

# Varovanje dostojanstva delavcev pri delu

Delovanje Inšpektorata RS za delo ter  
problematika v zvezi z ugotavljanjem  
kršitev

**Inšpektorat RS za delo**

Jasmina Rakita, univ. dipl. pravnica,

Direktorica inšpekcije nadzora delovnih razmerij

## Inšpekcija nadzora delovnih razmerij

### ZAKON O INŠPEKCIJI DELA (ZID)

v skladu s 1. členom ZID opravlja inšpekcija nadzora delovnih razmerij 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 ter stavke**, če s predpisi ni drugače določeno

V letu 2011 (podatki do 31.8.2011):

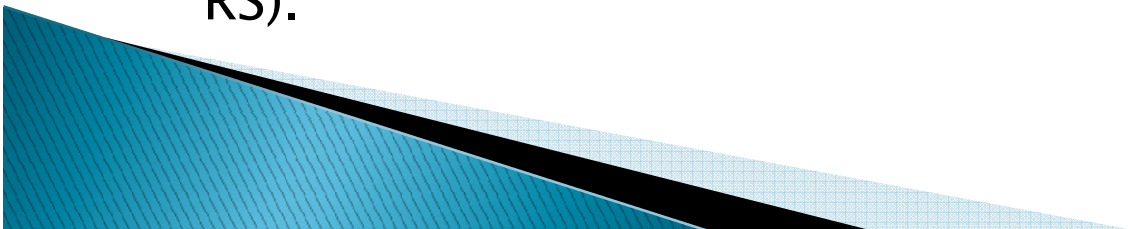
- opravili 6.185 inšpekcijskih pregledov
- ugotovili 3.814 kršitev
- izrekli 3.500 ukrepov

## Obveznosti delodajalca

Bistvenega pomena je **dolžnost delodajalca**, da varuje in zagotovi varovanje delavčeve osebnosti in njegovega dostojanstva pri delu oz. na delovnem mestu.

Že **Ustava RS** določa v II. poglavju človekove pravice in temeljne svoboščine, ki se uresničujejo neposredno na podlagi ustave, so neodtujljive in se jim posameznik ne more odpovedati, razen v primerih, ki jih določa ustava, in v primerih, ko so omejene s pravicami drugih. Med te pravice pa spadajo tudi:

- pravica do osebnega dostojanstva in varnosti (34. člen Ustave RS) ter
- pravice zasebnosti in osebnostne pravice (35. člen Ustave RS).

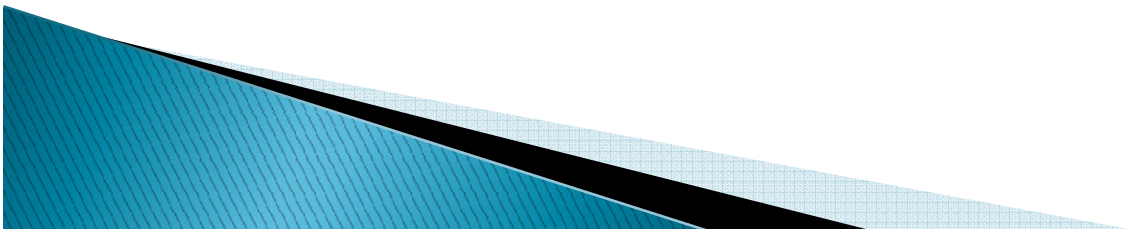


## Obveznosti delodajalca

Na počutje delavcev v širšem smislu vplivajo **praktično vsa ravnanja delodajalca** (pa tudi drugih delavcev in tudi tretjih oseb v komunikaciji z delavci).

Ravnanja, ki posredno vplivajo na počutje na delovnem mestu (npr. v zvezi z odrejanjem dela, plačilom za delo, zagotavljanjem odmorov in počitkov, izrabo letnega dopusta itd.) – zakon v tej zvezi določa pogoje in omejitve oz. pravni okvir.

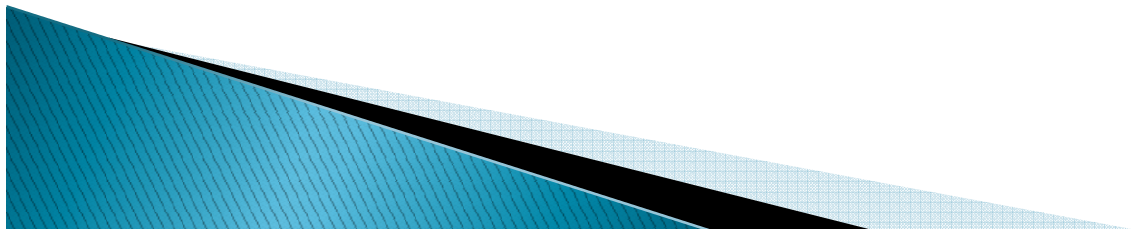
Ravnanja, ki neposredno vplivajo na počutje delavcev (diskriminacija v zvezi z delom, spolno nadlegovanje, druge oblike nadlegovanja, trpinčenje na delovnem mestu oz. “mobbing”) – zakon jih izrecno prepoveduje.



## Zakonodaja na področju dostojanstva delavcev pri delu

Temeljni nacionalni predpisi:

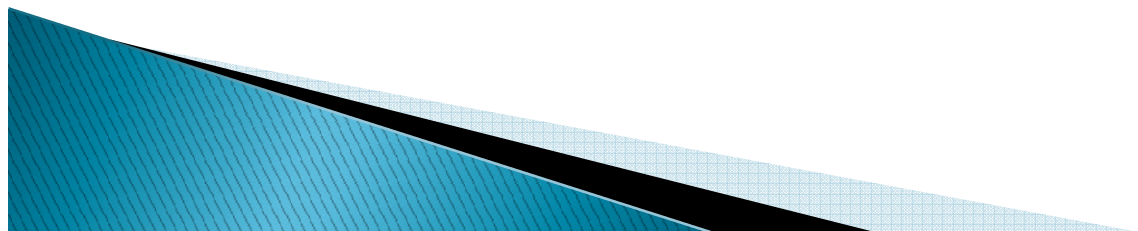
- **Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)** določa, da se s tem zakonom določajo skupni temelji in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih ali njenih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin.
- **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)** pa je v tej zvezi specialen predpis, saj (med drugim) vsebuje tudi določbe, ki se (ne)posredno nanašajo posebej na varovanje dostojanstva delavcev.



## Zakonodaja na področju dostojanstva delavcev pri delu

Temeljni nacionalni predpisi:

- **Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)** je glede na ZDR še specialnejši predpis, saj v zvezi z v zvezi z varnim in zdravim delom določa, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.

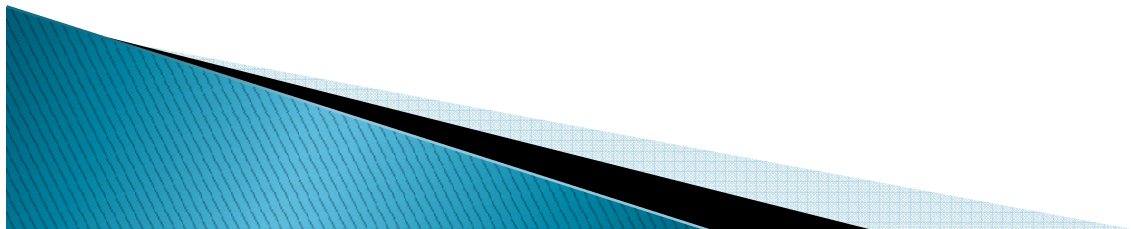


## *Pristojnosti v zvezi z izvajanjem ZUNEO*

Inšpektorat RS za delo v okviru svojih pristojnosti nadzoruje tudi izvajanje določb Zakona o uresničevanju enakih možnosti v zvezi z:

- neposredno diskriminacijo (drugi odstavek 4. člena),
- posredno diskriminacijo (tretji odstavek 4. člena),
- navodili za diskriminacijo (četrti odstavek 4. člena),
- nadlegovanjem (5. člen) in
- prepovedjo diskriminacije in povračilnih ukrepov (3. člen).

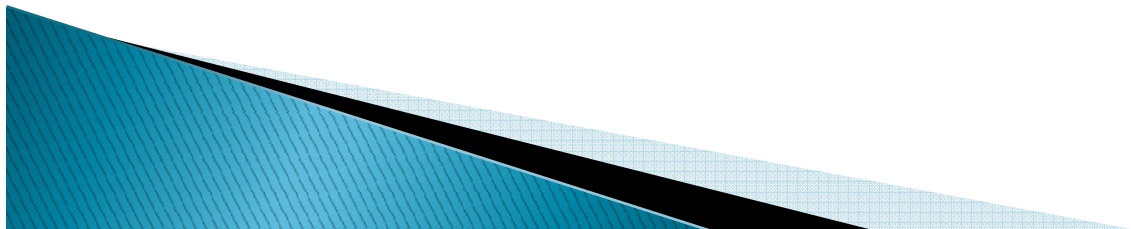
Inšpektorat je pristojen za ukrepanje na podlagi odstopljenih zadev s strani zagovornika (20. člen ZUNEO).



## *Pristojnosti v zvezi z izvajanjem ZDR*

Inšpektorji v zvezi z varovanjem dostojanstva delavca nadzorujejo predvsem izvajanje naslednjih določb Zakona o delovnih razmerjih:

- prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov (6. člen ZDR),
- prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (6.a člen ZDR),
- enaka obravnava glede na spol (25. člen ZDR),
- varovanje dostojanstva delavca pri delu (45. člen ZDR),
- enako plačilo žensk in moških (133. člen ZDR).

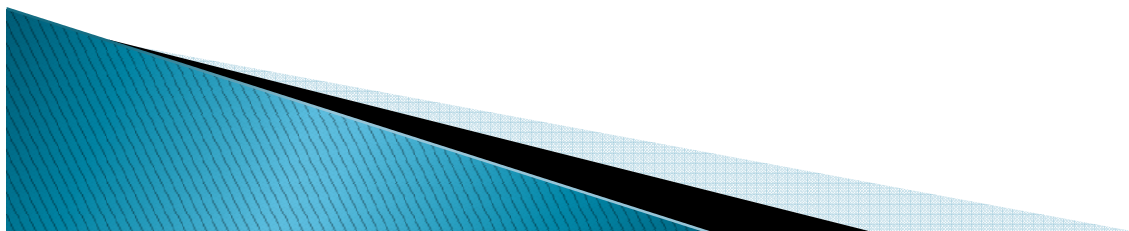




## *Pristojnosti v zvezi z izvajanjem ZDR*

Kot prekršek je v ZDR opredeljena kršitev 6. člena ZDR (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov) – gre za primere, ko delodajalec iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v **neenakopraven položaj**.

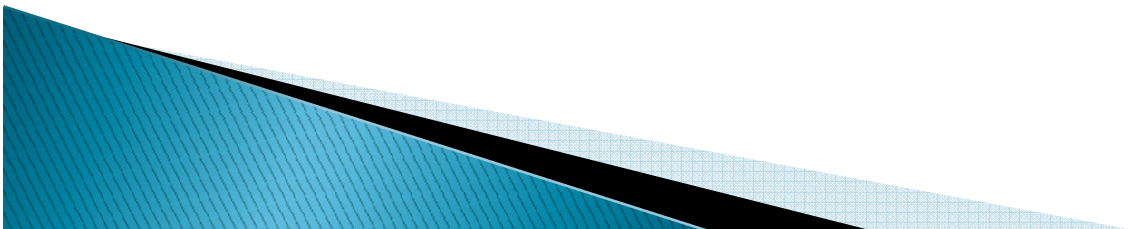
ZDR določa, da se spolno in drugo nadlegovanje štejejo za diskriminacijo po določbah ZDR, zato je treba smiselno upoštevati določbe 6. člena ZDR, ki določajo posledice diskriminatornega ravnanja delodajalca in v zvezi s tem tudi smiselno uporabiti kazensko določbo v zvezi z diskriminacijo.



## *Pristojnosti v zvezi z izvajanjem ZDR*

Kot prekršek je v ZDR opredeljena tudi kršitev prvega odstavka 45. člena ZDR, ki določa, da je **delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje**, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen **mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe** za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.

Trpinčenje v kazenskih določbah ZDR ni opredeljeno kot prekršek. Žrtvi tako ostane za uveljavljanje pravic na voljo le sodna pot.

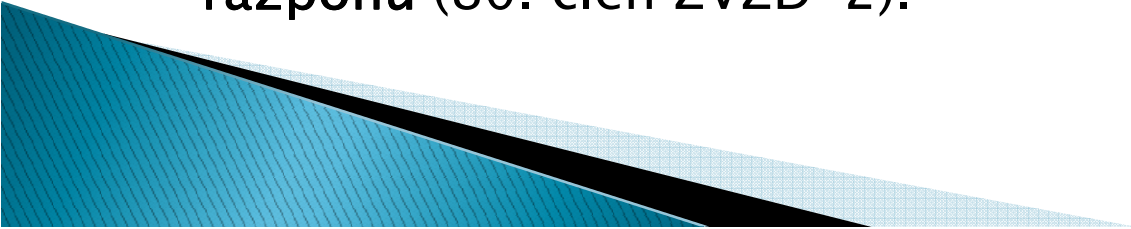


## *Pristojnosti v zvezi z izvajanjem ZVZD – 1*

Novi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (z začetkom veljavnosti s 30.11.2011) v 24. členu določa, da mora delodajalec 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 primeru nespoštovanja navedenega člena je zagrožena denarna kazen od 2.000 do 40.000 evrov za delodajalca, ki ne sprejme tovrstnih ukrepov – pooblastilo za izrek globe v razponu (80. člen ZVZD-2).

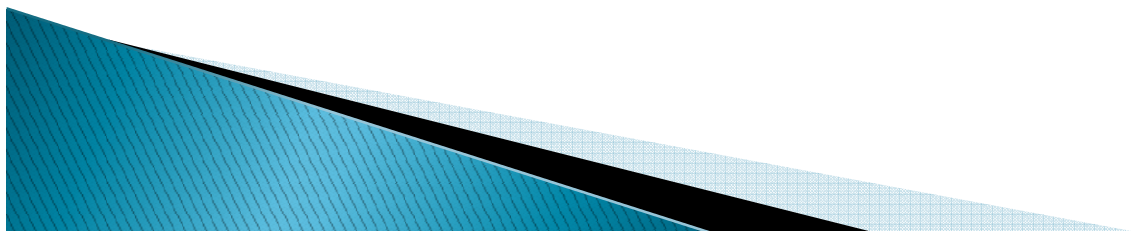


## Kazenskopravni vidik

Kazenski zakonik (KZ-1) določa kaznivo dejanje “šikaniranje na delovnem mestu” (197. člen)

Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let.

Če ima takšno dejanje za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

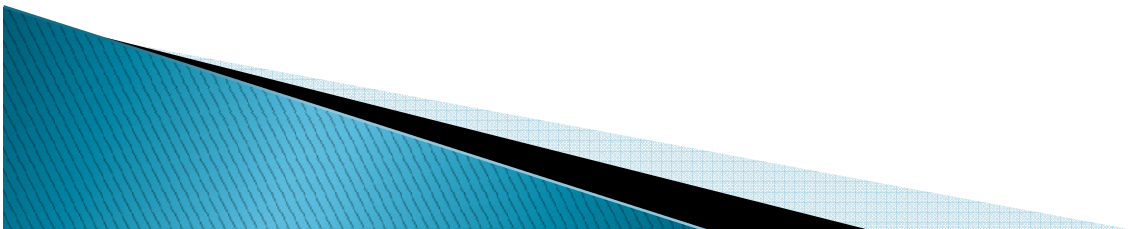


## Odgovornost delodajalca

Delodajalec je delavcu oz. kandidatu v primeru kršitve prepovedi diskriminacije in delavcu v primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu z ZDR **odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.**

Že Ustava RS določa, da sta zagotovljeni sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve.

V primeru spora velja pravilo obrnjenega dokaznega bremena – dokazno breme je na strani delodajalca.



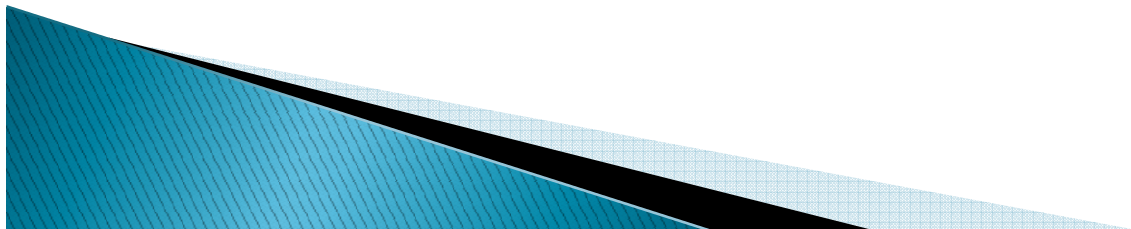
## Aktivnosti Inšpektorata RS za delo

### Kaznovalna vloga:

- kazni zaradi ugotovljenih kršitev (postopek o prekršku),
- vložitev kazenske ovadbe.

### Preventivna vloga:

- preverjanje pogojev po prvem odstavku 45. člena ZDR
- specialno-preventivna funkcija kazni
- generalno-preventivna funkcija kazni
- nudenje strokovne pomoči

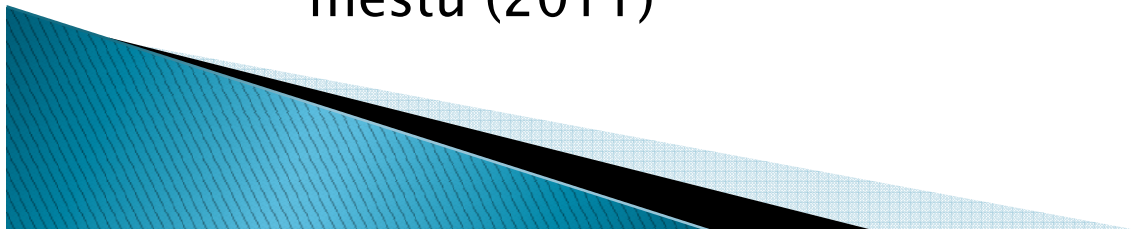


## Aktivnosti Inšpektorata RS za delo

Z namenom izboljšati prepoznavo in obravnavanje diskriminatornega ravnanja, spolnega ali drugega nadlegovanja ter trpinčenja na Inšpektoratu RS za delo tej problematiki že več let posvečamo posebno pozornost.

### Izobraževanja:

- posamezni uslužbenci inšpektorata so se udeležili usposabljanj oziroma izobraževanj, organiziranih na mednarodni ravni,
- interna izobraževanja inšpektorjev v okviru strokovnih posvetov (pridobivanje dodatnih znanj, potrebnih za uspešno prepoznavo in obravnavanje kršitev),
- konference Inšpektorata RS za delo:
  - Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu (2008)
  - Kakovost življenja in psihosocialni dejavniki na delovnem mestu (2011)



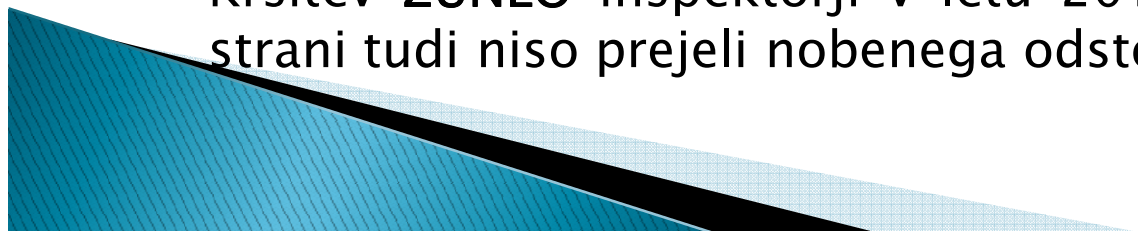
## Ugotovljene kršitve v letu 2011

Inšpektorji so v letu 2011 (do 31.8.) ugotovili skupno 4 kršitve, ki so se nanašale na prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, od tega:

- **1 kršitev** v zvezi z diskriminacijo delavca v času trajanja delovnega razmerja,
- **2 kršitvi** v zvezi z diskriminacijo iskalca zaposlitve pri zaposlovanju,
- **1 kršitev** v zvezi z dajanjem navodil za diskriminiranje oseb na podlagi katerekoli osebne okoliščine.

V istem obdobju ugotovljenih **39 kršitev** 45. člena ZDR v zvezi s sprejemo ukrepov za varovanje dostojanstva delavca pri delu.

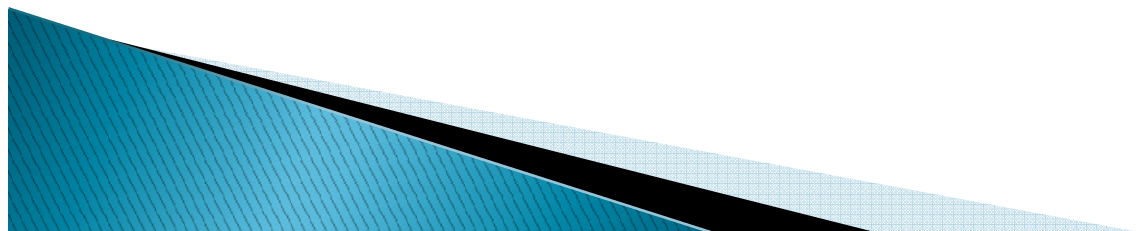
Kršitev ZUNEO inšpektorji v letu 2011 **niso ugotovili**, vendar s strani tudi niso prejeli nobenega odstopa.





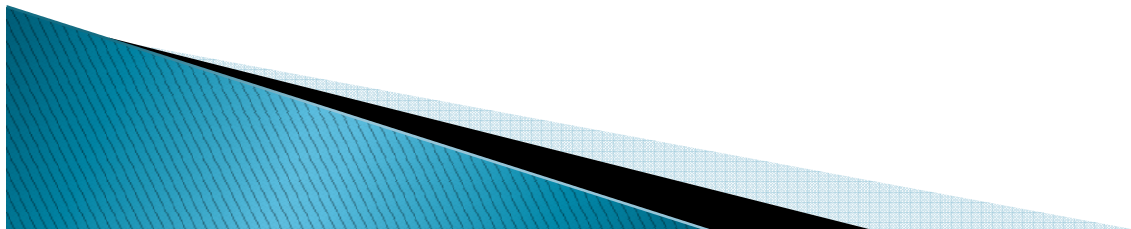
## Težave pri ugotavljanju kršitev

- prijave so relativno **redke** (glede na število zaprosil za strokovno pomoč),
- **splošne navedbe** v prijavah,
- prijave so pogosto **anonimne**,
- v prijavah domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije **ni navedene osebne okoliščine**,
- običajno **ni dokazov**, razen prič (najpogosteje sodelavci),
- **strah prijaviteljev in sodelavcev** pred povračilnimi ukrepi,
- zaposleni se **umaknejo iz okolja** (zamenjajo zaposlitev oz. dajo odpoved) in šele nato obvestijo inšpektorat o kršitvah – omejene možnosti za ukrepanje,



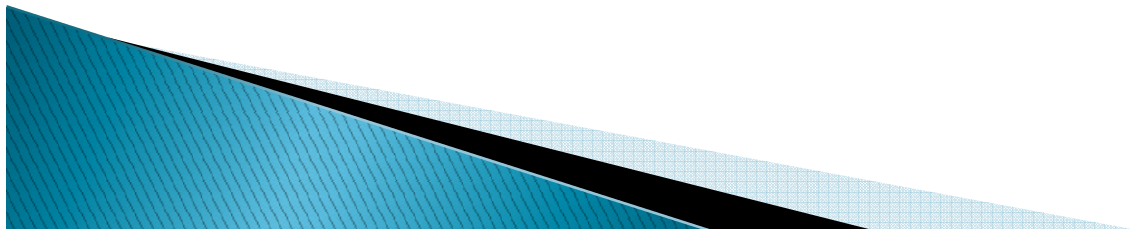
## Težave pri ugotavljanju kršitev

- v prekrškovnem postopku do pravnomočnosti odločbe velja **domneva nedolžnosti**, kršitev pa je težko dokazati, saj pogosto manjka katera od komponent prekrška (npr. odgovornost → izostanek naklepa oz. ga ni mogoče dokazati),
- na podlagi 5. odstavka 6. člena in 2. odstavka 45. člena ZDR sicer v primeru spora velja **obrnjeno dokazno breme** (delodajalec mora dokazovati, da ni kršil načela enakega obravnavanja oz. dokazati, da je sprejel ustrezne ukrepe za varovanje dostojanstva pri delu), kar pa v velja samo v primeru spora in ne v prekrškovnem postopku,
- (ne)primernost upravnega postopka za ugotavljanje tovrstnih kršitev.



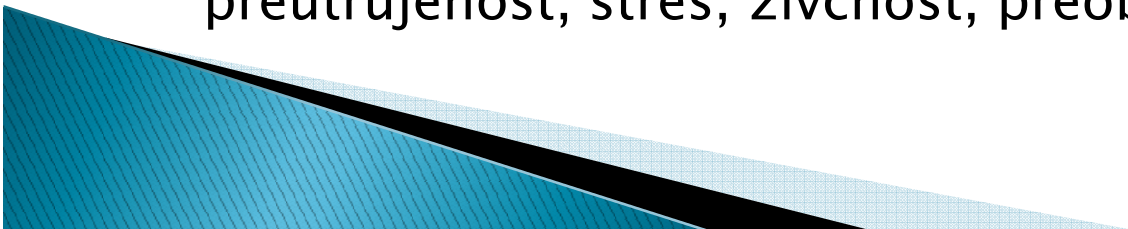
## Akcija nadzora nad izvajanjem delovnopravne zakonodaje v zvezi z zadovoljstvom delavcev pri delu (2008)

- usmerjena akcija nadzora nad izvajanjem določb delovnopravne zakonodaje, ki so neposredno ali posredno povezane z varstvom delavčeve osebnosti in dostojanstva, med drugim tudi na prepoved »mobbinga« oziroma trpinčenja ter diskriminacije na delovnem mestu ter s tem povezano zadovoljstvo ali nezadovoljstvo delavca pri delu:
  - 104 subjekti nadzora,
  - 104 opravljeni pregledi,
  - 176 ugotovljenih kršitev (46 kršitev 1. odst 45. čl. ZDR!),
  - 111 izrečenih ukrepov,
  - anketa v zvezi z zadovoljstvom delavcev pri delu.



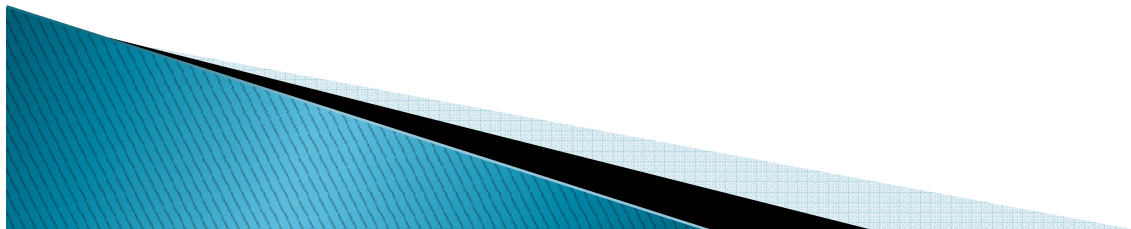
## Anketa v zvezi z zadovoljstvom delavcev pri delu

- 1.662 vprašalnikov, izpolnjenih in vrnjenih 53,9 %,
- povprečna ocena stanja zadovoljstva delavcev pri pregledanih delodajalcih 3,2 (na lestvici od 1 do 6, pri čemer 1 pomeni zelo slabo, 6 pa odlično),
- pogosto navedeni vzroki za nezadovoljstvo: prenizke plače, slab nivo komunikacije s strani vodstva,
- zaznavanje trpinčenja s strani delavcev: predvsem v obliki prevelikih zahtev delodajalca v zvezi z delom,
- delodajalci stanje zadovoljstva delavcev pretežno ocenjujejo bolje kot delavci sami,
- slaba informiranost delavcev,
- negativne posledice za zdravje po mnenju delavcev: preutrujenost, stres, živčnost, preobremenjenost.



## Zaključek

- Obravnavani tematski sklop po naravi nedvomno predstavlja enega od bolj občutljivih segmentov inšpekcijskega nadzora. **Kršitve so**, kljub prizadevanjem inšpektorjev, **težko ugotovljive**. Kršitev prepovedi diskriminacije brez predhodno podane prijave skoraj ni mogoče ugotoviti. Brez zadostnih dokazov pa inšpektorji ne morejo ugotoviti prekrška in kršitelja sankcionirati (domneva nedolžnosti).
- Tveganje je treba zmanjšati s pomočjo osveščanja delodajalcev in hkrati z obveščanjem delavcev. Delodajalci se morajo zavedati posledic, ki jih neurejene razmere s področja varovanja dostojanstva delavca puščajo pri zaposlenih.
- Vsekakor pa bomo obravnavani tematiki posvečali posebno pozornost tudi v prihodnje.



**Hvala za pozornost!**

