

PRIPRAVA NA OBISK INŠPEKTORJA ZA DELO

Nadzori na področju delovnih razmerij

Nataša Trček
Glavna inšpektorica RS za delo

Uvodoma:

- Organizacija Inšpektorata RS za delo
- Spremembe zakonodaje
- Akcije oziroma poostreni nadzori

Najboljša „priprava“ na obisk inšpektorja za delo je dobro poznavanje in čim bolj dosledno spoštovanje delovne zakonodaje, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca

Vrste inšpekcijskih pregledov glede na obseg nadzora:

- redni
- izredni
- kontrolni

-13/1 ZID - inšpektor ima pravico, brez predhodnega obvestila in brez dovoljenja DD, ne glede na delovni čas, vstopiti v delovne prostore, na delovišča, k napravam in v druge prostore, v katerih se opravlja dejavnost

Primer: prijava, iz katere izhajajo domnevne kršitve v zvezi z odpovedjo PZ iz poslovnega razloga



Izredni inšpekcijski pregled v zvezi s spoštovanjem delovne zakonodaje glede odpovedi PZ, v katerem bo inšpektor preveril zlasti, ali je delodajalec:

- o nameravani odpovedi PZ (na zahtevo delavca) pisno obvestil sindikat, svet delavcev oz. delavskega zaupnika (86/1 ZDR-1),

- izrazil odpoved v pisni obliki (87. člen ZDR-1),
- obvestil delavca o pravnem varstvu in o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v skladu s 3. odstavkom 87. člena ZDR-1,
- delavcu vročil odpoved v skladu z 88. členom ZDR-1,
- upošteval določbe ZDR-1, ki predvidevajo varstvo nekaterih kategorij delavcev (t. j. predstavnikov delavcev, delavcev pred upokojitvijo, staršev, invalidov in odsotnih z dela zaradi bolezni) pred odpovedjo,
- izplačal delavcu odpravnino v skladu s 108. členom ZDR-1.

Pri opravljanju inšpekcijskega nadzora v obravnavanem primeru bo moral delodajalec na zahtevo inšpektorja predložiti na vpogled zlasti :

- seznam zaposlenih in odpuščenih delavcev (npr. v tekočem koledarskem letu) in njihove personalne mape,
- prijave in odjave iz zavarovanj,
- dokazilo o vročitvi pisnega obvestila o nameravani odpovedi sindikatu, svetu delavcev oz. delavskemu zaupniku in o vročitvi pisne odpovedi delavcu,
- dokazilo o tem, da je bil delavec obveščen o pravnem varstvu in pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti,
- dokazila o izplačilu odpravnine.

Primer: prijava, iz katere izhajajo domnevne kršitve v zvezi z zaposlovanjem in napotitvijo delavcev v tujino, napoteni delavci pa so državljani RS in tujci, državljani tretjih držav



Izredni inšpekcijski pregled v zvezi s spoštovanjem delovne zakonodaje glede zakonitosti zaposlovanja in napotitve, v katerem bo inšpektor preveril zlasti, ali je delodajalec:

- pred zaposlitvijo tujcev pridobil delovno dovoljenje v skladu z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev,

- z vsemi delavci vzpostavil veljavno delovno razmerje (pisna pogodba o zaposlitvi - 11. in 17. člen ZDR-1),
- s pogodbo o zaposlitvi predvidel možnost dela v tujini 208. člen ZDR-1,
- v pogodbi o zaposlitvi ob obveznih sestavinah iz 31. člena upošteval še obvezne sestavine iz 209. člena ZDR-1,
- pri napotitvi upošteval zagotavljanje in uresničevanje pravic v zvezi s plačilom za delo in drugimi prejemki, ko je določeno v skladu s predpisi države, v kateri se delo opravlja, zagotovljeni drugače, vendar najmanj v obsegu, kot ga zagotavlja ZDR-1 oziroma ugodneje (7. alineja 1. odst. 209. člena ZDR-1),
- zagotovil delavcu vrnitev v Slovenijo po prenehanju opravljanja dela v tujini (4. odst. 208. člena ZDR-1)

Pri opravljanju inšpekcijskega nadzora v obravnavanem primeru bo moral delodajalec na zahtevo inšpektorja predložiti na vpogled zlasti :

- seznam zaposlenih delavcev (npr. v tekočem koledarskem letu) in njihove personalne mape,
- potrdila o prijavi dela po ZZDT-1,
- prijave in odjave iz zavarovanj,
- obrazce A1 (dosedanji E101),
- dokazila o izplačilu plače in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja.

Po lastni presoji bo inšpektor lahko izmenjal podatke s pristojnimi organi držav članic EU preko **sistema IMI** (*internal market information system*) oziroma zaprosil za ugotovitve v državi napotitve.

Primeri:

Diskriminacija pri zaposlovanju

Diskriminacija v času trajanja delovnega razmerja



Prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov določa **6. člen ZDR-1**.

Delodajalec mora enako obravnavo zagotavljati:

- iskalcu ali iskalki zaposlitve pri zaposlovanju
- delavcu v času trajanja delovnega razmerja in
- v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi

ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu z navedenim zakonom, **predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.**

Enaka obravnava glede na spol je predpisana v **27. členu ZDR-1**.

Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.

Nespoštovanje določb 6. in 27. člena ZDR-1 je sankcionirano in predstavlja prekršek za katerega je predpisana globa od 3.000 do 20.000 EUR za delodajalca ter od 450 do 2000 EUR za odgovorno osebo delodajalca

TRPINČENJE NA DELOVNEM MESTU

Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen ZDR-1)

(1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

(2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.

(3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

(4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

(5) Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

Varovanje dostojanstva delavca pri delu (47. člen ZDR-1)

(1) Delodajalec je 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.

(2) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

(3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

Nespoštovanje določb 7. in 47. člena ZDR-1 je sankcionirano in predstavlja prekršek za katerega je predpisana globa od 3.000 do 20.000 EUR za delodajalca ter od 450 do 2000 EUR za odgovorno osebo delodajalca.

Inšpektorji obravnavajo veliko število kršitev, ko delodajalec ne zagotovi varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem 1. odstavka 47. člena ZDR-1.

ZDR-1 je kot novost uvedel tudi sankcioniranje določbe drugega odstavka navedenega člena. Tudi v tem primeru opazamo precejšnje število kršitev.

Prav tako je ZDR-1 kot novost uvedel sankcioniranje določbe 7. člena ZDR-1. Z globo od 3.000 do 20.000 EUR se tako kaznuje delodajalec, ki krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

Hvala za pozornost!