

DOSTOJNO DELOVNO OKOLJE

Jasmina Rakita Cencelj
Inšpektorat RS za delo

S prispevkom želim predstaviti:

- veljavno zakonodajo,
- vlogo udeležencev v delovnem okolju in
- vlogo Inšpektorata RS za delo ter pomembnost medsebojnega povezovanja nadzornih državnih organov.

Inšpektorat RS za delo skladno s 1. členom Zakona o inšpekciji dela izvaja inšpekcijsko nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu, če s predpisi ni drugače določeno.

*** NAMEN PRISPEVKA**

ZDR opredeljuje in prepoveduje:

- * neposredno in posredno diskriminacijo,
- * navodila za diskriminiranje oseb,
- * prepoved povračilnih ukrepov,
- * spolno in drugo nadlegovanje in
- * *trpinčenje*.

ZDR delodajalcu nalaga zagotavljanje dostojanstva delavca pri delu.

*** ODNOSI V DELOVNEM
OKOLJU**

24. člen ZVZD-1:

Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

V kolikor delodajalec ne sprejme navedenih ukrepov, predstavlja dejanje prekršek. ZVZD-1 pa v 5. členu določa tudi, da mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu, za kar mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja, kar pomeni da je mogoče odsotnost izvajanja ukrepov obravnavati tudi v upravnem postopku in urediti konkretne primere z upravno ureditveno odločbo.

* PSIHO SOCIALNI
DEJANVNIKI

- * Druge oblike psihosocialnega tveganja lahko predstavlja tudi stanje, ko delodajalec krši zakonodajo oz. ne spoštuje z zakonom predpisanih minimalnih standardov, saj odsotnost upoštevanja zakonsko predpisanih minimalnih standardov povzroča stres na delovnem mestu, ki negativno vpliva na zdravje delavcev. Pri tem pa je treba tudi upoštevati, da gre pri stresu za individualen odziv na različne zunanje dejavnike - stresorje, ki se različno odražajo na vsakem posamezniku posebej, zato lahko različne vrste kršitev pri posameznikih povzročajo različno intenziteto odzivanja in s tem tudi drugačen vpliv na zdravje.
- * V zvezi z ureditvijo iz ZVZD-1 je treba omeniti, da 3. člen ZVZD-1 za razliko od ZDR opredeljuje delodajalca in delavca bistveno širše in je s tem možnost ukrepanja inšpektorata razširjena na širši krog subjektov in načinov opravljanja dela.

Druge psihosocialne dejavnike lahko predstavljajo tudi kršitve v zvezi z:

- prekernimi oblikami zaposlovanja,
- zaposlovanjem na črno,
- delovnim časom, odmori, počitki in letnim dopustom,
- plačilom za delo.

V času gospodarske in finančne krize ugotavljamo, da se je spremenila struktura ugotovljenih kršitev.

* DRUGI PSIHOSOCIALNI DEJAVNIKI

Leto	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Št. vseh ugotovljenih kršitev/ rang	4111	4746	5466	6013	6456	5986
1.	Zaposlovanje na črno (756)	Pogodba o zaposlitvi (994)	Pogodba o zaposlitvi (1369)	Plačilo za delo (1522)	Plačilo za delo (2596)	Plačilo za delo (2643)
2.	Pogodba o zaposlitvi (716)	Evidence (727)	Plačilo za delo (843)	Pogodba o zaposlitvi (1212)	Pogodba o zaposlitvi (942)	Pogodba o zaposlitvi (938)
3.	Evidence (585)	Zaposlovanje na črno (531)	Evidence (696)	Evidence (715)	Evidence (606)	Zaposlovanje na črno (582)
4.	Plačilo za delo (459)	Delovni čas (512)	Zaposlovanje na črno (511)	Delovni čas (589)	Delovni čas (517)	Evidence (513)

* UGOTOVLJENE KRŠITVE

Plačilo za delo je eden *bistvenih elementov delovnega razmerja* in ena *osnovnih obveznosti delodajalca* ter je za delavca *eksistencialnega pomena*, zato dalj časa trajajoče kršitve v zvezi z plačilom za delo nedvomno predstavljajo stanje, ki povzroča negativen vpliv na zdravje delavca, ob tem pa ima Inšpektorat RS za delo omejene pristojnosti pri kršitvah v zvezi s plačilom za delo:

- * ukrepanje zgolj v prekrškovnem postopku,
- * nima na voljo instrumenta, s katerim bi delodajalca prisilili k poplačilu terjatev, v kolikor le-ta kljub globi teh ne poravnava,
- * možnost prijaviti kaznivo dejanje, če so podani vsi elementi storitve le-tega.

*** PLAČILO ZA DELO**

- * Dejstvo je, da ko nastopijo hude kršitve delovnopravne zakonodaje, so te praviloma zadnja faza slabih odločitev posloводства določenega gospodarskega subjekta, in je šele v tej fazi inšpektorat seznanjen s stanjem (ne)izvrševanja delovnopravne zakonodaje in to tako preko prijav in skoraj hkrati tudi preko medijev.
- * Stanje pri gospodarskih subjektih je takrat običajno že takšno, da tudi ukrepanje inšpektorata ne pripomore k spoštovanju delovnopravne zakonodaje, saj se *delovnopravne kršitve kot posledica nelikvidnosti izražajo ravno pri izostanku plačila za delo*, gospodarski subjekt pa je takrat že v fazi nelikvidnosti, ko ni več finančnih opcij za poravnavo nobenih terjatev.

*** PLAČILO ZA DELO**

- * Menimo, da k takšnemu stanju pripomore tudi zelo enostavno ustanavljanje gospodarskih subjektov in dejstvo, da ni upravnopravnih ali poklicnopravnih omejitev, ki stečajnim dolžnikom preprečujejo vnovično vodenje podjetja.
- * Posledice enostavnega ustanavljanja gospodarskih subjektov brez omejitev ponovnega ustanavljanja v primeru stečaja in hkratnega kršenja delovnopravne zakonodaje so družbeno nevarne in na tem področju je treba pretehtati pravice delavcev glede na svobodno gospodarsko pobudo in skladno s tem prepovedati ustanavljanje gospodarskih subjektov določenim subjektom.

* **PLAČILO ZA DELO**

* Iz navedenih pojavnih oblik kršitev je razvidno, da je primarna *odgovornost na delodajalcu oziroma kršitelju, da s svojim ravnanjem vzpostavi dostojno delovno okolje*, pri čemer je ukrepanje represivnih organov sekundarnega pomena, ki posledično nujno tudi ne uspe zagotoviti ustreznega izvajanja zakonodaje.

* **ODGOVORNOST
DELODAJALCA**

Pri vseh vrstah obravnavanih kršitev:

- * Strah žrtev in morebitnih prič pred povračilnimi ukrepi
- * Anonimnost prijav
- * Pomanjkljivost prijav (tudi odsotnost osebne okoliščine)
- * Odsotnost materialnih dokazov (dokazno breme v postopkih IRSD ni obrnjeno - domneva nedolžnosti)

Posebej pri trpinčenju ("mobbingu") na delovnem mestu:

- * Dojemanje trpinčenja - delavci kot trpinčenje pogosto razumejo že odrejanje delovnih nalog s strani delodajalca
- * Subjektivno dojemanje trpinčenja s strani vseh vpletenih strani
- * Odsotnost elementa ponavljajoče narave kršitve (enkratni dogodek ni trpinčenje v smislu ZDR)

*** ZAHTEVNOST
DOKAZOVANJA**

- * Kaznovalna:
 - * Kazni zaradi ugotovljenih kršitev (postopek o prekršku)
 - * Vložitev kazenske ovadbe

- * Ureditvena:
 - * Ureditvena odločba (pri kršitvi 24. člena ZVZD-1)

- * Preventivna:
 - * Preverjanje pogojev po 45. členu ZDR in 24. členu ZVZD-1
 - * Specialno-preventivna funkcija kazni
 - * Generalno-preventivna funkcija kazni
 - * Nudenje strokovne pomoči

 **VLOGA IRSD**

* Vloga IRSD je kljub omejenim možnostim ukrepanja pomembna, saj lahko inšpektorat na terenu prvi ugotovi kršitve delovnopravne zakonodaje. V praksi pa pride nato do ugotovitev, da gre za pojave, ki ne predstavljajo zgolj kršitev delovnopravne zakonodaje, temveč gre za dejanja večjih razsežnosti, ki predstavljajo tudi kršitve drugih predpisov in navsezadnje vsebujejo znake kaznivih dejanj. Ti pojavi presegajo vlogo inšpektorata, zato je v takšnih primerih še posebej pomembno sodelovanje z drugimi organi.

* **VLOGA IRSD**

* Delodajalec, ki že dlje časa delavcem ni izplačeval plače in poravnal prispevkov za socialno varnost, je več delavcem samovoljno, brez njihove vednosti, prekinil delovno razmerje ter jih prezaposlil na drug pravni subjekt. Delodajalec delavcem ni izrazil odpovedi pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki, temveč jih je samo odjavil iz zdravstvenega, pokojninskega in invalidskega zavarovanja in jih ponovno prijavil v zavarovanje pri drugi družbi. Ta družba, novi delodajalec, pa kasneje tudi ni izplačala plač in poravnala prispevkov za socialno varnost.

* **PRIMER IZ PRAKSE**

* V konkretnem primeru je Inšpektorat RS za delo obravnaval vse kršitve in tudi ustrezno ukrepal, oškodovanca, ki je kršenje delovnopravne zakonodaje prijavil, smo o ugotovitvah in ukrepih Inšpektorata RS za delo obvestili, hkrati pa mu nudili tudi strokovno pomoč glede izterjave denarnih terjatev. O svojih ugotovitvah je inšpektorat obvestil še Policijo in Komisijo za preprečevanje korupcije. Delavec je zoper delodajalca na Delovno in socialno sodišče vložil tožbo, s katero je tudi uspel. Kljub pravnomočni sodbi v korist delavca pa delavec z izvršbo ni uspel, saj podjetje že od začetka obstoja naprej praktično ni razpolagalo z nikakršnim premoženjem. Zoper podjetje pa se je začel tudi postopek izbrisa iz sodnega registra brez likvidacije.

* PRIMER IZ PRAKSE

*V času svetovne gospodarske in finančne krize se iz najrazličnejših vzgibov izgublajo osnovne vrednote, ki vodijo v neodgovornost in izkoriščanje, zato je za vzpostavitev ustreznega stanja, v katerem bo omogočeno dostojno delovno okolje, zelo pomembno tudi medsebojno povezovanje institucij z različnih delovnih področij, z ravnanjem v smeri spremembe miselnosti subjektov, ki takšnega okolja ne zagotavljajo.

* **SKLEPNO**