Inšpektorat RS za delo
Podpisnik: Aleksandra Stare
Izdajatelj: Republika Slovenija
Številka: bb 5d 4e d5 00 00 00 00 56 7e e8 df
Potek veljavnosti: 04.09.2030
Čas podpisa: 10:52, 11.11.2026
Številka dokumenta: 061-273/2026-2
Spletni naslov: http://www.id.gov.si/
Dokument je elektronsko podpisan

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO, DELO IN ŠPORT

INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO

Inšpekcija nadzora delovnih razmerij

Dunajska cesta 167, 1000 Ljubljana

T: 01 280 36 60
E: gp.irsd@gov.si
www.id.gov.si

Zbornica za arhitekturo in prostor Slovenije
Mika Cimolini, univ.dipl.inž.arh., MArchBI
(mika.cimolini@zaps.si)

Številka: 061-273/2026-2
Datum: 11. 11. 2026

Zadeva: **Odgovor na prošnjo za podatke o nadzoru delovnih razmerij v arhitekturnih birojih**

V zvezi z vašim zaprosilom z dne 20. 10. 2026, v katerem nas naprošate za podatke o nadzorih v arhitekturnih birojih oziroma v dejavnosti arhitekturnega projektiranja v skladu s 33. členom Zakona o inšpekcijskem nadzoru in 17. členom Uredbe o upravnem poslovanju odgovarjamo, da vse ključne ugotovitve naših nadzorov, statistike in usmeritve objavljamo v letnih poročilih o delu IRSD, ki so v celoti (tudi za pretekla leta) dostopna na spletni strani inšpektorata: O Inšpektoratu za delo | GOV.SI. V njih boste odgovore našli v izvirni in najbolj točni obliki, zato vas usmerjamo neposredno na ustrezne dele, v nadaljevanju pa podajamo nekaj poudarkov.

Splošno delovnopravno izhodišče je, da mora za zakonito opravljanje dela obstajati pravna podlaga, na podlagi katere se takšno delo tudi opravlja. V primeru, da se delo opravlja brez pravne podlage, gre za zaposlovanje na črno na podlagi Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno. Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1) praviloma ureja samo delovna razmerja in ne tudi drugih pogodbenih razmerij med osebami, ki opravljajo delo in osebami, za katere se to delo opravlja. Elementi, po katerih se delovno razmerje loči od drugih civilno-pravnih pogodbenih razmerij, so naslednji: gre za razmerje med delavcem in delodajalcem, ki je prostovoljno, delavec se vključi v organiziran delovni proces delodajalca, delo opravlja za plačilo, osebno, nepretrgano in po navodilih ter pod nadzorom delodajalca. Bistveno je, da delavec opravlja delo v razmerju podrejenosti do delodajalca, kot del delovnega procesa, ki ga organizira delodajalec. Če so v konkretnem pravnem razmerju ti elementi podani, gre za delovno razmerje, čeprav med strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi, ki je sicer pravilo. Pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja so torej bistvene dejanske okoliščine, ki kažejo, kako se pogodbeno razmerje uresničuje v praksi, in ne poimenovanje razmerja s strani pogodbenih strank ali status pogodbenih strank. Če obstajajo elementi delovnega razmerja, se na podlagi 13. člena ZDR-1 delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. Potrebno je torej upoštevati tudi posebnosti v posameznih dejavnostih, ki so opredeljene v specialni zakonodaji. Inšpektorji za delo sklepanje podjemnih pogodb nadzirajo le v primeru, če gre za ugotavljanje obstoja elementov delovnega razmerja in se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, reševanje medsebojnih sporov v civilnih razmerjih pa je sicer v pristojnosti sodišča.

Razreševanje teh primerov ni enoznačno, pri čemer inšpektorji dokazujejo elemente delovnega razmerja za vsakega delavca posebej. Glede uporabe splošnih pravil civilnega prava iz 13. člena ZDR-1 izhaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. Za kršitev te določbe torej ne zadošča le ugotovitev obstoja elementov delovnega razmerja, temveč je potrebno te elemente presojati v povezavi z 22. oziroma 54. členom ZDR-1. V 3. členu je podana definicija delovnega razmerja, po kateri je delovno razmerje razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno

vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V 22. členu ZDR-1 so navedeni pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, in sicer mora delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom delodajalca določene oz. s strani delodajalca zahtevane in v skladu s 1. odstavkom 25. člena tega zakona objavljene pogoje za opravljanje dela (obveznost ne velja za manjše delodajalce). V 54. členu ZDR-1 pa so navedeni pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Pri ugotavljanju ali gre za element organiziranega delovnega procesa pri delodajalcu je potrebno izhajati iz dejanskega stanja. Prednostno je potrebno upoštevati dejanske okoliščine opravljanja dela, ne pa kako je pravno razmerje formalno opredeljeno s strani pogodbenih strank. »Volja delavca, da se ne vključi v delovni proces s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, ni odločilna« (prim. odločitve Vrhovnega sodišča Republike Slovenije **VIII Ips 54/2014, VIII Ips 152/2012** idr.). Določba 2. odstavka 13. člena ZDR-1 je kogentne narave in pogodbeni stranki ne moreta prosto izbirati pravne opredelitve razmerja, če obstajajo elementi delovnega razmerja (sodba Upravnega sodišča **I U 68/2017**). Gre za t.i. načelo prednosti dejstev, po katerem se takšno razmerje, ne glede na voljo pogodbenih strank, po sili zakona šteje za delovno razmerje, delavec pa ima vse pravice iz delovnega razmerja (sodba Upravnega sodišča **I U 923/2015**).

Pomemben element pri ugotavljanju ali gre za delovno razmerje je element nepretrganega opravljanja dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca, saj se delovno razmerje od ostalih pravnih razmerij odločilno razlikuje zlasti po stopnji osebne odvisnosti, s katero je oseba zavezana k opravljanju določenega dela. Glede kontinuiranega opravljanja dela je treba dodati, da stranki lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi tudi s krajšim delovnim časom (spodnja meja ni omejena) in da delavec lahko sklene več pogodb za določen čas z več delodajalci, do obsega polnega delovnega časa. Delovni čas je lahko enakomerno ali neenakomerno razporejen glede na sezonsko naravo dela in druge okoliščine. Vse navedene okoliščine torej ne predstavljajo izjem, da se lahko dela opravlja na drugih pravnih podlagah, pač pa gre še vedno lahko, ob predpostavki ugotovljenih elementov, za delovno razmerje. Kot je razvidno iz sodbe Upravnega sodišča **I U 1883/2015** za obstoj delovnega razmerja ni potrebno, da delavec dela polni delovni čas in v konkretnem primeru pojasni, da tudi, če delavke delajo še za druge naročnike, to ne nasprotuje ugotovitvi o obstoju elementov delovnega razmerja in da je treba upoštevati raznovrstnost institutov delovnega razmerja, ki jih predvideva ZDR-1.

Ob ugotovljeni kršitvi 13. člena ZDR-1 delodajalcu v upravnem postopku začasno prepovemo opravljanje dela delavcev do odprave nepravilnosti in sicer na podlagi določbe 6. točke prvega odstavka 19. člena ZID-1. Zaradi obsežnosti problematike je bila na tem področju sprejeta sprememba zakonodaje, ki je prinesla dodatne pristojnosti Inšpektorata RS za delo v primeru ugotovljenih kršitev in še en prekršek: inšpektor v odločbi hkrati odredi, da mora zavezanec osebi, na katero se prepoved nanaša, izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi v roku treh delovnih dni po tem, ko inšpektor vroči odločbo, v kateri ugotovi opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava v nasprotju z zakonom, ki ureja delovna razmerja. Oseba, na katero se nanaša prepoved, sklene pogodbo o zaposlitvi najkasneje tri delovne dni po prejemu pisne pogodbe o zaposlitvi. Pisna pogodba o zaposlitvi mora biti ustrezna ugotovljenemu dejanskemu stanju kot izhaja iz odločbe, upoštevaje plačilo za delo vsaj v višini, kot je primerljivo za vrsto, obseg in kakovost dela, upoštevaje kolektivno pogodbo in splošne akte, ki zavezujejo zavezanca ter obveznosti plačila davkov in prispevkov. Oseba, ki ji ni bila vročena pogodba o zaposlitvi v zgoraj navedenem roku, lahko v roku 30 dni od poteka roka oziroma od dneva, ko je izvedela za kršitev te pravice, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem oziroma oseba, ki ji je bila vročena pogodba o zaposlitvi v nasprotju z navedenim, lahko v roku 30 dni od vročitve zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (glej Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o inšpekciji dela, Uradni list RS, št. 55/17). Ugotovljena kršitev predstavlja tudi prekršek, odgovornost kršitelja inšpektor ugotavlja v prekrškovnem postopku. Z globo od 4.500 do 20.000 eurov se kaznuje za prekršek zavezanec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če ne ravna v skladu z odredbo iz odločbe, izdane na podlagi drugega odstavka 19. člena tega zakona. Z globo od 350 do 2.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe ali odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja

dejavnost, ter odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, če stori tovrstni prekršek.

Ravno tako predstavlja prekršek kršitev 13. člena ZDR-1. Predpisana globa za kršitev 13. člena ZDR-1 znaša od 3.000 do 20.000 evrov (3. točka prvega odstavka 217. člena ZDR-1). Pravnomočna izrečena globa ima posledice tudi pri uveljavljanju drugih pravic (npr. prepoved zaposlovanja, samozaposlovanja in dela tujcev po Zakonu o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev, razlogi za izključitev iz postopkov javnega naročanja po Zakonu o javnem naročanju).

Ob tem je potrebno še spomniti, da ZDR-1 v 213. in 214. členu ureja tudi ekonomsko odvisne osebe. Gre za osebe, ki so sicer samozaposlene, glede na svojo ekonomsko odvisnost od naročnika pa so potrebne določenega varstva. Te osebe opravljajo delo osebno, dalj časa, odplačno, vendar ne v razmerah osebne podrejenosti. V teh primerih ne gre za elemente delovnega razmerja. Osrednji dejavnik razmerij med takimi osebami in delodajalci pa je ekonomska odvisnost od posameznega delodajalca, zato te osebe potrebujejo vsaj določeno delovnopravno varstvo. Gre za osebe pri katerih ni moč zaznati osebne podrejenosti v razmerju do naročnika, hkrati pa tudi same ne nastopajo v vlogi delodajalca. Če pa bi iz dejanskega razmerja izhajalo, da so podani vsi elementi delovnega razmerja, vključno z osebno podrejenostjo, torej ne gre za ekonomsko odvisne osebe, je potrebno v takih primerih ugotoviti elemente delovnega razmerja.

Na IRSD statistične podatke spremljamo po posameznih zavezancih na podlagi Standardne klasifikacije dejavnosti (po registrirani glavni dejavnosti zavezanca, ki izhaja iz Ajpesa) in pojavnih oblikah kršitev. Inšpektorji za delo so v letu 2025 v vseh dejavnostih ugotovili 21 kršitev drugega odstavka 13. člena ZDR-1. Število ugotovljenih kršitev je bilo tako manjše kot v letu 2024 ko je bilo ugotovljenih 60 tovrstnih kršitev. V letošnjem letu je bilo do časa poročanja v vseh dejavnostih ugotovljenih 35 kršitev 13. člena ZDR-1.

Inšpektorji za delo IRSD so v letu 2026 po Standardni klasifikaciji dejavnosti v dejavnosti 71 (Arhitekturna in inženirska dejavnost; tehnično preizkušanje in analiziranje) na področju delovnih razmerij opravili 81 inšpekcijskih pregledov. Do časa poročanja je bilo izrečenih 26 ukrepov upravne in prekrškovne narave. Ugotovljene nepravilnosti so se nanašale tudi na druge pojavne oblike kršitev (primeroma navajamo institut plačila za delo, delovni čas, počitki, zaposlovanje na črno itd.), pri čemer vsi postopki še niso zaključeni, letošnji podatki imajo tako status začasne narave.

Inšpektorat bo v okviru inšpekcijskega nadzora še naprej namenjal posebno pozornost različnim oblikam dela, ki jih delavci ne opravljajo v okviru delovnega razmerja, pri čemer to ni njihova prostovoljna odločitev, tudi v okviru usmerjenih akcij oziroma poostrenih nadzorov.

Lepo pozdravljeni.

Pripravila:
mag. Sonja Konestabo,
sekretarka

Aleksandra Stare,
direktorica Inšpekcije