredovanje dela. Dosegljivo na:

http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zagotavljanja_dela_delavcev_uporabniku/

⁵ Dosegljivo na:

http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/01_07009_aktivno_preb_mesecno.asp

⁶ Dosegljivo na: www.ajpes.si

cev storitev«, ki so med sabo na različne načine povezane, in na vrsto različnih načinov izkoriščajo svoje zaposlene. Moramo pa biti jasni: v obeh primerih gre za **način bega iz delovne zakonodaje**, kjer delodajalec formalno ni več delodajalec, temveč uporabnik, in kjer se strošek dela bilančno kar naenkrat premakne med stroške storitev.

Nekaj značilnih primerov

V nadaljevanju opisujemo štiri v zadnjem času javno bolj izpostavljene primere.

GG Postojna, PE Marof Trade – Veles, Foles in drugi

Eden izmed javno bolj izpostavljenih primerov je primer uporabe tega »poslovnega modela« v Gozdnem gospodarstvu Postojna (GGP), PE Marof Trade. Po besedah Finančne uprave RS (FURS) je bilo v izvedenih postopkih nadzora ugotovljeno, da se **različni pravni subjekti v verigi povezujejo z namenom, da se prek prikritih poslov izogibajo davčnim obveznostim** (DDV, davki in prispevki od dohodkov fizičnih oseb), posledično nastaja davčni dolg. Pri tem družbe v verigi po mnenju FURS opravljajo dejavnost zagotavljanja dela delavcev krovnemu zavezancu, in sicer v proizvodnji opažnih plošč in nosilcev v PE Marof. Dejavnost zagotavljanja delavcev uporabniku je sicer regulirana v ZUTD (XI. poglavje – zagotavljanje dela delavcev uporabniku). Pravni subjekti, ki delavce zagotavljajo krovnemu zavezancu, ne izpolnjujejo pogojev, ki jih določa ZUTD, kar potrjujejo tudi razlogi, navedeni v odpovedi pogodbe s pravnim subjektom, ki je to dejavnost opravljal v februarju 2016. Zato se sklepajo pogodbe, kjer gre za navidezno opravljanje storitev – podizvajalcev na sredstvih, ki so sicer last krovnega zavezance, vendar **v navideznem najemnem razmerju pri podizvajalcu**. V vodenih postopkih, ki so se s strani FURS začeli v letu 2015, je ugotovljeno, da se družbe, ki navidezno nastopajo v verigi kot podizvajalci, **nenehno spreminjajo**. V nadzorni akciji FURS dne 10. 3. 2016 so bile na podlagi opravljenih razgovorov z delavci podizvajalca, ki so delali v nočni izmeni, ugotovljene **številne nepravilnosti**, kot so: zapo-

slovanje na črno, kršitve v zvezi s prijavljenim številom ur tedensko pri Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije in dejanskim številom ur dela tedensko (prijavljenih 20 ur tedensko; dejansko od 50 do 75 ur tedensko), izplačilo plač v gotovini, kršitve na področju upravičenosti do odsotnosti iz zdravstvenih razlogov in dopusta ter na področju varnosti in zdravja pri delu. (Državni zbor RS, 2015)⁷

Inšpektorat RS za delo (IRSD) pa je v času med 1. 1. 2012 in 13. 4. 2016 na področju nadzora delovnih razmerij opravil pri delodajalcih, povezanih s PE Marof, skupaj 46 inšpekcijskih pregledov in ugotovil **skupno 46 kršitev delovnega prava**. V zvezi z navedenimi kršitvami so izdali skupno 10 plačilnih nalogov v postopkih o prekrških; 4 odločbe o prekršku; 8 upravnih odločb (prepovednih in ureditvenih); 3 opomine v postopkih in prekrških; 4 sklepe v upravnem postopku; eno naznanilo kaznivega dejanja zaradi suma storitve kaznivega dejanja zaposlovanja na črno (17 delavcev).

IRSD ob tem opozarja, da je **večina obravnavanih podjetij »slamnatih«**, zoper katere so ukrepi IRSD neučinkoviti (saj je že vročitev praktično nemogoča), zato so inšpektorji skušali iskati povezave med različnimi subjekti in poskušali priti do pravega kršitelja, torej pravne ali fizične osebe, pri kateri bi lahko ugotovili dejansko stanje in ki bi ji lahko dokazali odgovornost za kršitve s področja delovnega prava. Prav to pa je način, ki presega pristojnosti, usposobljenost in pooblastilo IRSD.⁸

Incom – TIHE BGR, Kadri Sonja

V javnosti je bila pred kratkim izpostavljena **zgodba o izkoriščanju delavcev v agencijah, katerih zaposleni opravljajo delo v podjetju Incom**. Po pričevanju delavcev so dostikrat na mesec opravili tudi po več kot 300 ur.⁹ Šlo je za delavce, ki so v podjetju Incom delali prek bolgarske agencije za posredovanje dela TIHE BGR. Ti delavci sedaj opravljajo delo v podjetju Incom prek agencije **Kadri Sonja**, ki je bila vpisana v register agencij za posredovanje dela v začetku junija 2016.

Po pridobljenih informacijah je IRSD pri delodajalcu Incom, d.o.o. od leta 2012

opravil 25 inšpekcijskih pregledov in pri tem **ugotovil več kršitev** glede plačila za delo, glede delovnega časa ter odmorov in počitkov, glede opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava kljub elementom delovnega razmerja, glede zagotavljanja dela delavcev uporabniku, glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. IRSD je delodajalcu na tej podlagi izdal več odločb o prekršku z izrekom globe v skupnem znesku 12.000 EUR za pravno osebo ter 1.750 EUR za odgovorno osebo delodajalca, več odločb z izrekom opomina ter več upravnih odločb, s katerimi je delodajalcu odredil odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Delodajalcu je že septembra 2015 tudi prepovedal opravljanje delovnega procesa z delavci družbe TIHE BGR, dokler družba ne bi bila vpisana v evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku (evidenca), ki jo vodi MDDSZEM. Delodajalec se je na odločbo pritožil, vendar jo je pritožbeni organ zavrnil, delodajalec pa je nato vložil še tožbo na upravno sodišče, o njej pa še ni odločeno. Nadzor IRSD pri delodajalcu še ni zaključen.

IRSD je opravil več nadzorov tudi pri delodajalcu TIHE BGR. Ker družba TIHE BGR ni bila ustanovljena v Sloveniji, ampak gre za tujega delodajalca, je **nadzor IRSD precej otežen**, delodajalec se je v veliki meri izogibal nadzoru, tudi sodelovanje s pristojnimi organi države delodajalca ni bilo preveč uspešno. IRSD je tudi delodajalcu TIHE BGR prepovedal opravljanje delovnega procesa in uporabo sredstev za delo, ki ga je izvajal tako, da je zagotavljal delo delavcev uporabniku (družbi Incom, d.o.o.), in sicer dokler ne bo vpisan v evidenco pri MDDSZ. Delodajalec se je na odločbo pritožil, pritožbeni organ pa o njej še ni odločil (IRSD, Rečnik, 2016).

Luka Koper – »izvajalci pristaniških storitev« (IPS)

Luka Koper pri svojem delu **najema izvajalce pristaniških storitev od vrste podjetij**, med katerimi je več takšnih, ki poslujejo izključno z Luko Koper. V Luki podarjajo, da gre za »poslovno prakso, ki jo poznajo vsa pristanišča, dejanskega nadzora nad poštenostjo podjetij ne morejo izvajati«. Praksa »izvajalcev pristaniških storitev« pa razkriva **številne primere kršitev delavske zakonodaje in zanimive normative**, po katerih, denimo, delavec prejme 33 centov plačila na tono pretovorjene kave. (MMC RTV SLO, 30. 8. 2016).¹⁰

⁷ Dosegljivo na: <http://imss.dz-rs.si/imis/c42e803a514a13d013c8.pdf>

⁸ Vir: <http://imss.dz-rs.si/imis/c42e803a514a13d013c8.pdf>

⁹ Glej: <http://val202.rtvlo.si/2016/11/leone/>

¹⁰ Vir:

<https://www.rtvlo.si/slovenija/ce-se-gazdi-ne-oglasi-na-telefon-ali-delo-odkloni-ga-ta-kazensko-ma-njkrat-poklice/401415>

IRSD je tako v preteklosti opravil številne nadzore pri različnih delodajalcih, povezanih z Luko Koper, in na podlagi ugotovljenih kršitev **izrekel tudi številne ukrepe**, med njimi so tudi podali ovadbe, izdali ureditvene odločbe in izrekli globe. Med **kršitvami**, ki jih je IRSD obravnaval pri izvajalcih pristaniških storitev, so najpogosteje: neizplačan regres, zamik pri izplačilu plač in neplačevanje dodatkov za težje pogoje dela. V posamičnih primerih so ugotovili tudi neizplačane plače in posamične pobote plač brez soglasja delavcev. (MMC RTV SLO, 12. 7. 2016).¹¹

Kar je nujno potrebno izpostaviti, je vprašanje, **kakšen je resnični formalni status »izvajalcev pristaniških storitev«**. V odločbi IRSD v primeru nadzora nad enim izmed teh IPS (Encon d.o.o.) z dne 3. 10. 2016 je zapisano, da se »družbi Encon na podlagi 3. točke 19. člena ZID-1 prepove opravljanje dela oziroma opravljanje delovnega procesa z delavci do odprave nepravilnosti, ki je bila storjena s tem, da je zavezanec Encon d.o.o. delavce, s katerimi je imel sklenjene pogodbe o zaposlitvi, posredoval uporabniku Luki Koper d.d., pri čemer se je ugotovilo, da je zavezanec opravljal dejavnost, ki ima vse znake zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku – Luki Koper d.d. **brez dovoljenja za opravljanje dejavnosti** zagotavljanja dela delavcev uporabniku in **brez vpisa v register** pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku, s tem pa je zavezanec ravnal v nasprotju s 168. členom Zakona o urejanju trga dela.«¹²

Manicom – Beki plus

Spomnimo se primera, kjer je **prostore inšpektorata za delo čistila delavka, ki je delala na črno**.¹³ Delavka je bila sicer zaposlena v podjetju Beki Plus, ki je sicer večino poslov dobilo od podjetja Manicom. V zadnjih trinajstih letih je Manicom od javnih organov dobil za več kot 20 milijonov evrov naročil. Konec aprila 2014, po treh mesecih dela, je ena od inšpektorice delavko ogovorila in potem so se inšpektorji hitro odzvali. Pogovorili so se še z drugimi delavkami ter skupaj s kolegi s finančne uprave in policisti

opravili nadzor poslovanja Manicoma in povezanih družb. Ob nadzoru so inšpektorji ugotovili, da Manicom **na nepravilen način oddaja delo drugim podjetjem**. Ker njegov odnos z drugimi podjetji ni nič drugega kot to, da mu posredujejo delavce, bi morala biti ta podjetja registrirana kot posredovalci delovne sile. Posredovani in napoteni delavci so namreč zaščiteni tako, da imajo njihovi uporabniki do njih zakonsko določene obveznosti. Ker Beki Plus in druga podjetja, od katerih si je Manicom izposojal delavce, niso bila ustrezno registrirana, so inšpektorji Manicomu in njegovemu direktorju naložili več deset tisoč evrov glob, ki pa še niso pravnomočne, ker je Manicom vložil zahtevo za sodno varstvo.

Zaradi istega razloga še ni pravnomočna večina glob, ki so jih inšpektorji naložili podjetju Beki plus in njenemu direktorju Smailu Memiću. **Seznam kršitev** – za zdaj še domnevnih – potrjuje navedbe delavk, s katerimi je govoril novinar Mladine. Trdijo, da so za osemurno delo dobile plačo, nižjo od minimalne. Tiste, ki so dobile minimalno plačo, pa trdijo, da so za to delale ogromno. Memića je letos več delavk ovadilo in ena od njih je navedla, da je čistila šestnajst ur na dan oziroma 88 ur na teden. Plačo naj bi dobivala zgolj za štirideset ur na teden, prispevke pa naj bi ji Memić plačeval, kot da dela zgolj 20 ur na teden. Stroške za prehrano naj bi ji pokrival z darilnimi karticami. A tako je bilo šele od oktobra 2014, saj je prej eno leto delala na črno. »Memić mi je plačo v višini 580 evrov dajal na roke, ni pa mi plačeval prispevkov za zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, niti ni odmeril davka od plače,« so njeno pričanje v ovadbi povzeli ljubljanski okrožni tožilci.¹⁴

Kaj lahko stori svet delavcev?

Če je prvi del prispevka namenjen orisu konkretnega problema (verižnega) bega iz delovne zakonodaje, pa je drugi del prispevka namenjen **možnim ukrepom svetov delavcev**, ki jih dopušča veljavna zakonodaja glede reševanja problema prekomerne in netransparentne uporabe takšnih in drugačnih zunanjih storitev.

Najprej je treba opozoriti na **zelo pomembno določbo 59. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)**, ki po eni strani določa ključne generalne omejitve glede zaposlovanja agencijskih delavcev (med njimi tudi to, da število napotenih delavcev pri uporabniku **ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku**, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. V to omejitev se ne vštevajo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas, v petem odstavku pa tudi izrecno napotuje na **aktivno vlogo svetov delavcev na tem področju** (»če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri uporabniku zahteva, ga mora uporabnik enkrat letno obveščati o razlogih za uporabo dela napotenih delavcev in njihovem številu.«).

V nadaljevanju pa predstavljamo nekaj možnih načinov ukrepanja svetov delavcev, ki jih sicer omogoča tudi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU¹⁵), pri čemer sveti delavcev **neposredno pristojnost za svoje aktivno angažiranje na tej problematiki** – razen iz zgoraj omenjene določbe ZDR-1 – črpajo tudi iz prve in druge alineje 87. člena tega zakona, ki določata, da svet delavcev med drugim (1) »*skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem*« in (2) »*predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev*«.

1.

S »participacijskimi dogovori« po 5. členu ZSDU se lahko jasno določi so- upravljaljske funkcije sveta delavcev tudi na področju najemanja zunanjih storitev.

Praktični primer:

V nemškem podjetje Meyer Werft se je natančno določilo vlogo sveta delavcev v postopkih najemanja zunanjih storitev/izvajalcev. Oblikovana je bila stalna delovna skupina, ki je sestavljena iz članov sveta delavcev in uprave ter nadzoruje implementacijo pogodb z izvajalci. Delovna skupina se prav tako posvetuje o možnosti prekinitve pogodbe z izvajalcem, v primeru nestrinjanja glede obsega zunanjega izvajanja storitev, se posvetuje z arbitražno komisijo. Podjetje se je prav tako zavezalo, da natančno obvešča o podizvajalskih odnosih in da se s svetom delavcev posvetuje o kadrov-

¹¹ Vir:

<http://www.rtvlo.si/gospodarstvo/inspektorat-za-delo-veckrat-odkril-krsitve-pri-pristaniskih-storitvah-v-luki-koper/397970>

¹² Vir: odločba IRSD št. 06100-1190/2016

¹³ Več na:

<http://www.gorenjskiglas.si/article/20160530/C/160539981/1015/na-crno-cistila-tudi-inspekciji>

¹⁴ Vir: <http://www.mladina.si/174351/prepoceni/>

¹⁵ Dosegljivo na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO282>

skem in produkcijskem vidiku podizvajalstva. Na zahtevo sveta delavcev se vpogleda v vse pogodbe z zunanjimi izvajalci (Jaehrling, Weinkopf, Wagner, 2016)¹⁶.

2.

Omenjena delovna skupina bi lahko med drugim tudi določila merila oz. pogoje za:

- *test upravičenosti najemanja zunanje storitve (temu testu so podvržene tudi obstoječe pogodbe)*
- *direktno zaposlitev delavcev, ki opravljajo delo bodisi kot zunanji izvajalci bodisi prek zunanjih izvajalcev, pri čemer se posebno pozornost nameni vsem takšnim delavcem, ki sicer kažejo vse elemente delovnega razmerja.*

Praktični primer:

Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani je po pregledu bilanc ugotovila, da je ceneje imeti direktno zaposlene čistilke, kot imeti jih najete prek zunanjega izvajalca. Zato so uspešno zaključili postopek direktne zaposlitve čistilk, ki so pred tem delale prek čistilnega servisa.

3.

Svet delavcev skupaj z upravo pripravi politiko CSR¹⁷ in izvedbeni načrt.

V teh dokumentih se vpišejo nujni pogoji, ki jih mora izpolnjevati katerikoli ponudnik storitev, kot na primer: ponudnik aktivno izvaja socialni dialog (pri njem je organiziran sindikat, oziroma je vključen v delodajalsko organizacijo, oz. je vključeno v kolektivno pogodbo dejavnosti); nujna sestavina katerekoli pogodbe z zunanjim izvajalcem je tudi določilo, po katerem lahko naročnik kadarkoli odstopi od pogodbe v primerih, če se v času veljavnosti pogodbe izkaže, da izvajalec ne spoštuje delovno-pravnih in socialnih predpisov oz. predpisov na področju zagotavljanja dela.

Praktični primer:

Nekateri dogovori o vzpostavitvi Evropskih svetov delavcev vključujejo področje

CSR kot pooblaščen področje (podjetje Cegelec) (ETUC, 2013).¹⁸

4.

Na podlagi 58. člena ZSDU se ustanovi poseben odbor sveta delavcev za področje atipičnih oblik dela in najemanja zunanjih izvajalcev

Po ZSDU pristojnosti odbora določi svet delavcev s poslovníkom. Največ tretji-

Sveti delavcev črpajo svojo pristojnost za aktivno delovanje na področju preprečevanja zlorab »agencijskega dela« predvsem iz določil petega odstavka 59. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) in prve ter druge alineje 87. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).

na članov odbora je lahko sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev.

Praktični primer:

Nekateri Evropski sveti delavcev so vzpostavili posebne komisije CSR (ETUC, 2013).

5.

Na podlagi 87. člena ZSDU se pripravi pobuda upravi, da se celovito pregleda uporabo najetega dela in v nadaljevanju ustrezno postopa (glej tudi: participativni dogovor).

Namesto praktičnega primera praktičen namig: pri pripravi pobude bodite pozorni tudi na to, da smo že naleteli na primere, kjer poskušata (neregistrirana) agencija za posredovanje dela in uporabnik njenih storitev zakriti direktno medsebojno povezavo, tako da vmes »vrineta« takšne in drugačne tržne pogodbe o medsebojnem sodelovanju. V tem primeru se uporabnik storitev takšne »agencije« evidentno skuša izogniti tako imenovani subsidiarni odgovornosti, kjer je »uporabnik za izplačilo plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja delavcu za obdobje, ko je delavec pri njem opravljal delo, subsidiarno odgovoren.« (62. člen ZDR-1). Če se to zgodi, bodite pozorni na

prvi odstavek 163. člena ZUTD, ki pravi naslednje: »Opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku iz četrtega odstavka tega člena (v nadaljnjem besedilu: dejavnost) je vsako zagotavljanje dela delavcev s strani pravne ali fizične osebe, s katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, uporabniku, pri katerem delavec opravlja delo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika ali pretežno uporablja

sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika. Skratka; ko se dejansko stanje določenega pravnega razmerja v praksi pokaže za drugačno, kot ga želita s pogodbo prikazati pogodbeni stranki, je treba upoštevati ugotovitve o dejanskem stanju.

6.

Določba 96. člena o potrebnem predhodnem soglasju sveta delavcev se lahko uporablja tudi za primer uporabe zunanjih izvajalcev.

Določba se glasi: »Delodajalec mora v osmih dneh pridobiti soglasje sveta delavcev tudi v primeru, če imajo odločitve iz pete do osme alineje prvega odstavka 89. člena tega zakona ter prve in druge alineje 93. člena tega zakona za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev, po predpisih o delovnih razmerjih.« Ni videti razlogov, zaradi katerih se ta določba ne bi uporabljala **tudi za primere zaposlovanja večjega števila agencijskih delavcev.**

Zaključek

Sveti delavcev imajo torej vsekakor v rokah orodja, ki jih lahko uporabijo za to, da poskusijo preprečiti (nadaljnji) razmah (nelegalnih) poslovnih praks zgoraj obravnavanega stihijskega outsourcinga. Seveda nobeno orodje ni optimalno, a vedno je najbolj nevarna neuporaba nobene izmed možnosti, ki se ponujajo.

¹⁶ Dosegljivo na:

<http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Germany-final-report.pdf>

¹⁷ CSR: Corporate Social Responsibility; družbena odgovornost podjetij

¹⁸ Glej tudi: Smernice OECD za večnacionalne družbe s pojasnili;

http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/svez.gov.si/pageuploads/docs/OECD/Smernice_OECD_za_vecnacionalne_druzbe_s_pojasnili.pdf