



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

Kotnikova ulica 28, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 00

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

Številka: 511-53/2017/17

Ljubljana, 31. januar 2018

GENERALNI SEKRETARIAT VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE
Gp.gs@gov.si

ZADEVA: Sedemnajsto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene) – predlog za obravnavo

1. Predlog sklepov vlade:

Na podlagi šestega odstavka 21. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G, 65/14 in 55/17) je Vlada Republike Slovenije na seji dne sprejela naslednji:

SKLEP

1. Vlada Republike Slovenije je sprejela Sedemnajsto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene).
2. Vlada Republike Slovenije je pooblastila Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, da Sedemnajsto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene) posreduje Svetu Evrope.

mag. Lilijana Kozlovič
GENERALNA SEKRETARKA

Priloga:

- Priloga I: Sedemnajsto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene) – področje pravic iz dela.

Prejmejo:

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Ministrstvo za finance,
- Ministrstvo za javno upravo,
- Ministrstvo za zunanje zadeve.

2. Predlog za obravnavo predloga zakona po nujnem ali skrajšanem postopku v državnem zboru z obrazložitvijo razlogov:

/

3.a Osebe, odgovorne za strokovno pripravo in usklajenost gradiva:		
mag. Katja Rihar Bajuk, generalna direktorica, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti; Andraž Bobovnik, vodja Sektorja za analize in razvoj, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.		
3.b Zunanji strokovnjaki, ki so sodelovali pri pripravi dela ali celotnega gradiva:		
/		
4. Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu državnega zbora: /		
5. Kratek povzetek gradiva:		
V skladu z obstoječim sistemom poročanja mora Republika Slovenija v letu 2017 predložiti poročilo o izvajanju členov Evropske socialne listine (spremenjene) (v nadaljnjem besedilu: MESLS) iz vsebinskega sklopa pravice iz dela (členi 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29). Dodatnih informacij o izvajanju členov iz vsebinskega sklopa zaposlovanje, usposabljanje in enake možnosti Evropski odbor za socialne pravice v primeru Slovenije ne zahteva.		
Zadnje poročilo o izvajanju členov, ki se nanašajo na pravice iz dela, je Slovenija predložila Svetu Evrope decembra 2013 za poročevalsko obdobje od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2012 (Trinajsto poročilo Republike Slovenije o izvajanju MESLS, ki ga je sprejela Vlada RS dne 12. 12. 2013). Na podlagi tega poročila je Evropski odbor za socialne pravice sprejel Zaključke 2014, v katerih ugotavlja, da so razmere v Sloveniji usklajene z MESLS v sedemnajstih primerih, v dveh primerih (člena 2§1- Razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa in 4§4 - Pravica do razumnega odpovednega roka) pa ne. O izvajanju členov 2§2, 4§1, 4§3 in 4§5 Evropski odbor za socialne pravice ni sprejel zaključkov, saj za svoje odločitve potrebuje dodatne informacije, ki jih Slovenija podaja v tem poročilu. Sedemnajsto poročilo Republike Slovenije o izvajanju MESLS se nanaša na poročevalsko obdobje od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2016 in vključuje zakonodajne in druge ukrepe v navedenem obdobju, s poudarkom na predstavitvi sprememb Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US), statistične in druge podatke o izvajanju posameznih določil MESLS ter odgovore na vprašanja Evropskega odbora za socialne pravice iz Zaključkov 2014.		
6. Presoja posledic za:		
a)	javnofinančna sredstva nad 40.000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih	NE
b)	usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije	NE
c)	administrativne posledice	NE
č)	gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij	NE
d)	okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki	NE
e)	socialno področje	NE
f)	dokumente razvojnega načrtovanja: – nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja – razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna – razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij	NE
7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR: /		
7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40.000 EUR:		
Gradivo nima finančnih posledic.		
8. Predstavitev sodelovanja z združenji občin:		

Vsebina predloženega gradiva (predpisa) vpliva na: - pristojnosti občin, - delovanje občin, - financiranje občin.	NE
Gradivo (predpis) je bilo poslano v mnenje: – Skupnosti občin Slovenije SOS: NE – Združenju občin Slovenije ZOS: NE – Združenju mestnih občin Slovenije ZMOS: NE	
9. Predstavitev sodelovanja javnosti:	
Gradivo je bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja:	NE
Pri pripravi gradiva sodelovanje javnosti ni potrebno.	
10. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti:	NE
11. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade:	NE
dr. Anja Kopač Mrak MINISTRICA Priloga: Predlog sklepa Vlade Republike Slovenije	

PREDLOG

Na podlagi šestega odstavka 21. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G, 65/14 in 55/17) je Vlada Republike Slovenije na seji dne sprejela naslednji:

SKLEP

1. Vlada Republike Slovenije je sprejela Sedemnajsto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene).
2. Vlada Republike Slovenije je pooblastila Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, da Sedemnajsto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene) posreduje Svetu Evrope.

mag. Lilijana Kozlovič
GENERALNA SEKRETARKA

Priloga:

- Priloga I: Sedemnajsto poročilo Republike Slovenije o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene) – področje pravic iz dela.

Prejmejo:

- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Ministrstvo za finance,
- Ministrstvo za javno upravo,
- Ministrstvo za zunanje zadeve.

Priloga I:

Sedemnajsto poročilo Republike Slovenije
o izvajanju Evropske socialne listine (spremenjene)

Členi 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29
(področje pravic iz dela)

Referenčno obdobje:
1. 1. 2013 do 31. 12. 2016

Januar 2018

KAZALO

Uvod

2. člen: Pravica do pravičnih pogojev dela

- 2§1 Razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa
- 2§2 Plačani državni prazniki
- 2§3 Plačani letni dopust
- 2§4 Zmanjšanje in odprava tveganj, značilnih za nevarne ali nezdrave poklice
- 2§5 Tedenski počitek
- 2§6 Pisno obvestilo o bistvenih elementih pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja
- 2§7 Nočno delo

4. člen: Pravica do pravičnega plačila

- 4§1 Primerno plačilo
- 4§2 Višje plačilo za nadurno delo
- 4§3 Nediskriminacija med moškimi in ženskami pri plačilu
- 4§4 Pravica do razumnega odpovednega roka
- 4§5 Omejevanje odtegljajev od plače

5. člen: Pravica do organiziranja

6. člen: Pravica do kolektivnega pogajanja

- 6§1 Medsebojno posvetovanje
- 6§2 Mehanizmi za pogajanja
- 6§3 Poravnava in prostovoljna arbitraža za reševanje delovnih sporov
- 6§4 Kolektivno delovanje

21. člen: Pravica do obveščanja in posvetovanja

22. člen: Pravica do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja

26. člen: Pravica do dostojanstva pri delu

- 26§1, 2 Spolno in moralno nadlegovanje na delovnem mestu

28. člen: Pravica predstavnikov delavcev do varstva v podjetju in ugodnosti, ki jim pripadajo

29. člen: Pravica do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja

UVOD

Evropsko socialno listino (spremenjeno) (v nadaljnjem besedilu: MESLS) je Svet Evrope sprejel leta 1996. Republika Slovenija je MESLS podpisala 11. 10. 1997, zakon o ratifikaciji je Državni zbor RS sprejel 11. 3. 1999 (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99), ratificirala pa jo je 7. 5. 1999 in zanjo velja od 1. 7. 1999. Republika Slovenija je skupaj z ratifikacijo MESLS sprejela nadzor nad obveznostmi iz MESLS po postopku, ki ga določa Dodatni protokol k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb (v nadaljnjem besedilu: dodatni protokol).

V skladu z obstoječim sistemom poročanja, -ki od leta 2014 vključuje obdobjo poenostavljeno poročanje za države podpisnice MESLS, ki so sprejele tudi mehanizem kolektivnih pritožb, in ohranja tudi poročanje po vsebinskih sklopih členov MESLS, vendar po spremenjeni časovni dinamiki,- mora Republika Slovenija v letu 2017 predložiti poročilo o izvajanju členov MESLS iz vsebinskega sklopa pravice iz dela (členi 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29). Dodatnih informacij o izvajanju členov iz vsebinskega sklopa zaposlovanje, usposabljanje in enake možnosti Evropski odbor za socialne pravice (v nadaljnjem besedilu: EOSP) v primeru Slovenije ne zahteva.

Zadnje poročilo o izvajanju členov, ki se nanašajo na pravice iz dela, je Slovenija predložila Svetu Evrope decembra 2013 za poročevalsko obdobje od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2012 (Trinajsto poročilo Republike Slovenije o izvajanju MESLS, ki ga je sprejela Vlada RS dne 12. 12. 2013). Na podlagi tega poročila je EOSP sprejel Zaključke 2014, v katerih ugotavlja, da so razmere v Sloveniji **usklajene z MESLS v sedemnajstih primerih, v dveh primerih** (člena 2§1- Razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa in 4§4 - Pravica do razumnega odpovednega roka) **pa ne**. O izvajanju členov 2§2, 4§1, 4§3 in 4§5 EOSP ni sprejel zaključkov, saj za svoje odločitve potrebuje dodatne informacije, ki jih Slovenija podaja v tem poročilu.

Sedemnajsto poročilo Republike Slovenije o izvajanju MESLS se nanaša na poročevalsko obdobje od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2016 in vključuje zakonodajne in druge ukrepe v navedenem obdobju, statistične in druge podatke o izvajanju posameznih določil MESLS in odgovore na vprašanja EOSP iz Zaključkov 2014. V poročevalskem obdobju je bil sprejet Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US) (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1), ki je nadomestil Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1).

2. člen: Pravica do pravičnih pogojev dela

2§1 Razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa

EOSP ugotavlja, da razmere v Sloveniji niso usklajene z MESLS, ker nekatere kolektivne pogodbe čas pripravljenosti na delo doma, v katerem ni opravljeno efektivno delo, v celoti vključujejo v čas počitka.

Vlada Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Vlada RS) pojasnjuje, da **ZDR-1** v 142. členu kot efektivni delovni čas določa vsak čas, v katerem je delavec na voljo delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. ZDR-1 ne ureja posebej pripravljenosti na delo doma kot organizacijske oblike dela, zato tudi ne določa, ali se pripravljenost šteje v delovni čas ali ne. Navedeno je urejeno predvsem v področni zakonodaji (npr. Zakon o obrambi, Zakon o organiziranosti in delu v policiji, Zakon o zdravstveni dejavnosti, idr.) in kolektivnih pogodbah.

ZDR-1 v 158. členu daje podlago za **drugačno urejanje delovnega časa**, nočnega dela in odmorov in počitkov **v zakonu ali v kolektivnih pogodbah**. V dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice, v primerih, kjer narava dela zahteva stalno prisotnost, kjer narava dela zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela, se lahko z zakonom ali s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določi, da se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev.

Vlada RS meni, da je ureditev dnevnega in tedenskega delovnega časa v Sloveniji v skladu z relevantnimi mednarodnimi pogodbami in prakso Sodišča EU. Glede pripravljenosti na delo velja praksa Sodišča EU, da se pripravljenost na delo **na delovnem mestu** (dežurstvo) v celoti šteje v delovni čas, pri pripravljenosti na delo **izven delovnega mesta** pa se v delovni čas všteva dejansko opravljeno delo (efektivno delo). Za pripravljenost na delo (na ali izven) delovnega mesta delavcu pripada dodatek (različne kolektivne pogodbe določajo različen odstotek od osnovne plače), **delodajalec pa mora v obeh primerih upoštevati zakonske omejitve v zvezi s počitkom**.

Vlada RS poudarja, da zakonodajalec nima pristojnosti za spreminjanje kolektivnih pogodb. Skladnost kolektivne pogodbe z zakonom se preverja v kolektivnem delovnem sporu pred pristojnim delovnim in socialnim sodiščem. Iz javno dostopnega pregleda

sodne prakse Višjega delovnega in socialnega sodišča RS ni razvidno, da bi v poročevalskem obdobju sodišče ugotavljalo skladnost katerekoli kolektivne pogodbe z določbami ZDR-1 o zagotavljanju dnevnega in tedenskega počitka. Podatki o praksi delovnih sodišč niso na voljo.

V zvezi z vprašanjem EOSP, ali je Slovenija sprejela kakšne ukrepe, da bi delavcem, ki opravljajo delo doma, zagotovila, da ne bi delali več kot 16 ur na dan oziroma 60 ur na teden, Vlada RS pojasnjuje, da ZDR-1 velja za vsa delovna razmerja, sklenjena na območju Republike Slovenije, ne glede na kraj opravljanja dela (prostori delodajalca, delo doma). Delovni čas ne sme trajati več kot 13 ur dnevno glede na določbo drugega odstavka 155. člena ZDR-1, ki določa, da ima delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur. Delodajalec, ki delavcu ne zagotovi dnevnega počitka, se kaznuje z globo od 1.500 do 4.000 EUR (na podlagi 15. točke prvega odstavka 217. a člena ZDR-1).

V primeru, ko delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, mora od delodajalca najprej zahtevati, da naj kršitev odpravi oziroma svoje obveznosti izpolni. V kolikor delodajalec svoje obveznosti ne izpolni oziroma kršitve ne odpravi, lahko delavec zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. S kršitvijo lahko seznanjeni tudi Inšpektorat Republike Slovenije za delo (v nadaljnjem besedilu: IRSD).

V obdobju od leta 2013 do 2016 je bilo v **inšpekcijskih nadzorih** ugotovljenih kar nekaj kršitev določb ZDR-1 oziroma prej veljavnega Zakona o delovnih razmerjih glede počitka med zaporednima delovnima dnevnoma in glede tedenskega počitka.

Preglednica 1: Število ugotovljenih kršitev obveznosti zagotavljanja počitka (med zaporednima dnevnoma, tedenskega) v obdobju 2013 – 2016

	2013	2014	2015	2016
Št. kršitev obveznosti do počitka med zaporednima delovnima dnevnoma	135	162	181	177
Št. kršitev obveznosti do tedenskega počitka	132	185	190	167

Vir: IRSD.

Po opažanjih inšpektorjev do tovrstnih kršitev prihaja v dejavnostih, v katerih se delo opravlja projektno oziroma je določen rok izvedbe, zaradi česar delavci opravljajo delo tudi ob sobotah in

nedeljah. Mnogokrat so bile kršitve ugotovljene pri manjših delodajalcih, še zlasti v gostinstvu in trgovini, kjer pri enem delodajalcu delata le en ali dva delavca.

2§2 Plačani državni prazniki

Vlada RS pojasnjuje, da je delavec, ki dela na državni praznik v vsakem primeru upravičen do osnovne plače in dodatka za delo na praznik oziroma dela prost dan.

Glede praznikov in dela prostih dni ZDR-1 v 166. členu namreč določa, da ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob praznikih Republike Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in ob drugih, z zakonom določenih dela prostih dnevih. Ta pravica pa se delavcu izjemoma lahko omeji, če delovni ali proizvodnji proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan.

Glede na določbo drugega odstavka 137. člena ZDR-1, ima delavec pravico do nadomestila plače za praznične in druge dela proste dni, in sicer za tiste dni in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost na dan, ko delavec zaradi praznika oziroma dela prostega dne ne dela. V primeru, da pa mora delavec glede na planirano delovno obveznost delati tudi na prazničen oziroma dela prost dan, mu za ta dan ne pripada nadomestilo plače, temveč je delavec upravičen do plačila za delo, ki mu gre po pogodbi o zaposlitvi, ter do dodatka za delo na praznik oziroma dela prost dan, katerega višina se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Glede na navedeno ureditev lahko ugotovimo, da ima delavec zakonsko pravico do navedenega dodatka. Opozoriti velja tudi, da je Ustavno sodišče zavzelo stališče, da je načelu enakosti zadoščeno s tem, da je vsakdo, ki bi moral po normalnem razporedu dela delati na dan praznika, upravičen do ene od bonitet – bodisi do pravice do počitka, bodisi do pravice do povečane plače. Glede kompenzacije ur in izplačila dodatka pa opozarjamo na sodno prakso, ki je v zvezi z dodatkom (sicer za nadurno delo) zavzela stališče, da je tudi kompenzacija opravljenih nadur s prostimi urami primerna odmena za nadurno delo, če ob tem delodajalec plača še dodatek, ki je predviden za siceršnje plačilo nadurnega dela (VSRS sodba VIII Ips 80/2015).

2§3 Plačani letni dopust

Vlada RS pojasnjuje, da ZDR – 1 določa pridobitev pravice do plačanega letnega dopusta in minimalno trajanje letnega dopusta. Glede minimalnega trajanja ni sprememb (v primerjavi s prejšnjim ZDR), glede pridobitve pravice pa ZDR-1 uvaja naslednjo novost.

V nasprotju s prejšnjo ureditvijo, po kateri je delavec pridobil pravico do vsega letnega dopusta po preteku šestmesečnega delovnega razmerja, z uveljavitvijo ZDR-1 velja, da delavec pridobi

pravico do letnega dopusta s sklenitvijo delovnega razmerja (vsega ali sorazmernega dela, odvisno od obdobja zaposlitve v koledarskem letu). Delavec, ki sklene delovno razmerje ali mu preneha delovno razmerje med koledarskim letom in ima v posameznem koledarskem letu obdobje zaposlitve krajše od enega leta, ima namreč pravico do 1/12 letnega dopusta za vsak mesec zaposlitve (sorazmerni del letnega dopusta). Delavec, ki med letom sklene delovno razmerje in ima v prvem letu krajše obdobje zaposlitve, s tem pa v tem koledarskem letu pravico do sorazmernega dela letnega dopusta, pridobi pravico do izrabe letnega dopusta za naslednje koledarsko leto ob začetku naslednjega koledarskega leta. Nova je rešitev, ki daje delodajalcu možnost, da zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Upošteva novejšo sodno prakso Sodišča EU se določa daljše časovno obdobje (do 31. decembra naslednjega koledarskega leta), v katerem lahko delavec izrabi ves letni dopust, ki ga zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka ni mogel izrabiti v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega koledarskega leta. Glede na to, da gre v primeru prenehanja delovnega razmerja pri plačilu denarnega zneska v zameno za neizrabljeno pravico do letnega dopusta za nadomestilo in ne za odškodnino v civilnopravnem smislu, je pojem odškodnine nadomeščen s pojmom denarno nadomestilo.

Vlada RS pojasnjuje, da IRSD ne vodi statistike kršitev po posameznih vrstah nadomestil, zato ne moremo navesti podatka o številu ugotovljenih kršitev pravice do izplačila nadomestila plače v primeru odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta.

2§4 Zmanjšanje in odprava tveganj, značilnih za nevarne ali nezdrave poklice

Vlada RS poudarja, da v poročevalskem obdobju ni bilo zakonodajnih sprememb. Veljavni Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11; v nadaljevanju: ZVZD-1) določa pravice in dolžnosti delodajalcev ter delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter tudi ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Določbe ZVZD-1 se uporabljajo v vseh dejavnostih, kar pomeni, da veljajo za vse poklice, vključno z »nevarnimi ali nezdravimi poklici«. V kolikor pa je zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v delih vojaških dejavnostih Slovenske vojske, policijskega dela oziroma zaščite, reševanja in pomoči ob naravnih in drugih nesrečah, ki jo izvajajo Civilna zaščita in druge reševalne službe, urejeno s posebnimi predpisi, potem za te določila ZVZD-1 ne veljajo. Vsi delodajalci in tudi samozaposlene osebe morajo identificirati nevarnosti, ki se pojavljajo v njihovem delovnem procesu ter oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi bili lahko izpostavljeni pri delu. V kolikor ocenjena tveganja niso sprejemljiva, so delodajalci dolžni izvajati ukrepe, s katerimi zmanjšajo nesprejemljiva tveganja in s katerimi zagotovijo varnost in zdravje delavcev in drugih oseb, prisotnih v delovnem procesu.

Pristojni inšpektorji so v zvezi s pisnim ocenjevanjem tveganj ter ustreznostjo identificiranja tveganj, ustreznostjo ocenjevanja tveganj in ustreznostjo potrebnih ukrepov za zagotavljanje

varnosti in zdravja pri delu v letu 2013 ugotovili 1072 kršitev, v letu 2014 nekoliko več, to je 1393 kršitev, v letu 2015 1461 kršitev in v letu 2016 1549 kršitev.

2§5 Tedenski počitek

Ureditev tedenskega počitka v 156. členu ZDR-1 se glede na preteklo ureditev ni spremenila. Prvi odstavek 156. člena določa pravico delavca, da se mu v sedemdnevnem obdobju zagotovi tedenski počitek, ki traja 24 nepretrganih ur, ki jim je treba prišteti še 12 oziroma 11 ur dnevnega počitka. Tedenski počitek mora torej trajati 36 nepretrganih ur oziroma 35 nepretrganih ur tudi v primerih, ko je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen. Člen ne določa **pravice do tedenskega počitka** v koledarskem tednu (od ponedeljka do nedelje), temveč **v obdobju sedmih zaporednih dni**. Kot dan tedenskega počitka se tako lahko določi katerikoli dan v tednu glede na razporeditev delovnega časa in potrebe delovnega procesa. Taka zakonska ureditev omogoča, da se pri določanju tedenskega počitka upoštevajo tudi prevladujoče kulturne, etnične ali religiozne vrednote v okolju, v katerem posluje delodajalec in delavčevi interesi ob določanju vsebine pogodbe o zaposlitvi. Dejansko pa je delo v nedeljo tudi v ZDR-1 priznано kot neugodna razporeditev delovnega časa in poseben pogoj dela, kar izhaja iz določbe 128. člena, ki določa posebno vrednotenje dela s pravico do dodatka med drugim tudi za delo na nedeljo. Drugi odstavek 156. člena določa izjemo od pravila v situacijah, ko bi moral delavec izjemoma delati na dan, ki je sicer vključen v čas tedenskega počitka. Gre predvsem za primere, ko bi bilo delavcu izjemoma odrejeno nadurno delo ali začasno prerazporejen delovni čas. Primeri morajo biti utemeljeni z objektivnimi, tehničnimi in organizacijskimi razlogi. V teh primerih je treba delavcu kot dan tedenskega počitka zagotoviti drug dan v tednu, vendar je v vsakem primeru treba upoštevati, da mora čas tedenskega počitka trajati nepretrgano 36 oziroma 35 ur. Po določbi tretjega odstavka je vsakemu delavcu v 14-dnevnem obdobju dvakrat zagotovljen počitek v nepretrganem trajanju 36 oziroma 35 ur. Odstopanja so možna v primerih iz 157. člena in na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti v primerih iz drugega, tretjega in četrtega odstavka 158. člena.

157. člen

Delavec in delodajalec lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače, ne glede na določbe ZDR-1, uredita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek, če gre za pogodbo o zaposlitvi

- s poslovodno osebo ali prokuristom,
- z vodilnim delavcem
- z delavcem, ki opravlja delo ma domu,

če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Drugi odstavek 158. člena

- z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti se lahko določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, v primerih izmenskega dela zagotavlja v določenem daljšem obdobju, vendar ne daljšem kot šest mesecev.

Tretji odstavek 158. člena

- v dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih iz četrtega odstavka tega člena se lahko z zakonom ali kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti določi, da se dnevni ali tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem daljšem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev.

Četrti odstavek 158. člena

- po prejšnjem odstavku se lahko zagotovi pravica do dnevnega ali tedenskega počitka v dejavnostih oziroma za delovna mesta, vrsto dela ali poklice v primerih:
 - kjer narava dela zahteva stalno prisotnost,
 - kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev, ali
 - v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela.

Ureditev izjem, ki jih je skladno s tem členom mogoče uveljaviti z zakoni na področju posameznih dejavnosti, ne posega v določbo 2. člena ZDR-1, ki predvideva možnost, da se z zakoni na področju javnega sektorja drugače uredijo tudi vprašanja, ki se nanašajo na delovni čas, vključno z odmori in počitki. V drugem in tretjem odstavku 2. člena je predvidena tudi posebna ureditev delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov za mobilne delavce ter na splošno posebna ureditev delovnopравnih vprašanj za pomorščake.

Posebna ureditev pravice do tedenskega počitka velja za mlade, ki še niso dopolnili 18 let starosti. V četrtem odstavku 192. člena jim je zagotovljena pravica do tedenskega počitka v trajanju 48 nepretrganih ur.

Pravico do tedenskega počitka imajo tudi pripravniki, ki opravljajo pripravništvo volontersko in niso v delovnem razmerju (124. člen), dijaki in študenti, ki opravljajo študentsko delo na podlagi napotnice (sedmi odstavek 211. člena), ter delavci, ki jih na začasno delo v Slovenijo napoti tudi delodajalec (drugi odstavek 210. člena). Določbe o zagotavljanju tedenskega počitka se uporabljajo tudi za upokoјence, ki opravljajo začasna in občasna dela.

Preglednica 2: Število ugotovljenih kršitev obveznosti zagotavljanja tedenskega počitka v obdobju 2013 - 2016

	2013	2014	2015	2016
Št. kršitev obveznosti do tedenskega počitka	132	185	190	167

Vir: IRSD.

2§6 Pisno obvestilo o bistvenih elementih pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja

Vlada RS pojasnjuje, da se z uveljavitvijo ZDR-1 obvezni elementi pogodbe o zaposlitvi, ki mora biti sklenjena v pisni obliki, širijo. Poleg elementov, navedenih v predhodnem zakonu, je treba v pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni za določen čas, navesti tudi razlog za zaposlitev za določen čas. Namen spremembe je zmanjševanje segmentacije na trgu dela, preprečevanje nezakonitega zaposlovanja za določen čas brez utemeljenega razloga in enostavnejše izvajanje inšpekcijskega nadzora pri zaposlovanju za določen čas.

V letu 2013 so inšpektorji ugotovili 147 kršitev določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, skladno s katero mora delodajalec delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi. V letu 2014 je bilo ugotovljenih več kršitev, to je 154 kršitev, v letu 2015 še nekoliko več, in sicer 186 kršitev, v letu 2016 pa 212 kršitev omenjene določbe.

2§7 Nočno delo

Edina novost pri ureditvi nočnega dela je, da z uveljavitvijo ZDR-1 soglasja za nočno delo žensk, kot posledica prenehanja veljavnosti Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 89 o nočnem delu žensk, zaposlenih v industriji, niso več potrebna.

Glede zdravstvenih pregledov Vlada RS pojasnjuje, da mora delodajalec v skladu s 36. členom Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11) zagotoviti zdravstvene preglede delavcev, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu, torej tudi med delom v nočnem delovnem času. Konkretnije zdravstvene preglede opredeljuje Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Uradni list RS, št. 87/02, 29/03 – popr., 124/06 in 43/11 – ZVZD-1). Ta pravilnik v Prilogi 1 določa osnovni obseg, vsebino in roke preventivnih zdravstvenih pregledov. To velja tudi za nočno delo, v zvezi s katerimi so izvajalci medicine dela dolžni izvajati usmerjene preglede živčevja in čutil, laboratorijske preglede holesterola, usmerjene psihološke preglede ter testiranje nočnega vida. Če delavci pri delodajalcu opravljajo

delo tudi v nočnem delovnem času, mora zdravstveni pregled delavca obsegati tudi predhodno navedene preglede, delavcem pa je potrebno zagotavljati zdravstvene preglede v obdobjih, ki niso krajši od 12 mesecev in ne daljši od 36 mesecev.

Vlada RS pojasnjuje, da IRSD vodi statistiko o vseh kršitvah v zvezi z zdravniškim pregledom, ne pa tudi ločene statistike o kršitvah glede zdravstvenih pregledov in nočnega dela, zato slednjih podatkov ne moremo posredovati.

4. člen: Pravica do pravičnega plačila

4§1 Primerno plačilo

Minimalna plača

Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10 in 92/15) določa, da je minimalna plača mesečna plača za delo opravljeno v polnem delovnem času. Minimalna plača je določena v bruto znesku in se enkrat letno usklajuje najmanj z rastjo cen življenjskih potrebščin (5. člen). Zakonsko določena minimalna plača velja za vse regije in vse dejavnosti. V minimalno plačo so do 1. 1. 2016 sodili vsi elementi plače¹, kot jih navaja ZDR-1, z Zakonom o dopolnitvi Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 92/15) pa so bili nekateri dodatki² izvzeti iz minimalne plače. Cilj spremembe, ki so jo predlagali sindikati, je bil zagotoviti enako obravnavo delavcev, ki so delali v manj ugodnih delovnih pogojih.

Preglednica 3: Minimalna bruto plača, povprečna bruto plača in razmerje med njima, 2013 – 2016

	Bruto minimalna plača	Povprečna bruto plača	Razmerje
2013	784	1523	51,4
2014	789	1540	51,2
2015	791	1556	50,8

¹ Elementi plače so:

- osnovna plača delavca za določen mesec,
- del plače za delovno uspešnost,
- plačilo za poslovno uspešnost, če je dogovorjeno s KP ali PoZ in
- dodatki, ki pripadajo delavcu, to pa so po zakonu:
 - dodatek za nočno delo,
 - dodatek za delo v nedeljo,
 - dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu in
 - dodatek za delovno dobo.

² Dodatki, ki se ne všttevajo več v minimalno plačo:

- dodatek za nočno delo,
- dodatek za delo v nedeljo,
- dodatek za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu.

2016	791	1585	49,9
------	-----	------	------

Vir: Poročilo o razvoju 2017, UMAR.

Preglednica 4: Število kršitev Zakona o minimalni plači, 2013 - 2016

	2013	2014	2015	2016
Št. kršitev	25	16	21	27

Vir: IRSD

Podatki kažejo, da delodajalci v veliki meri upoštevajo in delavcem tudi izplačujejo zakonsko določeno minimalno plačo, ki velja za vse dejavnosti.

Ureditev plač v javnem sektorju

Zaradi gospodarske in finančne krize so bili v obdobju od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2016 sprejeti sledeči predpisi in kolektivne pogodbe, ki so vplivali na izplačilo in obračun plač v navedenem obdobju: Zakon o uravnoteženju javnih financ (Uradni list RS, št. 40/12, 96/12 – ZPIZ-2, 104/12 – ZIPRS1314, 105/12, 25/13 – odl. US, 46/13 – ZIPRS1314-A, 56/13 – ZŠtip-1, 63/13 – ZOsn-I, 63/13 – ZJAKRS-A, 99/13 – ZUPJS-C, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 101/13 – ZDavNepr, 107/13 – odl. US, 85/14, 95/14, 24/15 – odl. US, 90/15, 102/15 in 63/16 – ZDoh-2R), Aneke št. 5 - 8 h Kolektivni pogodbi za javni sektor (Uradni list RS, št. 40/12, 46/13, 95/14, 91/15), Zakon o spremembi in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 46/2013; v nadaljevanju ZSPJS-R), Zakon o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za leto 2015 (ZUPPJS15) (Uradni list RS, št. 95/14) in Zakon o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela za leto 2016 in drugih ukrepih v javnem sektorju (ZUPPJS16) (Uradni list RS, št. 90/15). V nadaljevanju, so na podlagi omenjenih predpisov in kolektivnih pogodb, opisani ukrepi za uravnoteženje javnih financ, ki so vplivali na določitev in izplačilo plač v javnem sektorju v obdobju od 1. 1. 2013 do 1. 1. 2016:

- neusklajevanje osnovnih plač z rastjo cen življenjskih potrebščin: v obdobju od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2016 se osnovne plače zaposlenih v javnem sektorju niso usklajevale z rastjo življenjskih potrebščin;
- znižana vrednost osnovnih plač: skladno z ZSPJS-R je bila kot osnova za določitev osnovnih plač določena nova plačna lestvica v kateri so bile linearno znižane vrednosti osnovnih plač, kar je pomenilo od 0,5% do 5% nižje osnovne plače; znižana vrednost osnovnih plač javnih uslužbencev in funkcionarjev je veljala v obdobju od 1. 6. 2013 do 31. 8. 2016;
- delovna uspešnost: v obdobju od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2016 javni uslužbenci niso bili upravičeni do dela plače iz naslova redne delovne uspešnosti. Delovna uspešnost na podlagi povečanega obsega dela pa se je lahko izplačevala v omejenem obsegu. Za izplačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela pri opravljanju rednih nalog je lahko organ do 31. 12. 2014 porabil največ 60%, od 1. 1. 2015 pa največ 40%

sredstev iz prihrankov določenih v 22. d členu Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15 in 23/17 – ZDOdv). Na individualni ravni je lahko višina dela plače iz naslova povečanega obsega dela za opravljanje rednih delovnih nalog uporabnika proračuna ali projekta načrtovanega v okviru sprejetega finančnega načrta uporabnika proračuna znašala največ 20% osnovne plače javnega uslužbenca, oziroma skupno največ 30% osnovne plače javnega uslužbenca v primeru izplačila dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela tudi iz naslova sredstev posebnega projekta (iz naslova rednega dela in projektov ter posebnih projektov);

- dodatki: v letu 2013 je bila skladno z Aneksom št. 6 h kolektivni pogodbi za javni sektor (Uradni list RS, št. 46/2013) za 50% znižana višina dodatka za specializacijo, magisterij in doktorat. Znižana vrednost plačnih razredov v obdobju (od 1. 6. 2013 do 31. 8. 2016) je imela za posledico tudi znižanje vrednosti dodatkov, ki se izplačujejo v odstotku od osnovne plače. (npr. dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času, dodatki za nevarnosti in posebne obremenitve, položajni dodatek, dodatek za stalnost itd.);
- napredovanje: javni uslužbenci in funkcionarji, ki so v letih 2013 in 2014 izpolnili pogoje za napredovanje v višji naziv in višji plačni razred, niso napredovali v višji naziv in višji plačni razred. Javni uslužbenci in funkcionarji, ki so v letu 2015 in 2016 izpolnili pogoje za napredovanje v plačni razred ali v višji naziv, niso pridobili pravice do plače s 1. aprilom ali 1. majem tekočega leta v katerem so izpolnili pogoje za napredovanje, ampak z zamikom in sicer z dnem 1. 12. 2015 oziroma s 1. 12. 2016.

Opisani ukrepi za uravnoteženje javnih financ so bili sprejeti v smislu preprečevanja javnofinančnih odhodkov iz naslova plač v javnem sektorju.

Ugotovitve IRSD glede kršitev instituta plačila za delo

Preglednica 5: Število kršitev instituta plačilo za delo v obdobju 2013 – 2016

	2013	2014	2015	2016
KRŠITVE SKUPAJ	3601	3542	3776	5013
Kršitev izplačila plače na plačilni dan	1549	1432	1453	1810
Kršitev izplačila regresa	1318	1213	1335	1592
Kršitev glede kraja in načina izplačila plače	385	537	630	789
Druge kršitve, povezane s plačo (izplačilo)	349	360	358	822

dodatkov, nadomestil, stroškov...)				
--	--	--	--	--

Vir: IRSD.

IRSD ugotavlja precej kršitev instituta plačilo za delo; največ jih je ugotovljenih v zvezi z izplačilom plače na plačilni dan, sledijo kršitve izplačila regresa za letni dopust in kršitve glede kraja in načina izplačila plače. V letu 2016 so inšpektorji ugotovili kar 5013 kršitev instituta plačila za delo, kar pomeni več kot 40 odstotkov vseh kršitev na področju nadzora delovnih razmerij.

Vlada RS obvešča EOSP, da so bile zunaj poročevalskega obdobja sprejete dopolnitve Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17), katerih namen je poostriti nadzor in zmanjšati število kršitev v zvezi s plačilom za delo. Če inšpektor dvakrat v obdobju enega leta pravnomočno ugotovi, da delodajalec ni izplačal plače v skladu z določbami o plačilnem dnevu, lahko z odločbo prepove opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti. O učinkih sprejetega ukrepa bomo poročali v naslednjem poročilu.

4§2 Višje plačilo za nadurno delo

Vlada RS pojasnjuje, da se ureditev ni spremenila in da IRSD podatkov statistično ne obdeluje na način, da bi omogočal poročanje o kršitvah v zvezi z neplačevanjem nadurnega dela. Kršitve v zvezi z neplačevanjem nadurnega dela so namreč zajete v statističnih podatkih o kršitvah v zvezi z izplačilom plače in prikazane v preglednici o številu kršitev instituta plačilo za delo k prvemu odstavku 4. člena (vrstica: druge kršitve, povezane s plačo).

Vezano na samo pravico delavca do dodatka za delo v posebnih pogojih dela, ki izhaja iz razporeditve delovnega časa za nadurno delo na podlagi druge alineje 1. odstavka 128. člena ZDR-1 in prej veljavnega Zakona o delovnih razmerjih, pa je IRSD v letu 2013 ugotovil 14 kršitev te določbe. V letu 2014 je bilo ugotovljenih 25 kršitev glede pravice do dodatka za nadurno delo, v letu 2015 pa nekoliko manj, to je 14 kršitev. V letu 2016 je število teh kršitev ponovno naraslo, in sicer je bilo ugotovljenih 43 kršitev.

4§3 Nediskriminacija med moškimi in ženskami pri plačilu

Vlada RS poudarja, da mora delodajalec v skladu z ZDR-1 iskalcu ali iskalki zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu oziroma delavki v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebno okoliščino. Z namenom zagotoviti enako plačilo žensk in moških v 133. členu ZDR-1 določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem

oziroma delavkam, ne glede na spol. Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s tem, so neveljavna.

Določba, s katero se zagotavlja načelo enakega plačila, je sankcionirana prek 6. člena ZDR-1, saj je kršitev enakega plačila hkrati tudi kršitev splošne prepovedi diskriminacije. V skladu s 1. točko 217. člena ZDR-1 se delodajalec (pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik, posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost) kaznuje z globo od 3.000 do 20.000 eurov, če delavca oziroma delavko postavlja v neenakopraven položaj, oziroma od 1.500 do 8.000 eurov (manjši delodajalec) in od 450 do 1.200 eurov (delodajalec posameznik), z globo od 450 do 2.000 eurov pa se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe oziroma odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti. Za primer kršitve prepovedi diskriminacije je v 8. členu ZDR-1 izrecno določena tudi odškodninska odgovornost delodajalca po splošnih pravilih civilnega prava. S to določbo je sicer konkretizirano splošno pravilo odškodninske odgovornosti delodajalca iz 179. člena ZDR-1.

Če delavka oziroma delavec meni, da delodajalec iz naslova načela enakega plačila krši njegovo upravičenje iz delovnega razmerja, ima skladno s predpisanim postopkom uveljavljanja pravic v 200. členu ZDR-1 pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi in obveznost izpolni. Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti s strani delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Delavka oziroma delavec, ki meni, da je diskriminiran pri plačilu, ima torej pravico do sodnega varstva, ki jo uveljavlja s tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem. V skladu z določbo o obrnjenem dokaznem bremenu (šesti odstavek 6. člena ZDR-1) velja, da mora delodajalec dokazati, da ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije, če delavka oziroma delavec v sporu navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo o kršitvi prepovedi diskriminacije. Delovnopravni spori potekajo pred delovnim sodiščem, ki ima glede na ostala sodišča določene posebnosti, prilagojene vsebini sporov – gre za delovnopravno razmerje, ki je praviloma razmerje med šibkejšo (delavec oziroma delavka) in močnejšo stranko (delodajalec). Za razliko od splošnih pravil sodnih postopkov **Zakon o delovnih in socialnih sodiščih** (Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US, 43/12 – odl. US in 10/17 – ZPP-E, v nadaljnjem besedilu: ZDSS-1) določa posebna pravila, ki sledijo načelu *in favorem* delavca oziroma delavke ter ciljajo tudi na hiter potek sojenja brez zastojev.

Vlada RS meni, da je zakonsko ustrezno poskrbljeno za sodno varstvo delavk in delavcev, ki so domnevno diskriminirani pri plačilu, saj so delovna sodišča dostopna vsakomur, tudi socialno šibkejšim posameznikom, pravila delovanja delovnih sodišč pa sledijo načelu *in favorem*

delavca oziroma delavke. Iz sodne prakse³ ni mogoče ugotoviti, da bi bila problematika neenakega plačila žensk in moških za enako delo in delo enake vrednosti v Republiki Sloveniji pereča, saj v poročevalskem obdobju sodišča niso obravnavala nobenega primera, ki bi se začel zaradi diskriminacije na podlagi spola pri plačilu za enako delo oziroma delo enake vrednosti. Zaradi neobstoja sodne prakse Vlada RS ne more podati odgovorov na vprašanja EOSP v zvezi s pravnimi spori zaradi enakega plačila žensk in moških.

Vlada RS izpostavlja, da v poročevalskem obdobju IRSD ni ugotovil kršitev 133. člena ZDR-1, kjer je določena dolžnost delodajalca, da za enako delo in za delo enake vrednosti izplača enako plačilo delavcem oziroma delavkam, ne glede na spol. Po podatkih IRSD tudi ni bila evidentirana nobena kršitev prepovedi diskriminacije iz naslova neenakopravnega plačila za delo za moške in ženske.

4§4 Pravica do razumnega odpovednega roka

EOSP ugotavlja, da razmere v Sloveniji niso v skladu s četrnim odstavkom 4. člena MESLS, ker:

1. *za zaposlene z manj kot tremi leti delovnih izkušenj odpovedni roki niso razumni v naslednjih primerih:*
 - *odpoved v podjetjih z manj kot 10 zaposlenimi v skladu z nekaterimi kolektivnimi pogodbami;*
 - *stečajni postopek ali likvidacija,*
 - *redna odpoved iz poslovnega razloga;*
2. *v naslednjih primerih ni določenih odpovednih rokov:*
 - *odpoved zaradi zavrnitve prenosa pogodbe k delodajalčevemu pravnemu nasledniku;*
 - *odpoved med poskusnim obdobjem;*
 - *iztek delovnega dovoljenja;*
 - *likvidacija brez upravitelja.*

Vlada RS poudarja, da se zaključki EOSP nanašajo za ureditev pred letom 2013, ko je bil sprejet ZDR-1, pri pripravi katerega je bila v celoti upoštevana sodna praksa EOSP.

Ad1

V skladu z novo ureditvijo v **kolektivnih pogodbah ni več mogoče določiti krajšega odpovednega roka** v primeru odpovedi v podjetjih z manj kot 10 zaposlenimi. Za vse torej veljajo minimalni odpovedni roki v skladu z ZDR-1 (94. člen).

³ Sodna praksa RS je dostopna prek: <http://sodnapraksa.si/>; po členih posameznih zakonov tudi prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisaSodnaPraksa?id=ZAKO5944&loadAll=true&izbranClen=6>.

V primeru **stečajnega postopka ali likvidacije** velja 104. člen ZDR-1, ki določa naslednje:

»(1) V stečajnem postopku ali postopku prisilne likvidacije lahko upravitelj s 15-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe o zaposlitvi zaposlenim delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka oziroma prisilne likvidacije pri delodajalcu postalo nepotrebno. (2) Upravitelj mora pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev izpolniti obveznosti iz prvega in tretjega odstavka 99. člena tega zakona in se s sindikati iz prvega odstavka 99. člena tega zakona posvetovati o možnih načinih za preprečitev in omejitev številna odpovedi in o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. (3) V primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev, mora delodajalec izpolniti tudi obveznosti glede obveščanja zavoda za zaposlovanje iz prvega in drugega odstavka 100. člena tega zakona.«

Delavec ima v primeru stečajnega postopka ali likvidacije tudi pravico do odpravnine v višini, ki je odvisna od časa trajanja zaposlitve pri delodajalcu (106. člen v povezavi s 108. členim ZDR-1).

V primeru **redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga** ali iz razloga nesposobnosti je v skladu s tretjim odstavkom 94. člena ZDR-1 odpovedni rok:

– do enega leta zaposlitve pri delodajalcu 15 dni,
– od enega do dveh let zaposlitve pri delodajalcu 30 dni.
Nad dve leti zaposlitve pri delodajalcu odpovedni rok v trajanju 30 dni narašča za vsako izpolnjeno leto zaposlitve pri delodajalcu za dva dni, največ pa do 60 dni. Nad 25 let zaposlitve pri delodajalcu je odpovedni rok 80 dni, če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določen drugačen odpovedni rok, vendar ne krajši kot 60 dni.

Ad2

Vlada RS pojasnjuje, da je ZDR-1 ureja tudi varstvo delavcev v primeru spremembe delodajalca, torej tudi **pravnega prenosa** (75. in 76. člen ZDR-1). V 76. členu ZDR-1 je tako določeno sledeče:

»(1) Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu o:
– datumu ali predlaganemu datumu prenosa,
– razlogih za prenos,
– pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter
– predvidenih ukrepih za delavce.
(2) Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik se morata z namenom, da se doseže sporazum, najmanj 15 dni pred prenosom s sindikati iz prejšnjega odstavka posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.
(3) Če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, obveščeni na pri

delodajalcu običajen način v roku in o okoliščinah prenosa v skladu s prvim odstavkom tega člena.«

Delavec je nadalje varovan v skladu z določbami 75. člena ZDR-1., saj v primeru pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja vse pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, preidejo na delodajalca prevzemnika. Če se pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov v dveh letih od datuma prenosa poslabšajo pravice iz pogodbe o zaposlitvi oziroma se bistveno spremenijo pogoji dela delavca pri prevzemniku in delavec zato odpove pogodbo o zaposlitvi, **ima delavec enake pravice, kot če pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec iz poslovnih razlogov.** Pri določanju odpovednega roka, pravice do odpravnine in vseh drugih pravic, ki so vezane na delovno dobo, se upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih.

V primeru poskusnega dela ZDR-1 uvaža sedemdnevni odpovedni rok, če delavec ali delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela.

Glede **odsotnosti odpovednega roka v primeru izteka delovnega dovoljenja** Vlada RS pojasnjuje, da ZDR-1 med drugim določa, da je pogodbo o zaposlitvi v določenih primerih mogoče skleniti za določen čas. Eden izmed teh primerov je zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen osebnega dovoljenja za delo. V primeru predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas ima tuji delavec enake pravice kot domači delavec glede na razlog odpovedi in čas zaposlitve pri delodajalcu. ZDR-1 kot novost uvaža pravico do odpravnine v primeru predčasne odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na čas trajanja zaposlitve pri delodajalcu.

Glede **odsotnosti odpovednega roka v primeru likvidacije brez upravitelja** Vlada RS pojasnjuje, da relevantna veljavna zakonodaja -Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15 in 15/17; Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Uradni list RS, št. 13/14 – uradno prečiščeno besedilo, 10/15 – popr., 27/16, 31/16 – odl. US, 38/16 – odl. US in 63/16 – ZD-C)- primera likvidacije brez upravitelja ne ureja. **Likvidacija brez upravitelja je bila začasna ureditev, ki ne velja od leta 2008 dalje.**

4§5 Omejevanje odtegljajev od plače

Vlada RS pojasnjuje, da v skladu z **ZDR-1** (136. člen) delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna. Delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila, delavec pa ne more dati soglasja pred nastankom delodajalčeve terjatve.

Ureditev omejitev izvršbe na denarne prejemke, kot veljajo v civilnem izvršilnem postopku, je določena v 102. členu **Zakona o izvršbi in zavarovanju** (Uradni list RS, št. 3/07 – uradno prečiščeno besedilo, 93/07, 37/08 – ZST-1, 45/08 – ZArbit, 28/09, 51/10, 26/11, 17/13 – odl. US, 45/14 – odl. US, 53/14, 58/14 – odl. US, 54/15 in 76/15 – odl. US):

»Na dolžnikove denarne prejemke, ki se v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, štejejo za dohodek iz delovnega razmerja, ter na odškodnino iz naslova izgube ali zmanjšanja delovne sposobnosti je mogoče seči:

1. za denarne terjatve, razen za terjatve, navedene v 2. točki tega odstavka, do dveh tretjin prejemkov, na katere se seže z izvršbo, vendar tako, da dolžniku ostane **najmanj znesek v višini 76 % minimalne plače**, če dolžnik preživlja družinskega člana ali drugo osebo, ki jo mora preživljati po zakonu, pa tudi znesek v višini prejemka, določenega za osebo, ki jo preživlja dolžnik, po merilih, ki jih določa zakon, ki ureja socialno varstvene prejemke, za dodelitev denarne socialne pomoči;
2. za terjatve iz naslova zakonite preživnine in odškodnine za izgubljeno preživnino zaradi smrti tistega, ki jo je dajal, do dveh tretjin prejemkov, na katere se seže z izvršbo, vendar tako, da dolžniku ostane najmanj znesek v višini 50 % minimalne plače, če dolžnik preživlja družinskega člana ali drugo osebo, ki jo mora preživljati po zakonu, pa tudi znesek v višini prejemka, določenega za osebo, ki jo preživlja dolžnik, po merilih, ki jih določa zakon, ki ureja socialno varstvene prejemke, za dodelitev denarne socialne pomoči.«

V kolikor delodajalec ne upošteva predpisane omejitve izvršbe in prekomerno poseže na delavčeve denarne prejemke, to predstavlja denarno terjatev delavca do delodajalca, katero **lahko delavec uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.**

Zakon o davčnem postopku (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 32/12, 94/12, 101/13 – ZDavNepr, 111/13, 25/14 – ZFU, 40/14 – ZIN-B, 90/14, 91/15 in 63/16; v nadaljnjem besedilu: ZDavP-2) ureja postopek izvršbe za izterjavo davčnih obveznosti kot tudi drugih denarnih nedavčnih obveznosti (denarne kazni, denarne terjatve iz naslova upravnih taks, terjatve iz naslova prekrškov ...), ki jih davčni organ izterjuje na predlog drugih organov. Predmet izvršbe so lahko tudi denarni prejemki dolžnika, če niso z zakonom izvzeti iz izvršbe (npr. prejemki iz naslova denarne socialne pomoči, zakonite preživnine ...) oziroma je izvršba nanje omejena. V skladu z omejitvijo iz 160. člena ZDavP-2 je na dolžnikove denarne prejemke, ki se v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, štejejo za dohodek iz delovnega razmerja, z davčno izvršbo mogoče seči največ do višine dveh tretjin, vendar tako, da dolžniku ostane najmanj znesek v višini 76 % minimalne plače po zakonu, ki ureja minimalno plačo. Minimalni znesek, ki mora ostati dolžniku po izvršbi (76 % minimalne plače) se poveča, če dolžnik preživlja družinskega člana ali drugo osebo, ki jo mora preživljati po zakonu, in sicer v višini prejemka, določenega za osebo, ki jo preživlja dolžnik, po merilih, določenih v zakonu, ki ureja socialnovarstvene prejemke, za dodelitev denarne socialne pomoči. Upravičenost do višje

omejitve zaradi obveznosti preživljanja lahko dolžnik uveljavlja pri izvrševalcu sklepa o izvršbi, kar izkaže z javno listino (npr. z odločbo o otroškem dodatku, odločbo o denarni socialni pomoči itd.). V primeru izkazane upravičenosti do višje omejitve izvrševalec sklepa ravna tako, da dolžniku ostane tudi znesek v višini prejemka, določenega za osebo, ki jo preživlja dolžnik, po merilih za dodelitev denarne socialne pomoči, določenih v zakonu, ki ureja socialnovarstvene prejemke. Navedena pravila o omejitvah davčne izvršbe veljajo tudi za denarne prejemke samostojnih podjetnikov posameznikov in posameznikov, ki samostojno opravljajo dejavnost. Na dolžnikove denarne prejemke se lahko poseže upošteva omejitve za tekoči mesec. Če dolžnik v tekočem mesecu prejme prejemke za več preteklih mesecev, izvrševalec sklepa o izvršbi upošteva omejitve za vsak posamezni mesec.

V zvezi z zahtevo EOSP po primerih izračunov omejitev odtegljajev na plačo v nadaljevanju podajamo informativne izračune zneskov, ki morajo posamezniku ostati po izvršbi. Višina zneska je odvisna od tipa gospodinjstva, v katerem živi.

Preglednica 6: Informativni izračuni zneska (v EUR), ki mora dolžniku ostati po izvršbi glede na tip gospodinjstva, v katerem živi, 2013 – 2016

	2013	2014	2015	2016
Samska oseba	596	600	601	601
Dve odrasli osebi, ena brezposelna brez prejemkov	729	735	737	768
Štiričlanska družina (dva odrasla, od tega en brezposeln brez prejemkov, dva šolajoča otroka)	1174	1187	1192	1261
Enostarševska družina (dva šolajoča otroka, ki ne dobivata prejemkov po drugem staršu)	1086	1097	1102	1143

Vir: MDDSZ (bruto minimalna plača, osnovni minimalni dohodek), Zakon o socialno varstvenih prejemkih (Uradni list RS, št. 61/10, 40/11, 14/13, 99/13, 90/15 in 88/16), lastni izračuni.

5. člen: Pravica do organiziranja

Vlada RS poudarja, da je področje, ki zagotavlja pravico do organiziranja, ustrezno urejeno v slovenski zakonodaji in usklajeno s sprejetimi mednarodnimi obveznostmi.

Področje sindikalnega delovanja je urejeno že z Ustavo Republike Slovenije, ki v 76. členu določa, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. V zvezi z

izpostavljeno ustavno določbo dodajamo, da Zakon o ustavnem sodišču (Uradni list RS, št. 64/07 - uradno prečiščeno besedilo in 109/12) glede pristojnosti sodišča določa, da Ustavno sodišče med drugim odloča o ustavnih pritožbah zaradi kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin s posamičnimi akti. S tem je torej na najvišji ravni zagotovljeno sodno varstvo tudi v zvezi s kršitvami sindikalne svobode, ki je zagotovljena z Ustavo.

Obveznosti delodajalca v zvezi z uresničevanjem pravice do organiziranja izhajajo iz ZDR-1, pri čemer je urejeno tudi sodno varstvo pred pristojnim sodiščem za delovne spore in ustrezne sankcije.

Republika Slovenija poudarja, da je z ZDR-1 prepovedana vsakršna neenaka obravnava glede na osebne okoliščine (vključno s članstvom v sindikatu) kandidata oziroma delavca še »zlasti pri **zaposlovanju, napredovanju**, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi (2. odstavek 6. člena ZDR-1)«. Če delodajalec iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (med drugim tudi zaradi članstva v sindikatu), se ga lahko v skladu z 217. členom ZDR-1 kaznuje z globo od 3.000 do 20.000 eurov.

Pri tem dodajamo, da ZDR-1 prekrškovnemu organu določa pristojnost za izrekanje globe v razponu, po prej veljavnem ZDR pa je lahko prekrškovni organ izrekel globo le v najnižji predpisani višini, s čimer so posledično torej globe v praksi lahko sedaj višje.

Kršitev sindikalnih pravic pa je opredeljena tudi kot kaznivo dejanje zoper delovno razmerje in socialno varnost. Drugi odstavek 200. člena Kazenskega zakonika (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16 in 27/17) določa, da se z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta kaznuje vsak, ki s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem svobodno združevanje in sindikalne dejavnosti ali ovira uresničevanje sindikalnih pravic ali prevzame sindikat.

6. člen: Pravica do kolektivnega pogajanja

6§1 Medsebojno posvetovanje

Vlada RS obvešča EOSP, da ZDR-1 uvaja novosti na področju medsebojnega posvetovanja, saj vpeljuje obveznost delodajalca, da se pri sprejemanju splošnih aktov posvetuje s svetom delavcev oziroma delavskim zaupnikom (in ne več le s sindikatom).

V primeru, da na ravni delodajalca ni organiziranega sindikata, lahko delodajalec s splošnim aktom določi pravice, ki se v skladu z ZDR-1 lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za

delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca, pri čemer mora predlog takega akta posredovati v mnenje svetu delavcev ali delavskemu zaupniku, oziroma v odsotnosti tudi tega predstavniškega organa, mora delodajalec o vsebini predloga takega akta obvestiti vse delavce (10. člen ZDR-1).

6§2 Mehanizmi za pogajanja

Reprezentativnost sindikatov

V zvezi z vprašanjem o reprezentativnosti sindikatov Vlada RS pojasnjuje, da to področje ureja **Zakon o reprezentativnosti sindikatov** (Uradni list RS, št. 13/93) (v nadaljnjem besedilu: ZRSin), ki se v poročevalskem obdobju ni spreminjal. ZRSin določa način pridobitve lastnosti pravne osebe sindikata in način ter pogoje za pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikata. Glede pridobitve lastnosti reprezentativnosti sindikatov ZRSin ločuje pogoje za pridobitev lastnosti reprezentativnosti zvez oziroma konfederacij sindikatov, samostojnih sindikatov v posamezni dejavnosti ali poklicu ter sindikatov pri delodajalcu.

ZRSin najprej določa **splošne pogoje za pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikata**, ki so za vse primere enaki, in sicer mora sindikat dokazati:

- demokratičnost in uresničevanje svobode včlanjevanja v sindikate, delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,
- neprekinjeno delovanje najmanj zadnjih šest mesecev,
- neodvisnost od državnih organov in delodajalcev,
- financiranje pretežno iz članarine in drugih lastnih virov in
- določeno število članov, kar sindikat dokazuje na podlagi podpisanih pristopnih izjav svojih članov.

V primeru zveze oziroma konfederacije sindikatov je potrebno izkazati, da se vanjo povezujejo sindikati iz različnih dejavnosti ali poklicev in da ima vsak povezan sindikat najmanj 10% delavcev iz posamezne dejavnosti ali poklica, v katerem želi zveza ali konfederacija pridobiti reprezentativnost. V primeru samostojnega sindikata v dejavnosti ali poklicu oziroma samostojnega sindikata pri delodajalcu pa je ta odstotek nekoliko višji in znaša 15%.

Odločbo o reprezentativnosti zvez oziroma konfederacij sindikatov ter posameznih sindikatov v dejavnosti ali poklicu izda minister, pristojen za delo, odločitev o reprezentativnosti sindikata, ki je organiziran pri delodajalcu pa sprejme delodajalec.

Skladno z Ustavo Republike Slovenije je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Delavci se tako tudi svobodno odločajo o ustanovitvi sindikata na ravni delodajalca.

V primeru, da na ravni delodajalca/podjetja ni organiziranega sindikata, lahko delodajalec s splošnim aktom določi pravice, ki se v skladu z ZDR-1 lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca, pri čemer mora predlog takega akta posredovati v mnenje svetu delavcev ali delavskemu zaupniku, oziroma v odsotnosti tudi tega predstavniškega organa, mora delodajalec o vsebini predloga takega akta obvestiti vse delavce (10. člen ZDR-1).

Razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe

V zvezi z vprašanjem EOSP o postopku razširitve veljavnosti kolektivne pogodbe, Vlada RS pojasnjuje, da **Zakon o kolektivnih pogodbah** (Uradni list RS, št. 43/06 – ZKoliP, 45/08 ZArbit) (v nadaljnjem besedilu: ZKoliP) predvideva tudi možnost pridobitve lastnosti razširjene veljavnosti za kolektivne pogodbe ene ali več dejavnosti. V primeru, da kolektivna pogodba ene ali več dejavnosti pridobi to lastnost, pomeni, da velja za vse delodajalce in pri njih zaposlene delavce v določeni dejavnosti, ne glede na članstvo delavcev v sindikatu ali članstvo delodajalcev v združenju delodajalcev, ki je sicer podpisalo kolektivno pogodbo.

Upošteva se 12. člen ZKoliP lahko ministrica oz. minister, pristojen za delo, na predlog ene od strank kolektivne pogodbe ugotovi razširjeno veljavnost celotne ali dela kolektivne pogodbe ene ali več dejavnosti, če je kolektivno pogodbo sklenil en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, katerega člani zaposlujejo več kot polovico vseh delavcev pri delodajalcih, za katere se predlaga razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe. Minister je pri odločitvi o razširjeni veljavnosti celotne ali dela kolektivne pogodbe vezan na predlog predlagatelja.

Trenutno je v **zasebnem sektorju sklenjenih 28 kolektivnih pogodb dejavnosti**, od tega jih ima 15 lastnost razširjene veljavnosti, kar pomeni, da veljajo za vse delodajalce in pri njih zaposlene delavce, ne glede na članstvo delodajalcev v delodajalskih združenjih, ki so podpisala konkretno kolektivno pogodbo dejavnosti. Dejansko imajo tudi vse **kolektivne pogodbe dejavnosti v javnem sektorju (trenutno jih je 17)** lastnost razširjene veljavnosti, saj jih na strani delodajalcev sklepa Vlada Republike Slovenije oziroma pooblaščen ministrstvo.

Po podatkih⁴ Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer pokritost s kolektivnimi pogodbami v zasebnem sektorju v Sloveniji upada (z 92% v 2010 na 78% v 2013 – zadnji podatki). Po podatkih Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je pokritost v javnem sektorju 100%.

6§3 Poravnava in prostovoljna arbitraža za reševanje delovnih sporov

⁴ Vir: <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovenia#collective-bargaining>.

Vlada RS pojasnjuje, da v poročevalskem obdobju ni bilo zakonodajnih sprememb in da na zahtevo EOSP v nadaljevanju opisuje obstoječo ureditev.

Veljavni **Zakon o kolektivnih pogodbah** (Uradni list RS, št. 43/06 – ZKolP, 45/08 ZArbit) v okviru svojih določb celovito in natančno ureja problematiko mirnega reševanja kolektivnih delovnih sporov (18.-24. člen). Skladno z določbami ZKolP se kolektivni delovni spori rešujejo na miren način s pogajanjem, posredovanjem in arbitražo ter v skladu z zakonom, ki ureja delovna in socialna sodišča pred pristojnim delovnim sodiščem. Kolektivni delovni spori se rešujejo v skladu s tem zakonom, če postopek ni določen v kolektivni pogodbi.

Kolektivni delovni spor, ki je posledica različnih interesov strank (v nadaljnjem besedilu: **interesni spor**), nastane, kadar se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanjih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe. Postopek za mirno reševanje interesnega spora s posredovanjem ali arbitražo se začne, če ena od strank, v roku, ki ne sme biti krajši od šestih tednov in ne daljši od treh mesecev od dneva, ko je bil dan predlog za sklenitev, dopolnitev ali spremembo kolektivne pogodbe, pisno izjavi, da so bila pogajanja neuspešna. Vsaka stranka lahko s pisnim soglasjem druge stranke predlaga, da v interesnem sporu posreduje strokovnjak, ki ga imenuje minister, pristojen za delo. Stranka predlaga ministru, pristojnemu za delo, posredovanje s pisnim predlogom, ki mora vsebovati tudi opis spornih vprašanj in pisno soglasje druge stranke za rešitev spora s posredovanjem. Predlog lahko vsebuje tudi ime strokovnjaka. Če ni doseženo soglasje obeh strank za reševanje interesnega spora s posredovanjem ali če tudi po posredovanju ni rešen, se lahko stranki sporazumeta o reševanju interesnega spora z arbitražo. V takem primeru stranki določita posamezna sporna vprašanja in rok za njihovo rešitev ter se dogovorita, da bo veljala odločitev arbitraže. Arbitražna odločba postane del kolektivne pogodbe in se objavi na enak način kot kolektivna pogodba. Če se stranki strinjata z reševanjem interesnega spora s posredovanjem ali arbitražo, se morata med trajanjem postopka odpovedati vsaki obliki pritiska za izpolnitev svojih zahtev, zaradi katerih je nastal spor, razen če se ne sporazumeta drugače.

Kolektivni delovni spor o pravicah (v nadaljnjem besedilu: **spor o pravicah**) nastane, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb veljavne kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev. Postopek za mirno reševanje spora o pravicah se začne s pisnim predlogom za pogajanje, ki ga stranka, ki meni, da se kolektivna pogodba krši oziroma nepravilno izvaja, pošlje drugi stranki skupaj z obrazložitvijo. Če spora o pravicah ni mogoče rešiti s pogajanjem, lahko vsaka stranka, s pisnim soglasjem druge stranke, predlaga, da v sporu posreduje strokovnjak, ki ga imenuje minister, pristojen za delo. Stranka predlaga ministru, pristojnemu za delo, posredovanje s pisnim predlogom, ki mora vsebovati tudi opis spornih vprašanj in pisno soglasje druge stranke za rešitev spora s posredovanjem. Predlog lahko vsebuje tudi ime strokovnjaka. Če ni doseženo soglasje obeh strank za reševanje spora o pravicah s posredovanjem ali če tudi po posredovanju ni rešen, se lahko stranki sporazumeta o

reševanju spora o pravicah z arbitražo. V takem primeru stranki določita posamezna sporna vprašanja in rok za njihovo rešitev ter se dogovorita, da bo veljala odločitev arbitraže. Arbitražna odločba se objavi na enak način kot kolektivna pogodba. Če je bil spor o pravicah rešen s pogajanjem, posredovanjem ali arbitražo, se hkrati z rešitvijo spora določi tudi rok, v katerem mora stranka izpolniti odločitev. Arbitražna odločba velja za vse, za katere velja kolektivna pogodba. Če se stranki strinjata z reševanjem spora o pravicah s posredovanjem ali arbitražo, se morata med trajanjem postopka odpovedati vsaki obliki pritiska za izpolnitev svojih zahtev, zaradi katerih je nastal spor, razen če se ne sporazumeta drugače.

Minister, pristojen za delo, na predlog reprezentativnih združenj sindikatov in delodajalcev, določi listo strokovnjakov, s katere se imenujejo strokovnjaki za posredovanje v posameznem primeru.

Vsaka stranka imenuje v arbitražo enako število članic ali članov (v nadaljnjem besedilu: člani). Predsednika arbitraže pa stranki imenujeta sporazumno. S kolektivno pogodbo se lahko stranki dogovorita za ustanovitev stalne arbitraže, o številu njenih članov in postopku pred njo. Če je ustanovljena stalna arbitraža, stranki določita listo arbitrov, ki sodelujejo v posameznih arbitražah. Vsakokrat, ko se sproži arbitražni postopek, imenujeta stranki svoje arbitre s te liste, s katere sporazumno imenujeta tudi predsednika arbitraže. Minister, pristojen za delo, na predlog reprezentativnih združenj sindikatov in delodajalcev določi listo arbitrov, s katere se imenujejo arbitri, kadar ni ustanovljena stalna arbitraža.

Stranka predlaga uvedbo arbitražnega postopka skupaj z imenovanjem arbitrov s pisnim predlogom, ki ga pošlje drugi pogodbeni stranki. Ta lahko odgovori na predlog in imenuje svoje arbitre v osmih dneh od prejema predloga. Če se stranki ne sporazumeta o predsedniku arbitraže, lahko ena ali druga stranka predlaga, da predsednika imenuje sodišče, pristojno za delovne spore, z liste arbitrov.

V postopku pred arbitražo se smiselno uporabljajo določbe Zakona o delovnih in socialnih sodiščih, ki veljajo za kolektivne delovne spore, če se stranki ne dogovorita drugače.

S podatki o številu uspešnih in neuspešnih pogajanj, posredovanj in arbitraž Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ne razpolaga, ker ga sindikati in delodajalci o tem niso dolžni obveščati.

6§4 Kolektivno delovanje

Vlada RS ponovno pojasnjuje, da ne razpolaga s statističnimi podatki o stavkah v zasebnem sektorju zaradi neporočanja delodajalcev. V skladu z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV, Uradni list RS št 40/2006 z dne 14. 4. 2006) bi moral namreč vsak

delodajalec, pri katerem je potekala stavka (ali arbitraža delovnega spora) o tem posredovati podatke Statističnemu uradu RS (v nadaljnjem besedilu: SURS) kot pooblaščenemu izvajalcu raziskovanja. Ker SURS podatkov od delodajalcev ne dobiva, jih tudi ne more obdelovati. Po informacijah Ministrstva za javno upravo so bile v poročevalskem obdobju v javnem sektorju tri stavke (2013 – policisti, 2016 – policisti in zdravniki).

Informacije o stawkah in uporabi določil o omejevanju pravice do stavke v javnem sektorju

V skladu s 77. členom Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a) imajo delavci pravico do stavke. Če to zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omeji. Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/91) določa pogoje za omejitev pravice do stavke in zahtevo po izvajanju minimuma delovnega procesa med stavko. Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF) v 19. členu določa, da imajo **javni uslužbenci pravico do stavke, način uresničevanja pravice do stavke in omejitve stavke pa zaradi varstva javnih koristi določa zakon.**

Omejeno pravico do stavke v javnem sektorju imajo javni uslužbenci zaposleni v dejavnostih, ki so posebno občutljive z vidika uresničevanja javnega interesa oziroma izvajanja oblasti kot so: **policija, obramba, izvrševanje kazenskih sankcij, finančna uprava, zdravstvo, pravosodje, veterina in zaščita in reševanje.**

Javni uslužbenci zaposleni v omenjenih dejavnostih morajo med stavko zagotavljati delovni proces, ki zagotavlja varnost ljudi in premoženja. Način uresničevanja pravice do stavke in naloge, ki jih je potrebno opravljati tudi v času stavke so določene s področnimi zakoni oziroma predpisi, kot je predstavljeno v nadaljevanju.

Uslužbenci, zaposleni v policiji

Na podlagi **Zakona o organiziranosti in delu v policiji** (Uradni list RS, št. 15/13, 11/14, 86/15 in 77/16) so policisti dolžni med stavko opravljati naslednje naloge policije:

- varovanje življenja, osebne varnosti ljudi in premoženja,
- preprečevanje, odkrivanje in preiskovanje kaznivih dejanj,
- odkrivanje in prijemanje storilcev kaznivih dejanj in drugih iskanih oseb ter njihovo izročanje pristojnim organom,
- varovanje določenih oseb, organov, objektov, prostorov in okolišev državnih organov,
- vzdrževanje javnega reda,

- nadzor in urejanje prometa na javnih cestah,
- izvajanje nadzora državne meje,
- opravljanje nalog, določenih v predpisih o tujcih.

Te naloge so policisti v skladu z drugim odstavkom 76. člena istega zakona dolžni opravljati pravočasno, učinkovito in v skladu z navodili nadrejenih.

Podrobnejša dela in naloge, ki jih je treba opravljati tudi med stavko, so določena v Aktu o opravljanju konkretnih del in nalog, ki jih je treba v Ministrstvu za notranje zadeve opravljati tudi med stavko (št. 1010-5/2015/27 z dne 17. 11. 2015).

Uslužbenci, zaposleni v organih obrambe države

Zakon o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 – uradno prečiščeno besedilo in 95/15; v nadaljevanju ZObr) ureja pravico do stavke v 99. členu, ki določa naslednje:

- »(1) Vojaške osebe med opravljanjem vojaške službe nimajo pravice do stavke.
- (2) Delavci, ki opravljajo upravne in strokovne zadeve na obrambnem področju, uresničujejo pravico do stavke pod pogoji, ki jih določa zakon o javnih uslužbencih.
- (3) Poleg pogojev iz prejšnjega odstavka morajo delavci med stavko zagotoviti:
 - nemoteno opravljanje vojaških zadev ter drugih zadev, povezanih z uresničevanjem temeljnih dolžnosti državljanov, gospodarskih družb, zavodov in drugih organizacij na obrambnem področju;
 - nemoteno opravljanje zadev civilne obrambe;
 - neprekinjeno pripravljenost za izvajanje ukrepov za pripravljenost, kurirske službe in mobilizacije;
 - neprekinjeno delovanje dežurnih služb, informacijskega ter telekomunikacijskega sistema;
 - nemoteno in neprekinjeno opravljanje vseh zadev in nalog, povezanih z materialno in zdravstveno oskrbo vojske, vzdrževanjem sredstev, objektov in opreme, transportom in skladiščenjem za vojaške potrebe;
 - nemoteno in neprekinjeno izvajanje obveznosti, prevzetih z mednarodnimi pogodbami na obrambnem področju oziroma v zvezi z obrabnimi dejavnostmi.
- (4) Vojaške osebe in delavci, ki opravljajo upravne in strokovne zadeve na obrambnem področju, nimajo pravice do stavke, če grozi povečana nevarnost napada na državo ali če je nastala neposredna vojna nevarnost, oziroma če je razglašeno izredno ali vojno stanje, toliko časa, dokler tako stanje ni odpravljeno. Prepoved stavke velja tudi za druge razmere, če sta ogroženi varnost in obramba države in take razmere ugotovi vlada.
- (5) Za ovrednotenje omejitev, ki izhajajo iz tega člena, vlada določi povečanje osnovne plače delavcem iz tega člena.«

Uslužbenci, zaposleni v organih za izvrševanje kazenskih sankcij

Na podlagi 17. člena **Zakona o izvrševanju kazenskih sankcij** (Uradni list RS, št. 110/06 – uradno prečiščeno besedilo, 76/08, 40/09, 9/11 – ZP-1G, 96/12 – ZPIZ-2, 109/12 in 54/15) delavci uprave morajo med stavko opravljati vsa dela in naloge, ki zagotavljajo varnost in nemoteno delovanje uprave, pravosodni policisti pa morajo tudi spremljati in varovati priprte osebe po odredbi sodišča.

Uslužbenci, zaposleni v finančni upravi

Na podlagi 90. člena **Zakona o finančni upravi** (Uradni list RS, št. 25/14) je pravica do stavke uslužbencev finančne uprave omejena z opravljanjem nujnih del in nalog finančne uprave ter z njimi povezanih podpornih nalog, če bi njihovo neopravljanje lahko ogrozilo finančno stabilnost, blagovni promet ali izpolnjevanje mednarodnih obveznosti Republike Slovenije. O podrobnem obsegu delovnih nalog in načinu njihovega opravljanja med stavko se pred nastopom stavke dogovorita predstojnik in stavkovni odbor s pisnim sporazumom. Če dogovora ni, predstojnik z upoštevanjem pravico delavcev do stavke s splošnim aktom določi, katere nujne naloge in dela mora finančna uprava opravljati med stavko, da se ne ogrozijo finančna stabilnost, blagovni promet in izpolnjevanje mednarodnih obveznosti Republike Slovenije.

Uslužbenci, zaposleni v veterini

Na podlagi 56. člena **Zakona o veterinarstvu** (Uradni list RS, št. 33/01, 45/04 – ZdZPKG, 62/04 – odl. US, 93/05 – ZVMS in 90/12 – ZdZPVHVVR) morajo med stavko veterinarji zagotavljati nujno veterinarsko pomoč in oskrbo živali. Veterinar ne sme odkloniti nujne veterinarske pomoči. Skladno z 82. členom Zakona o veterinarskih merilih skladnosti mora med stavko uprava, pristojna za veterinarstvo, zagotoviti izvedbo nujnih ukrepov v primeru izbruha določenih bolezni živali in nujnih ukrepov za zaščito živali.

Uslužbenci, zaposleni v zdravniški dejavnosti

Na podlagi 52. člena **Zakona o zdravniški službi** (Uradni list RS, št. 72/06 – uradno prečiščeno besedilo, 15/08 – ZPacP, 58/08, 107/10 – ZPPKZ, 40/12 – ZUJF, 88/16 – ZdZPZD in 40/17) je zdravnik v času stavke dolžan izvajati tiste zdravniške storitve, katerih opustitev bi v kratkem času vodila v nepopravljivo hudo okvaro zdravja ali v smrt. To so zlasti:

- zdravljenje vročinskih stanj in infekcij;
- zdravljenje poškodb in zastrupitev;
- zdravljenje kroničnih bolezni, če bi njegova opustitev neposredno in v krajšem času povzročila poslabšanje zdravstvenega stanja, invalidnost, druge trajne okvare zdravja ali smrt;

- druge storitve nujne zdravniške pomoči;
- opravljanje prvih pregledov brez čakalne dobe najmanj v obsegu, ki potrjuje ali izključuje stanja v prejšnjih alineah (triazni pregledi);
- predpisovanje zdravil in medicinskih pripomočkov za zdravljenje stanj iz prejšnjih alinej.

Za prvi pregled se šteje na primarni ravni prva obravnava, na sekundarni ali terciarni ravni pa prva napotitev k specialistu zaradi nove bolezni ali stanja ali zaradi poslabšanja bolezni. Poleg tega je zdravnik v času stavke dolžan opravljati še naslednje storitve:

- vse zdravstvene storitve za otroke do 18. leta starosti ter bolnike, starejše od 65 let;
- vse zdravstvene storitve v zvezi z nosečnostjo in porodom;
- ukrepe za preprečevanje in obvladovanje nalezljivih bolezni.

Uslužbenci, zaposleni v pravosodju

Na podlagi 58. člena **Zakona o sodiščih** (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, 45/08, 96/09, 86/10 – ZJNepS, 33/11, 75/12 – ZSPDSLS-A, 63/13, 17/15 in 23/17 – ZSSve) je pravica do stavke sodnega osebja omejena. V času stavke je sodno osebje dolžno opravljati delo v razpisanih narokih, glavnih obravnavah oziroma javnih sejah ter poskrbeti za izdajo in odpravo vseh odločb v zakonitem roku. V postopkih, za katere je z zakonom določeno, da so hitri, oziroma v zadevah, ki so po zakonu oziroma naravi stvari nujne, je osebje dolžno poslovati tudi v času stavke.

Uslužbenci, zaposleni na področju zaščite in reševanja

Na podlagi 108. člena **Zakona o varstvu pred naravnimi in drugimi nesrečami** (Uradni list RS, št. 51/06 – uradno prečiščeno besedilo in 97/10) morajo javni uslužbenci na področju zaščite in reševanja med stavko zagotoviti:

- neprekinjeno delovanje sistema opazovanja, obveščanja in alarmiranja ter sistema elektronskih komunikacij;
- neprekinjeno opravljanje operativno-strokovnih nalog za delovanje poveljnikov in štabov Civilne zaščite oziroma drugih organov vodenja zaščite, reševanja in pomoči.

Delavci iz prejšnjega odstavka ne smejo stankovati med naravno ali drugo nesrečo ali če je razglašena povečana nevarnost nastanka naravne ali druge nesreče.

Uslužbenci zaposleni v poklicni gasilski enoti lahko na podlagi 15. člena **Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o gasilstvu** (Uradni list RS, št. 28/00) organizirajo in vodijo stavko na način, določen s splošnimi predpisi, vendar pod pogojem, da se zagotovi stalna pripravljenost dela gasilcev za požarno stražo in intervencijo v primeru požara oziroma naravne ali druge nesreče. Če med trajanjem stavke pride do povečane nevarnosti požara ali

druge nesreče, oziroma če pride do požara ali naravne in druge nesreče, morajo poklicni gasilci stavko takoj prekiniti. Stavka se lahko nadaljuje, ko je požar pogašen oziroma odpravljene posledice nesreče ter ponovno vzpostavljena pripravljenost enote.

21. člen: Pravica do obveščanja in posvetovanja

Vlada RS obvešča EOSP, da v poročevalskem obdobju **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju** (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit) (v nadaljnjem besedilu: ZSDU) ni bil spremenjen.

Po podatkih IRSD je bilo v poročevalskem obdobju ugotovljenih **skupaj 33 kršitev ZSDU**:

- v letu 2013 so inšpektorji ugotovili 2 kršitvi, ki sta se nanašali na obveznost delodajalca odgovoriti delavcu na pobudo ter na vprašanja in mu s tem omogočiti sodelovanje pri upravljanju;
- v letu 2014 so inšpektorji ugotovili 16 kršitev ZSDU; od tega se jih je 7 nanašalo na kršitve v zvezi z obveščanjem in skupnim posvetovanjem glede statusnih in kadrovskih vprašanj, 4 na način dela sveta delavcev, preostale pa na posamezne kršitve drugih določb tega zakona;
- v letu 2015 so inšpektorji ugotovili 12 kršitev ZSDU: od tega se jih je 10 nanašalo na obveščanje in skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj, preostali 2 kršitvi pa na izvršitev odločitve delodajalca pred dokončno odločitvijo pristojnega organa o pravici sveta delavcev do zadržanja odločitve delodajalca;
- v letu 2016 so inšpektorji ugotovili skupno 5 kršitev ZSDU; od tega so se 3 kršitve nanašale na obveščanje in skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj, 2 kršitvi pa na predložitev predloga odločitve delodajalca svetu delavcev v zvezi z merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev.

Vse kršitve so bile sankcionirane v skladu z ZSDU.

22. člen: Pravica do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja

Delovni pogoji, organizacija dela in delovno okolje

V zvezi z vprašanjem EOSP o sodelovanju delavcev pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja Vlada RS pojasnjuje, da **ZDR-1** ohranja dve vrsti splošnih aktov delodajalca: 1) splošne akte, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela in konkretnije ureja obveznosti delavcev (prvi in drugi odstavek 10. člena), in 2) splošne akte, s katerimi lahko delodajalec izjemoma ureja pravice delavcev (tretji, četrti in peti odstavek 10. člena). Delodajalec je dolžan organizacijske splošne akte predložiti v mnenje sindikatu pri delodajalcu.

Pravice delavcev (ki se upošteva drugi odstavek 9. člena ZDR-1 praviloma urejajo s kolektivnimi pogodbami) **pa lahko delodajalec ureja enostransko** s splošnim aktom samo v primeru, da pri njem ni organiziranega sindikata, in to **na tak način, da so pravice za delavce urejene ugodneje od zakona in kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca.**

Tudi če pri delodajalcu obstajajo voljeni delavski predstavniki (svet delavcev oziroma delavski zaupnik), ti ne morejo nadomestiti sindikata pri sklepanju podjetniške kolektivne pogodbe. Po Zakonu o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 – ZKolP, 45/08 ZArbit) so za sklepanje kolektivnih pogodb na delavski strani pristojni samo sindikati. Da bi bilo zadoščeno načelu enakosti pred zakonom, spremenjeni 10. člen ZDR-1 v skladu z odločbo Ustavnega sodišča RS delavcem, zaposlenim pri delodajalcu, pri katerem ni sindikata, zagotavlja možnost, da preko svojih neposredno voljenih delavskih predstavnikov sodelujejo pri sprejemanju splošnih aktov, s katerimi se urejajo pravice delavcev. Delodajalec je dolžan predlog takšnega splošnega akta pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti. V primeru, če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta delodajalec pred sprejemom akta neposredno obvestiti delavce.

Varnost in zdravje pri delu

V skladu s 45. členom **Zakona o varnosti in zdravju pri delu** (Uradni list RS, št. 43/11) (v nadaljnjem besedilu: ZVZD-1) mora delodajalec delavcem omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela. Pravico delavci uresničujejo neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev, v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu. Za izvolitev delavskega zaupnika se uporabljajo predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju.

Nadalje 46. člen ZVZD-1 določa, da se mora delodajalec z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja in o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja. Delodajalec mora predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredovati na običajen način izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi. Če pri delodajalcu ni izvoljenih predstavnikov delavcev in ni organiziranih sindikatov, mora delodajalec listine iz prejšnjega odstavka javno objaviti na običajen način.

Po 47. členu ZVZD-1 se mora delavskemu zaupniku za varnost in zdravje pri delu omogočiti način dela ter se morajo zagotoviti pravice, ki veljajo za svet delavcev. Delavci in njihovi predstavniki pa ne smejo biti postavljeni v neugoden položaj zaradi uresničevanja pravic iz zakona.

V 48. členu ZVZD-1 ureja pravice ter obveznosti sveta delavcev ali delavskega zaupnika. Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov. Predstavniki sveta delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu ima pravico prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter izraziti svoja opažanja. Delodajalec mora seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov. Za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu mora delodajalec zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja. Delavec ima pravico in dolžnost, da je seznanjen z varnostnimi ukrepi in ukrepi zdravstvenega varstva ter usposobljen za njihovo izvajanje. Delavec ima pravico dajati predloge, pripombe in obvestila o vprašanih varnosti in zdravja pri delu.

Glede sodelovanja delavcev oz. njihovih zastopnikov pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja so pristojni inšpektorji IRSD v letu 2013 ugotovili 164 kršitev, v letu 2014 so ugotovili 149 tovrstnih kršitev, v letu 2015 v primerjavi z ostalimi leti nekoliko več, in sicer 197 kršitev, v letu 2016 pa 177 kršitev.

26. člen: Pravica do dostojanstva pri delu

26§1 in 2 Spolno in moralno nadlegovanje na delovnem mestu

Vlada RS pojasnjuje, da **ZDR-1** (enako kot predhodni zakon, ki je urejal delovna razmerja) prepoveduje spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje na delovnem mestu (7. člen) in določa odškodninsko odgovornost delodajalca (8. člen). Na novo pa je v drugem odstavku 47. člena ZDR-1 določena obveznost obveščanja zaposlenih o sprejetih ukrepih delodajalca za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

Nadalje je z določbo 24. člena ZVZD-1 zakonodajalec izpostavil, da zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu obsega tudi preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnem mestu. Spolno nadlegovanje je ena izmed oblik neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega

ravnanja ali vedenja spolne narave, ki predstavlja tveganje v delovnem okolju. Temeljno orodje delodajalca je ocena tveganja, ki mora vključevati tudi oceno tveganj zaradi izpostavljenosti psihosocialnim dejavnikom tveganja vseh vrst nasilja, trpinčenja in nadlegovanja ter odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje tveganj.

Delodajalec mora načrtovati tudi postopke za primere nasilja na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb. Na podlagi 23. člena ZVZD-1 mora delodajalec poskrbeti za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto. O ukrepih mora delodajalec seznaniti delavce, ki na takih delovnih mestih delajo. Vključitev zahtev o dolžnosti delodajalca na tem področju v ZVZD-1 omogoča inšpektorjem za delo tudi upravni nadzor in ukrepanje z izdajo ureditvenih odločb v upravnem postopku. Za neizpolnitev zahtev pa je zagrožena globa od 2.000 do 40.000 EUR.

Vlada RS pojasnjuje, da IRSD podatkov statistično ne obdeluje na način, ki bi omogočal poročanje o kršitvah po posameznih oblikah nadlegovanja na delovnem mestu. V nadaljevanju predstavljeni podatki tako zajemajo vse oblike nadlegovanja in trpinčenja, kot so urejene v okviru instituta prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (ZDR-1), instituta varovanja dostojanstva delavca pri delu (ZDR-1) in instituta, ki zajema nasilje, trpinčenje, nadlegovanje in psihosocialno tveganje (ZVZD-1).

Preglednica 7: Število ugotovljenih kršitev po navedenih institutih, 2013 – 2016

	2013	2014	2015	2016
Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (ZDR -1)	n.p.	/	3	/
Varovanje dostojanstva delavca pri delu (skupaj) (ZDR-1):	123	352	294	300
- sprejetje ukrepov za zaščito delavcev	96	195	168	179
- obvestilo delavcem o sprejetih ukrepih	27	157	126	121
Sprejem ukrepov za	459	308	293	286

preprečevanje, odpravljanje ali obvladovanje nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in psihosocialnih tveganj (ZVZD-1).				
--	--	--	--	--

Vir: IRSD.

Poleg zakonodajnega okvirja je Vlada RS v poročevalskem obdobju pripravila tudi vrsto **preventivnih ukrepov za zmanjševanje psihosocialnih tveganj**, kamor sodi tudi nadlegovanje na delovnem mestu, predvsem z organizacija konferenc, delavnic, seminarjev in drugih oblik ozaveščanja različnih javnosti v okviru dvoletnih evropskih kampanj Zdravo delovno okolje in različnih projektov na nacionalni ravni (več o aktivnostih: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/varnost_in_zdravje_pri_delu/info_tocka_focal_point/).

V zvezi v vprašanju EOSP o ponovni zaposlitvi žrtve spolnega nadlegovanja Vlada RS pojasnjuje, da ZDR-1 uvaja naslednjo spremembo (118. člen - prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča):

»(1) Če sodišče ugotovi, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, vendar glede na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, lahko na predlog delavca ali delodajalca ugotovi trajanje delovnega razmerja, vendar najdlje do odločitve sodišča prve stopnje, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno povračilo v višini največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

(2) Višino denarnega povračila sodišče določi glede na trajanje delavčeve zaposlitve, možnosti delavca za novo zaposlitev in okoliščine, ki so privedle do nezakonnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ter upošteva pravice, ki jih je delavec uveljavil za čas do prenehanja delovnega razmerja.

(3) Delavec ali delodajalec lahko predlog iz prvega odstavka tega člena uveljavljata do zaključka glavne obravnave pred sodiščem prve stopnje.

(4) Sodišče določi dan prenehanja delovnega razmerja tudi v primeru, ko ena od pogodbenih strank izpodbija pogodbo o zaposlitvi, in sodišče ugotovi, da je pogodba neveljavna.«

28. člen: Pravica predstavnikov delavcev do varstva v podjetju in ugodnosti, ki jim pripadajo

Vlada RS obvešča EOSP, da je z novim ZDR-1 v 112. členu jasneje določena pristojnost za dajanje soglasja pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za člane sveta delavcev, delavskega zaupnika, člana nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, in predstavnika delavcev v svetu zavoda (svet delavcev, če tega ni, pa delavci, ki so te predstavnike dejansko izvolili). Jasneje se tudi določa, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi delavskih predstavnikov brez predhodnega soglasja možna le, če predstavnik delavcev ob poslovnem razlogu odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu. To pomeni, da predhodno soglasje k odpovedi pogodbe o zaposlitvi predstavnikov delavcev ni izključeno ob ponudbi nove zaposlitve pri drugem delodajalcu. Določbe o varstvu sindikalnega zaupnika (207. člen ZDR-1, prej 210. člen ZDR) se z novim ZDR-1 niso spremenile.

Po podatkih IRSD v letih od 2013 do 2016 ni bilo ugotovljenih kršitev v zvezi s posebnim pravnim varstvom pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi predstavnikom delavcev (članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda, imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku).

29. člen: Pravica do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja

Vlada RS obvešča EOSP, da se z novim ZDR-1 obveznost obveščanja in posvetovanja pri kolektivnem odpuščanju ni spremenila (besedilo 99. člen ZDR-1 je enako besedilu 97. člena ZDR). V zvezi z vprašanjem EOSP Vlada RS v nadaljevanju pojasnjuje obstoječo ureditev.

Dolžnost delodajalca je, da se s sindikati posvetuje o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev ter o ukrepih za omilitev brezposelnosti. Delodajalec se mora posvetovati, pri čemer ni pomembno ali bo stališče sindikatov upošteval ali ne. Delodajalec si mora v procesu posvetovanja prizadevati, da se kar najbolj uskladijo njihova stališča in da s sindikatom doseže sporazum. Kljub temu pa je končna odločitev v celoti prepuščena delodajalcu. Delodajalec se lahko posvetuje tudi s svetom delavcev, predstavniki delavcev oziroma zaposlenimi. Dokazila o tem, da je delodajalec pred podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvestil sindikat in z njim izvedel posvetovanje z namenom sklenitve sporazuma, mora posredovati Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju: ZRSZ). ZRSZ ima pravico, da delodajalcu daje obvezna navodila ter priporočila, ki jih mora delodajalec obvezno upoštevati. Ta navodila se nanašajo na ukrepe za preprečevanje oziroma omejevanje prenehanja delovnega razmerja, kot tudi na ukrepe za omilitev škodljivih posledic. Delodajalec mora predloge ZRSZ obravnavati in jih tudi upoštevati. Druga vloga ZRSZ pa je v tem, da lahko podaljša moratorij na odpuščanje oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitvi (100. člen ZDR-1). Z globo od 3.000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec, če izvede postopek odpovedi večjega števila delavcev iz poslovnih razlogov v nasprotju z 99. in 100. členom ZDR-1.

Preglednica 8: Število ugotovljenih kršitev 99. in 100. člena ZDR-1, 2013-2016

	2013*	2014	2015	2016
Št. kršitev	2	/	1	3

Op.: Pred uveljavitvijo ZDR-1 je bila vsebina sedanjega 100. člena v 98. členu Zakona o delovnih razmerjih.