



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



PEDAGOŠKI INŠTITUT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

»Krepitev socialnih in državljanskih kompetenc strokovnih delavcev«



Le z drugimi smo

as. Iztok Štefanec

Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta

dr. Mojca Zadavec

Pedagoška fakulteta, zunanja sodelavka

Obrazi nasilja: Nasilje nad zaposlenimi v VIZ

Ničelna toleranca do nasilja

Naložbo sofinancirata Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport Republike Slovenije in
Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

Vrste nasilja v šoli

- **Glede na razmerja, povezana s šolo:**

- ▢ Medvrstniško nasilje (učenec - učenec)

- ▢ Nasilje v odnosu učenec – učitelj

- ▢ Nasilje v odnosu starši – učitelj

- ▢ Nasilje v odnosu učitelj – učitelj (nasilje med zaposlenimi)

- **Glede na obliko nasilja:**

- telesno oz. fizično
- besedno oz. verbalno
- duševno oz. psihološko
- spolno
- ekonomsko

Pravo in nasilje: šolstvo

Pravni vidiki:

- Kako pravo opredeljuje nasilje nad (in med) zaposlenimi in njegove pojavne oblike?
- Kako pravo opredeljuje postopke v zvezi z nasiljem (zlasti delovnopravno, kazenskopravno, civilnopravno varstvo)?
- Kakšne sankcije predivdeva pravo v primeru nasilja nad zaposlenimi?

Pravica do dostojanstva pri delu

- Pravica do osebnega dostojanstva → temeljna človekova pravica, izhodišče pravnega reda
- Ustava Republike Slovenije: 34. in 35. člen*
- Pravica do osebnega dostojanstva mora biti zagotovljena tudi delavcu pri opravljanju delovnih nalog (na delovnem mestu), kar posebej varuje nov Zakon o delovnih razmerjih ZDR-1 iz leta 2013.**
- Slednji uresničuje več evropskih direktiv in drugih mednarodnih aktov, ki so imeli pomembno vlogo pri uveljavljanju pravnega varstva dostojanstva in varnosti delavca

*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.

** Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16.

Pomembnejše pravice na področju nasilja na delovnem mestu in njihovo mednarodno-pravno varstvo

- **Prepoved diskriminacije (posredne in neposredne):** Filadelfijska deklaracija, Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju, Konvencija MOD št. 100 o enakem plačilu za enake vrednosti, EKČP, Protokol 12, Evropska socialna listina (enako plačilo ne glede na spol in enako obravnavanje ne glede na spol), Listina EU o temeljnih pravicah, več direktiv EU
- **Prepoved trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu:** Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja, Listina EU o temeljnih pravicah, Evropska socialna listina, itd.

RAZLIČNA VARSTVA

- Kazenskopravno varstvo (kršitev pomeni kaznivo dejanje)
- Prekrškovno varstvo (kršitev pomeni prekršek, plačilo globe)
- Civilno in delovno pravno varstvo (pravica do vrnitve v prejšnje stanje, odškodnine, reintegracije na delovno mesto)

Kazenskopravno varstvo

Kazenski zakonik (KZ-1)*

197. člen

(šikaniranje na delovnem mestu)

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

(2) Če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.“

* Uradni list RS, št. 50/12 – UPB, 6/16 – popr., 54/15 in 38/16.

Delovnopravno varstvo - prekršek

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*

24. člen

(nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)

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

16. točka 1. odstavka 76. člena
predvideva globo za kršitev: 2.000 do 40.000 EUR!

*Uradni list RS, št. 43/11.

Delovnopravno varstvo

Krovni zakon na področju delovnopravnega varstva je

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Pod vplivom prava EU se je zakon (ZDR) večkrat spremenil, med drugim je bil leta 2007 dodan člen, ki je prepovedoval spolno in drugo nadlegovanje ter trpinčenje

Leta 2013 je bil sprejet nov zakon: ZDR-1

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Ključne določbe v povezavi z varstvom pred nasiljem:

- 6. člen (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)
- 7. člen (prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)
- 8. člen (odškodninska odgovornost delodajalca)
- 47. člen (varovanje dostojanstva delavca pri delu)

ZDR-1

6. člen

(prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)

„(1) Delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati **enako obravnavo** ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje **ali drugo osebno okoliščino** v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.“

ZDR-1

„(3) Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. /.../“

+ **Neposredna diskriminacija:** manj ugodna obravnava zaradi osebne okoliščine

+ **Posredna diskriminacija:** oseba je zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih situacijah v manj ugodnem položaju

Neposredna ali posredna diskriminacije so tudi navodila za diskriminiranje oseb.

ZDR-1

„(5) Različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka tega člena, **ne pomeni diskriminacije**, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.“

ZDR-1

„(6) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, **mora delodajalec dokazati**, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.“

„(7) Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.“

ZDR-1

7. člen

(prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)

Prvi in drugi odstavek:

Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, **povezano s katero koli osebno okoliščino**, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave.

Spolno in drugo nadlegovanje se šteje za diskriminacijo.

ZDR-1

Četrty odstavek:

„**Trpinčenje** na delovnem mestu je vsako **ponavljajoče se ali sistematično**, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.“

Peti odstavek:

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

Odškodninska odgovornost delodajalca po ZDR-1

8. člen

(odškodninska odgovornost delodajalca in denarna odškodnina)

„V primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu delodajalec odškodninsko odgovarja po splošnih pravilih civilnega prava.“

Kot nepremoženjska škoda se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca, diskriminatornega ravnanja delodajalca, nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

Odmera višine denarne odškodnine → učinkovitost, sorazmernost,
odvračilni učinek

ZDR-1

47. člen

(varovanje dostojanstva delavca pri delu)

„(1) **Delodajalec** je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.“

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

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) - 2016*

- Zakon vzpostavlja nov državni organ: Zagovornik načela enakosti
- Varstvo pred diskriminacijo v zvezi z zaposlovanjem, poklicno hierarhijo, napredovanjem, zaposlitvenimi pogoji, pogoji dela
- Diskriminacija vključuje tudi nadlegovanje in spolno nadlegovanje ter vsako manj ugodno obravnavanje osebe zaradi zavrnitve ali dopuščanja takega vedenja

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)

- + Zakon uveljavlja tudi postopek pri zagovorniku v primeru diskriminacije
- + Postopek se lahko začne na predlog ali po uradni dolžnosti
- + Zagovornik lahko preveri navedbe pri kršitelju in drugih subjektih, zahteva lahko posredovanje podatkov in dokumentov
- + Zagovornik lahko vloži zahtevo za oceno ustavnosti in zakonitosti diskriminatornega predpisa
- + Inšpekcijski nadzor: zagovornik opravlja tudi inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakona: odredi odpravo nepravilnosti, predlaga sprejetje ustreznih ukrepov, prepove nadaljnjo diskriminacijo, področni inšpekcijski službi predlaga uvedbo postopka o prekršku (42. člen)

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)

Globe za kršitev zakona (45. člen):

- Pravna oseba, samostojni podjetnik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, se kaznuje z globo od 3.000 do 20.000 EUR (oz. do 30.000 EUR za hujše oblike diskriminacije), če:
 - osebo izpostavlja diskriminaciji
 - osebo izpostavlja nadlegovanju ali spolnemu nadlegovanju
 - da navodila za diskriminacijo
 - viktimizira osebo, ki pomaga žrtvi

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)

- + Sodno varstvo: Tožba na prenehanje diskriminacije in izplačilo nadomestila (500 – 5.000 EUR) ter objavo sodbe (v anonimizirani obliki) v medijih (39. člen)
- + V vseh postopkih varstva pred diskriminacijo (razen v kazenskem postopku) velja obrnjeno dokazno breme: žrtev mora izkazati dejstva, ki upravičujejo domnevo → kršitelj mora dokazati, da ni bilo kršitve (40. člen)

VIRI IN LITERATURA

- Erjavec, Klavdija: Sodna praksa delovnih sodišč na področju trpinčenja (elektronski vir).
- Vodovnik, Zvone, Tičar, Luka: Osnove delovnega in socialnega prava, IUS Software, GV Založba, Ljubljana 2016.
- Bečan, Irena (in drugi): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, IUS Software, GV Založba, Ljubljana 2016.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16.
- Ustava Republike Slovenije (URS), 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.
- Kazenski zakonik (KZ-1), Uradni list RS, št. 50/12 – UPB, 6/16 – popr., 54/15 in 38/16.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), Uradni list RS, št. 43/11.
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZvarD), Uradni list RS, št. 33/16.