

Uvodne besede

dr. Zdenka Čebašek - Travnik, dr. med.
varuhinja človekovih pravic



Foto: Matej Leskovšek

Varuh človekovih pravic RS izvaja tudi nekatere naloge, ki jih v drugih državah opravljajo nacionalne institucije za človekove pravice, te pa v Sloveniji (še) nimamo. Najbolj poudarjeni nalogi iz tega kroga sta ozaveščanje in izobraževanje o različnih vidikih človekovih pravic in temeljnih svoboščin, kar počnemo tudi v obliki izdajanja biltenov Varuha. Tudi v sedanjem mandatu varuhinje človekovih pravic smo jih pripravili nekaj: Okolje in človekove pravice (2007), Podobe revščine (2008), O pravicah otrok ob 20. obletnici Konvencije o otrokovih pravicah (2009), Pravice starejših kot ogledalo družbe (2011), Gozdovi in pravica do zdravega življenjskega okolja (2011), Pravice otrok (2011) ter Uveljavljanje pravic iz dela (2012). Ta zadnji bilten je hkrati prvi, ki bo objavljen le na spletni strani Varuha (www.varuh-rs.si), v tiskani obliki bo na voljo le informativni letak. Kljub temu upamo, da bodo vsebine dosegljive vsem tistim, ki potrebujejo takšne informacije.

Kot varuhinja človekovih pravic sem se soočala s pobudami in vprašanji, povezanimi s kršenjem temeljnih pravic delavcev, tako zaposlenih kakor brezposelnih. Priča smo bili novodobnim oblikam izkoriščanja zaposlenih, ponižujočega ravnanja ter kratenja temeljne pravice do človeškega dostojanstva. Pri svojem delu pa sem omejena, kajti Varuh nima pristojnosti do zasebnega sektorja (npr. gospodarskih družb), zato smo pobudnikom, ki so zatrjevali kršenje njihovih pravic v zasebnem sektorju, največkrat svetovali, da domnevne kršitve pravic prijavijo inšpekcijskim službam in drugim nadzornim institucijam. Ugotovili smo, da sistemi nadzora

ne delujejo dovolj učinkovito. O tem sem vsako leto poročala državnemu zboru ter zahtevala ukrepe države, vendar z odzivom državnih institucij in nadzornih organov ne morem biti zadovoljna.

Ugotavljam, da vprašanje človekovih pravic v Sloveniji, kljub večinoma dobrim zakonskim rešitvam, postaja vprašanje nadzora. Ta ne deluje, deluje slabo, ali je neučinkovit. Redki so primeri institucij, ki svoj nadzor izvajajo redno, učinkovito in v dovolj velikem obsegu. Na pomen učinkovitega nadzora nas opozarjajo tudi mednarodne organizacije, ki skrbijo za izvajanje različnih mednarodnih konvencij s področja varovanja človekovih pravic. Z namenom, da bi posamezne probleme in vprašanja predstavili na enem mestu, smo za sodelovanje prosili tudi strokovnjake, ki niso zaposleni pri Varuhu, njihove prispevke pa smo dopolnili s svojimi ugotovitvami in primeri iz prakse. Tako je pred vami zbirka besedil, ki bo gotovo prispevala k pridobivanju odgovorov na različna vprašanja s tega zelo obsežnega področja varovanja človekovih pravic. Predvsem pa želimo vse zaposlene in njihove delodajalce seznaniti z različnimi informacijami in možnostmi, ki so jim na razpolago pri reševanju njihovih težav.

Čeprav je delovnoppravna zakonodaja v postopku spreminjanja (z reformo), smo pri pripravi biltena izhajali iz sedanjih razmer. Tako bomo čez čas tudi lažje primerjali, katere pravice delavcev so se spremenile in v kateri smeri (zmanjšanje, zvečanje) ter kako jih je država zavarovala.

Številka je namenjena obravnavi vprašanj
Uveljavljanje pravic iz dela

Bilten je dosegljiv samo na spletnih straneh
www.varuh-rs.si

Pregled vsebine

- Izbor obravnavanih pobud pri Varuhu človekovih pravic RS
- Dobro je vedeti – koristne informacije
- Avtorski prispevki

mag. Kornelija Marzel

Plačilo za opravljeno delo kot temeljna človekova pravica, da ali ne?

Tanja Podobnik Zec

Zavod za zaposlovanje ima odločilno vlogo pri zmanjševanju posledic brezposelnosti

dr. Katarina Kresal Šoltes

Dostojno delo in fleksibilnost trga dela

Goran Lukič

O pravni državi v Sloveniji – kakšen znak daje država delodajalcem?

**Franc Rančigaj in
Jasmina Rakita Cencelj**

Plačilo za delo kot najpogosteje ugotovljena kršitev

Štefka Korade Purg

Sistemizacija delovnih mest kot podlaga za pravilno določanje pravic javnih uslužbencev

doc. dr. Vesna Leskošek

Revščina zaposlenih kot posledica sprememb v zaposlovanju

Mojca Ramšak Pešec

Varstvo pravic kandidatov za zaposlitev v postopkih zaposlovanja javnih uslužbencev

mag. Aleš Bučar Ručman

Delavec je postal stroj, njegove pravice pa dodaten strošek

Plačilo za opravljeno delo kot temeljna človekova pravica, da ali ne?

mag. Kornelija Marzel

namestnica varuhinje

Varuh človekovih pravic RS

(kornelija.marzel@varuh-rs.si)



Foto: Borut Peterlin

Pravica do plače kot materialna pravica izhaja iz dela. Ta pravica v Ustavi RS ni izrecno navedena kot človekova pravica, ampak je določena v povezavi z drugimi pravicami in svoboščinami na področju dela, zlasti s pravico do osebnega dostojanstva in varnosti iz 34. člena ustave, svobode dela iz 49. člena ustave ter s pravico do socialne varnosti iz 50. člena ustave. Podobno je bila ta pravica urejena v zadnji ustavi, ko smo živeli še v skupni državi Jugoslaviji (1974). Pravico do plače pa danes zagotavljajo mnogi mednarodni pravni akti in notranji predpisi, ki urejajo področje plač.

Pri pravici do plače se ne moremo izogniti pravici do dela. Tudi ta pravica ni posebej določena v sedanji ustavi. Vključena pa je v sklop človekovih pravic in svoboščin, ki se nanašajo na pravni položaj človeka v zvezi z delom. Pravica do dela je bila izrecno opredeljena v Ustavi SFRJ in Ustavi SRS iz leta 1974, kot temeljna človekova pravica in kot neodtujljiva pravica do dela z družbenimi sredstvi. To je najbrž eden izmed razlogov, da se pravica do dela kot ustavna pravica omenja tudi v sedanjem času.

Mednarodni akti, ki urejajo področje plač in veljajo v Sloveniji

Splošna deklaracija o človekovih pravicah iz leta 1948 v 23. členu med drugim določa, da ima vsakdo, kdor dela, pravico do pravične in zadovoljive nagrade, ki zagotavlja njemu in

njegovi družini človeka vreden obstoj in ki naj se po potrebi dopolni z drugimi sredstvi socialnega varstva. Ta dokument sicer ni pravno zavezujoč, vendar od nastanka ostaja temeljni vir za urejanje človekovih pravic.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, ki ga je Generalna skupščina ZN sprejela leta 1966, v Sloveniji pa se je uveljavil leta 1992, določa, da države pogodbenice tega pakta vsakomur priznavajo pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev, ki zagotavljajo zlasti nagrado, s katero se vsem delavcem med drugim zagotavljajo pravičen zaslužek, enako plačilo za delo enake vrednosti, človeka vredno življenje, zdrave in varne delovne razmere in drugo.

Evropska socialna listina v 4. členu izrecno določa pravico do pravičnega plačila, ki naj bi bilo tolikšno, da bi delavcem in njihovim družinam omogočilo dostojen življenjski standard. Poleg drugih socialnih pravic listina države pogodbenice (med njimi tudi Slovenijo) zavezuje tudi k izvajanju pravice do pravičnih pogojev dela ter pravice do varnih in zdravih delovnih razmer.

Mednarodna organizacija dela (MOD) je sprejela več konvencij, ki se nanašajo na minimalno plačo, varstvo plač, enako plačilo delavcev in druge, med katerimi sta pomembni (in veljavni v Sloveniji) Konvencija MOD št. 131 o določanju minimalne plače in Konvencija MOD št. 95 o zaščiti plač.

V nadaljevanju s področja mednarodnih pravnih aktov omenjam še Listino EU o temeljnih pravicah, ki človekovo dostojanstvo varuje kot nedotakljivo, prav tako varuje poštene in pravične delovne razmere. Ta listina ne omenja posebne pravice do plače.

Primerjava z našimi pravnimi akti

V Ustavi Republike Slovenije pravica do plače ni izrecno navedena. Lahko pa to pravico razlagamo v kontekstu ustavne pravice do dostojanstva posameznika, saj naj bi prejeta plačilo za opravljeno delo posamezniku in njegovi družini omogočilo dostojno življenje. Tako 42. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za delo. Pri tem je treba razložiti, da je plačilo za delo po ZDR sestavljeno iz plače in morebitnih drugih plačil; torej osnovne plače, dela plačila za delovno

uspešnost in dodatkov. ZDR posebej določa pravici do minimalne plače in do plačila v času odmora (malice). Tako je ustreznost plačila prepuščena pogodbenim strankam (delavcu in delodajalcu), navzdol pa je omejena z minimalno plačo, ki naj bi bila tolikšna, da bi delavcu in njegovi družini omogočala dostojni življenjski standard.

V skladu z Zakonom o minimalni plači (ZMinP Uradni list RS, št. 13/2010) in objavljenim zneskom minimalne plače (Uradni list RS, št. 5/2012) je minimalna plača za delo s polnim delovnim časom od 1. januarja 2012 763,06 evra (bruto). V minimalno plačo spadajo vsi elementi plače, kot jih navaja ZDR, torej osnovna plača in dodatki, ki zaposlenemu pripadajo.

DOBRO JE VEDETI...

Plačilo za opravljeno delo je človekova pravica. Za zagotovitev spoštovanja in izvajanja te pravice ter za to, da se vzpostavi učinkovit in zakonit sistem, je odgovorna država.

Ugotovitve Varuha človekovih pravic RS

Varuh človekovih pravic (Varuh) vsako leto obravnava približno 3.000 pobud. Od tega se delež zadev, ki se nanašajo na delovnopravne zadeve,¹ v mandatu 2007–2011, giblje med 7,1 (v letu 2007) in 8,6 odstotka (2008). V četrtini vseh obravnavanih pobud smo ugotovili kratenje temeljnih pravic iz delovnopravne ali z njo povezane zakonodaje.

LETO	ŠTEVILO VSEH OBRAVNAVANIH ZADEV	ŠTEVILO DELOVNOPRAVNIH ZADEV	DELEŽ DELOVNOPRAVNIH ZADEV (v %)
2007	3085	220	7,10
2008	3386	292	8,62
2009	3151	253	8,00
2010	3082	225	7,3
2011	3077	238	7,7

Tabela 1: Prikaz delovnopравnih zadev v mandatu 2007–2011

— V letu 2008, ko je bil delež v obravnavanem obdobju največji, smo v zvezi s problematiko plačila za delo obravnavali 41 pobud, v katerih so pobudniki zatrjevali 83 raznovrstnih kršitev v zvezi s plačilom za delo. Te so se v večini nanašale na neizplačilo plače ali dela plače, sledili so neplačilo stroškov prevoza in prehrane, regresa za letni dopust in prispevkov delodajalca, neplačila za čas odsotnosti med bolniškim dopustom in drugo. Pobud iz zasebnega sektorja je bilo 68 odstotkov.

— V letu 2009 števili pobudnikov in zatrjevanih kršitev zaradi neplačila za opravljeno delo nista pomembneje odstopali od predhodnega leta.

— V letu 2010 smo obravnavali 32 pobud in v okviru teh 58 zatrjevanih kršitev v zvezi s plačilom za delo. Posamezniki so v svojih pobudah navajali več kršitev. Prevladovala so kršitve zaradi neizplačila plače ali dela plače, dodatkov za delo, stroškov prevoza na

OPOMBE:

1. Med delovnopравne zadeve po klasifikacijskem načrtu Varuha štejemo zadeve s področja delovnih razmerij, brezposelnosti, delavcev v državnih organih in zadeve s področja štipendij.

delo in stroškov prehrane, regresa za letni dopust, prispevkov delodajalca, neplačilo za čas odsotnosti med bolniškim dopustom, neplačilo odpravnine in drugo. Pobud iz zasebnega sektorja je bilo 56 odstotkov.

— V letu 2011 so posamezniki v 29 primerih navajali kršitve v zvezi s plačilom za opravljeno delo. Zatrjevanih kršitev je bilo v teh pobudah skupno 56, približno enako kot leta 2010. Tudi vsebina kršitev je bila enaka. Pobud iz zasebnega sektorja je bilo 59 odstotkov.

Večina prejetih pobud, v katerih posamezniki zatrjujejo neplačilo za opravljeno delo, se nanaša na zasebni sektor, v katerem Varuh nima neposrednih pristojnosti. Zato Varuh v teh primerih preveri, ali so pristojni organi oblasti (inšpekcije, davčna služba, sodišča in drugi) naredili vse, kar je določeno v predpisih, in ali v njihovem ravnanju ni morebitnih kršitev pravic posameznikov (na primer zaradi opustitve katerega izmed ukrepov). Pobudnikom tudi pojasni, na koga se lahko obrnejo, ali pa odstopi zadevo pristojnim organom (v večini primerov je to Inšpektorat RS za delo, v nadaljevanju: IRSD). Ob tem Varuh ugotavlja, da so v naši zakonodaji sistemske nepravilnosti ali pa se zakonodaja ne izvaja tako, da bi varovala posameznikovo pravico do celotnega plačila za opravljeno delo. Neplačevanje plačil za delo je tako resen problem za dostojanstvo tako zaposlenih kot njihovih družinskih članov. To lahko podkrepimo z opisanim primerom, ki izhaja iz ZDR, ki varuje pravico do plačila za opravljeno delo.

Delavec zatrjuje, da mu delodajalec ni izplačal plače v višini, kot je določena v pogodbi o zaposlitvi, kar je prijavil IRSD. Ta je ugotovil, da je delodajalec delavcu na plačilni dan izplačal plačo v višini minimalne plače (neto znesek) in je tako izpolnil svoje obveznosti iz ZDR.

Ob takšni ugotovitvi IRSD se zastavljajo vprašanja, kako je z delovnopravnega vidika varovana pravica delavca do plačila za opravljeno delo, če pa IRSD ugotavlja izplačilo plače le v višini minimalne plače (neto znesek) in se pri tem sklicuje na 126. člen Zakona o delovnih razmerjih? Kdo, kdaj in kako sploh nadzira plačevanje prispevkov za socialno varnost? Kakšna je uspešnost takšnega sistema nadzora, če Varuh vsako leto prejme kar precej pobud, v katerih posamezniki zatrjujejo neplačilo prispevkov za socialno varnost?

Če IRSD v obravnavanem primeru ugotovi, da delodajalec delavcu ni izplačal zneska minimalne plače, mu izreče globo za prekršek. To še ne pomeni, da se s takšnim ukrepom zagotovi izplačilo pogodbeno dogovorjenega zneska zaposlenemu, saj samo izrek globe delodajalcu še ne uredi nezakonitega stanja. Delavec v teh primerih lahko terjaja neizplačana plačila po sodni poti, celoten pogodbeno določen znesek ali pa le del zneska nad višino minimalne plače. Sodno uveljavljanje pravice je dolgotrajno in zamudno; velikokrat se celo zgodi, da delodajalec od

vložitve tožbe delavca do izida sodnega postopka propade. Delavec pa ostane le z deklarirano, in ne resnično varovano pravico do plačila za delo.

Varuh pri tem določilo ZDR, da mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki delodajalca neposredno zavezuje, razume tako, da obstaja zakonsko določen minimum plače kot spodnja dopustna meja plače, ki delavcu in njegovi družini še zagotavlja dostojno življenje. Toda to ne pomeni, da je delovnopravno varovan le znesek minimalne plače. Ne nazadnje tudi določila ZDR o kraju, času in načinu plačila obravnavajo plačo, ne morebitni minimalni znesek plače.

Kako je s plačili prispevkov za socialno varnost?

Delavcu za opravljeno delo pripada plača. To ne pomeni le neto zneska plače, ampak tudi prispevke za socialno varnost, ki jih mora skladno z zakonodajo v imenu delavca od bruto zneska plače obračunati in plačati delodajalec. Nadzor nad plačevanjem prispevkov za socialno varnost izvaja davčna služba. Ta je do 1. januarja 2011 skladno z Zakonom o davčnem postopku delodajalcu lahko dovolila odpis, odlog in obročno plačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kar pomeni, da je do tega dne država prevzemala nase vso odgovornost glede neplačila teh prispevkov za socialno varnost.

O prispekih za obvezno zdravstveno varstvo je do 31. maja 2012 (datum začetka veljavnosti Zakona za uravnoteženje javnih financ) odločal Zavod za zdravstveno zavarovanje RS (ZZZS). S tem dnem je nehal veljati Pravilnik o odpisu, obročnem plačilu in odlogu plačila dolga iz naslova prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovanje. Nadzor nad plačili izvaja pristojna davčna služba, v nekaterih primerih pa ZZZS. Po novem morebitni odlog, odpis ali obročno plačilo prispevkov za socialno varnost niso več dopustni.

Ostaja pa vprašanje, kaj narediti, če delodajalec delavcu izplača neto znesek plače, medtem ko prispevkov za socialno varnost ne obračuna in ne plača. Delavec lahko pri davčni upravi preveri, ali so prispevki za socialno varnost plačani. To lahko preveri v sistemu e-davki ali s pisnim zahtevkom, ki ga odda pristojni davčni službi. Neplačevanje prispevkov se po Zakonu o prispekih za socialno varnost šteje za prekršek; davčna uprava lahko delodajalcu zaradi neplačila naloži plačilo globe. Še vedno pa se s tem ne zagotovi, da bi delodajalec prispevke za socialno varnost delavca dejansko obračunal in plačal.

Priporočila Varuha

- Varuh predlaga vladi, naj zagotovi, da bodo postopki tako nadzornih institucij (IRSD in drugi inšpektorati) kot sodišč potekali hitro in da bodo dejansko končani v razumnih rokih.

- Vlada naj pripravi takšen sistem ukrepov, ki bo delodajalcem onemogočal neizplačilo pogodbeno dogovorjenega zneska plač in prispevkov za socialno varnost. Zakon o delovnih razmerjih bi moral po Varuhovem mnenju s sankcijo varovati celoten pogodbeno dogovorjeni znesek plače, in ne le zneska minimalne plače.
- Varuh predlaga Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, naj pripravi spremembe delovnopravne zakonodaje tako, da bodo pristojnosti za ukrepanje IRSD jasne in

DOBRO JE VEDETI...

126. člen Zakona o delovnih razmerjih

Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki delodajalca neposredno zavezuje.

Po Zakonu o prispekih za socialno varnost se med prispevke za socialno varnost štejejo: prispevki za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prispevki za obvezno zdravstveno zavarovanje, prispevki za starševsko varstvo in prispevki za zaposlovanje.

Po Kazenskem zakoniku (KZ-1) šteje delodajalčevo neplačilo prispevkov pod nekaterimi pogoji za kaznivo dejanje.

196. člen Kazenskega zakonika v poglavju Kazniva dejanja zoper delovna razmerja in socialno varnost opredeljuje kaznivo dejanje Kršitev temeljnih pravic delavcev.

(1) Kdor zavestno ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikrajša delavca ali iskalca zaposlitve za pravico, ki mu pripada, ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.

(2) Če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico nezakonito prenehanje delovnega razmerja, neupravičeno neizplačilo treh zaporednih plač ali izgubo pravice, ki izvira iz neplačanih prispevkov, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

(3) S kaznijo iz prejšnjega odstavka se kaznuje, kdor pogojuje sklenitev pogodbe o zaposlitvi s tem, da delavka med zaposlitvijo ne bo zanosila ali rodila otroka ali od delavke med zaposlitvijo zahteva izjavo, da bo v takem primeru dala odpoved delovnega razmerja ali sprejela sporazumno prenehanje delovnega razmerja.

nedvoumne, da kaznovanje delodajalcev za ugotovljene nepravilnosti ne bo samo sebi v namen, ampak bo sledilo namenu kaznovanja – zagotoviti posamezniku plačilo za opravljeno delo. Pomembno je, da ima inšpektor pristojnost, da delodajalcu izreče globo zaradi neplačila celotne plače in ne samo minimalne plače, sočasno pa mu z ureditveno določbo naloži tudi odpravo kršitve in nepravilnosti, kar v sedanjih zakonodaji ni v vseh primerih kršitev izrecno določeno.

Sklepne misli

Varuh človekovih pravic RS meni, da sedanja zakonodaja (tako delovnoppravna kot druga) pravice zaposlenih do plačila za opravljeno delo ne varuje zadovoljivo in učinkovito. To ne vpliva le na dostojanstvo delavca, ampak tudi njegove družine. Na preizkusu pa je tudi ustavno načelo o Sloveniji kot pravni in socialni državi.



Zavod za zaposlovanje ima odločilno vlogo pri zmanjševanju posledic brezposelnosti

Tanja Podobnik Zec

Zavoda RS za zaposlovanje

(tanja.podobnikzec@ess.gov.si)

Zavod RS za zaposlovanje (Zavod) je osrednja ustanova na trgu dela. Tako je v času sedanje finančne in gospodarske krize pomembno pripomogel k zmanjšanju posledic brezposelnosti in blaženju kritičnih razmer na trgu dela. Cilj Zavoda je novo prijavljenim brezposelnim osebam v najkrajšem času pripraviti zaposlitveni načrt ter jim zagotoviti potrebne informacije in pomoč pri razvoju kariere in iskanju zaposlitve.

Kljub neugodnim gospodarskim razmeram in povečanem prilivu brezposelnih se je v letu 2011 z Zavodovo pomočjo zaposlilo več kot 61 tisoč brezposelnih oseb, kar je največ zaposlitev brezposelnih z Zavodovo pomočjo po letu 1999. Poleg tega je treba poudariti, da se je prej kot v šestih mesecih po prijavi zaposlilo več kot 60 odstotkov brezposelnih oseb.

Brezposelne osebe, ki so neposredno zaposljive, na Zavodu spodbujamo k čim večji samostojnosti pri iskanju zaposlitve, zlasti z obveščanjem o prostih delovnih mestih, napotitvami k delodajalcem in doslednim spremljanjem izvajanja dogovorjenih aktivnosti. Pri tem je treba še poudariti, da Zavod nenehno spremlja razmere na trgu dela in se nanje prožno odziva. Spremenjene gospodarske razmere terjajo prilagojene pristope za reševanje posledic brezposelnosti. Tako je eden izmed Zavodovih glavnih ciljev ta, da bo z vsemi na novo prijavljenimi brezposelnimi osebami izdelal zaposlitveni načrt najpozneje v enem tednu po prijavi, jih takoj po prijavi obvestil o aktualnih prostih delovnih mestih, ki ustrezajo znanjem in izkušnjam posameznika, in se dogovoril za druge aktivnosti, ki bodo spodbudile čim hitrejše odzivanje brezposelnih po nastanku brezposelnosti. Podatke o aktualnih prostih delovnih mestih objavljamo na spletni strani Zavoda v rubriki Iskalci zaposlitve, Iskanje dela: http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prosta_delovna_mesta.

S programi aktivne politike zaposlovanja krepimo zaposlitvene možnosti

Brezposelne osebe, pri katerih prepoznamo ovire pri zaposlovanju, pa si prizadevamo z intenzivnejšim svetovalnim delom in vključevanjem v programe aktivne politike zaposlovanja čim prej usposobiti in pripraviti za nastop na trgu dela. Pri tem ne gre prezreti, da je pri Zavodu prijavljena približno polovica dolgotrajno brezposelnih oseb, kar je tako imenovano trdo jedro brezposelnosti. Te osebe

so za delodajalce praviloma manj zanimive, saj niso neposredno zaposljive in potrebujejo dodatne aktivnosti za povečanje zaposlitvenih možnosti in lažje vključevanje na trg dela.

Programe za spodbujanje zaposlovanja in ustvarjanja novih delovnih mest (več informacij je na spletni strani Zavoda v rubrikah Iskalci zaposlitve in Delodajalci) izvajamo zlasti z vključevanjem težje zaposljivih in ranljivih skupin brezposelnih (iskalcev prve zaposlitve, starejših, dolgotrajno brezposelnih, invalidov, prejemnikov denarne socialne pomoči, nižje izobraženih ipd.), z namenom povečati njihovo socialno in delovno vključenost. Izvajamo tudi programe usposabljanja in izobraževanja za pridobitev znanj in veščin oziroma opravljanje del in poklicev, po katerih povprašujejo delodajalci, s čimer prispevamo k večji zaposljivosti posameznikov in zmanjševanju neskladij na trgu dela.

Pomoč Zavoda v Kariernih središčih

Prav zato zagotavljamo brezposelnim, ki potrebujejo pomoč pri iskanju zaposlitve, dodatno podporo v Kariernih središčih Zavoda. Brezposelni lahko individualno, brez naročanja in na svojo pobudo, kadar koli v času uradnih ur pridobijo informacije in pomoč pri iskanju zaposlitve, delodajalci pa se lahko neposredno povežejo z iskalci zaposlitve, predstavijo svoje podjetje in zahteve prostih delovnih mest.

V okviru posodobitve, ki je na Zavodu stalen proces, poteka razvoj novih storitev, s katerimi se želimo še bolj približati uporabnikom. Eden izmed takšnih uspešnih projektov, ki smo ga razvili v letu 2011, je Zaposlitveni izziv. Njegov glavni cilj je spodbujanje zaposlovanja brezposelnih oseb in iskalcev zaposlitve pri najboljših zaposlovalcih, ki so bili izbrani v okviru medijsko-raziskovalnega projekta Zlata nit. Zaposlovanje poteka na drugačen, interaktiven način, v obliki tekmovanja, pri čemer na koncu izbirnega postopka najboljši med izbranimi kandidati dobi priložnost za zaposlitev pri delodajalcu za najmanj eno leto. Takšen način dela, ki so ga kot odličnega prepoznali tako delodajalci kot iskalci zaposlitve, bomo nadaljevali tudi v prihodnjih.

Z elektronskimi storitvami še bližje uporabnikom Zavoda

Dostopnost storitev povečujemo tudi z uvajanjem novih elektronskih storitev in sodobnih pripomočkov za načrtovanje in vodenje kariere,

ki jih po naših podatkih uporablja tudi čedalje več starejših in nižje izobraženih oseb (podrobnejše informacije na portalu Poiščidelo.si: <http://www.pois.cidelo.si/>). Poleg tega Kontaktni center Zavoda na brezplačni telefonski številki zagotavlja osnovne informacije s področja delovanja Zavoda ter nudi pomoč pri uporabi elektronskih storitev in spletnih strani Zavoda.

Brezposelne osebe namreč lahko med drugim po elektronski poti vložijo vlogo za denarno nadomestilo. Število brezposelnih, ki prejemajo denarno nadomestilo, se je v zadnjih letih zaradi finančne in gospodarske krize in naraščanja brezposelnosti močno povečalo. Denarno nadomestilo je nadomestilo izgube plače oziroma dohodka, ki se zagotavlja na podlagi zavarovanja za primer brezposelnosti in pomeni socialno

varnost v primeru brezposelnosti. Več informacij je na spletni strani Zavoda http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/prijava_brezposelne_osebe/denarno_nadomestilo ter na vseh uradih za delo Zavoda.

Na koncu naj poudarimo, da na Zavodu delamo odločno, pregledno in odgovorno, pri čemer se zavedamo, da je to proces, ki zahteva nenehna vlaganja, stalno spremljanje in izboljševanje. S skupnim delom, izmenjavo strokovnega znanja in sodelovanja med sodelavci bomo dosegali zastavljene cilje in sledili viziji, da je Zavod osrednja ustanova na trgu dela, namenjena najširši javnosti, in primerljiva z najboljšimi službami za zaposlovanje v Evropski uniji.



IZBOR OBRAVNAVANIH POBUD

Priznanje pravice do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti

Na Varuha človekovih pravic RS (Varuh) se je obrnil pobudnik, invalid II. kategorije invalidnosti, zaradi nepriznanja pravice do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti. Dne 1. oktobra 2011 mu je bila vročena redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z enomesečnim odpovednim rokom. Delovno razmerje mu je prenehalo 31. oktobra 2011. S tem dnem je tudi potekel rok za vložitev tožbe zoper odpoved. Dne 8. novembra 2011 se je prijavil na Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ), ki je zavrnil zahtevek za priznanje pravice do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti v skladu z osmo alinejo drugega odstavka 63. člena Zakona o urejanju trga dela (ZUTD), ker pobudnik ni vložil tožbe zoper odpoved. Pobudnik se je zoper odločbo ZRSZ pritožil na Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ), ki je pritožbo zavrnilo. Ali je zoper odločitev MDDSZ vložil tožbo na Delovno in socialno sodišče, nam ni znano.

ZUTD v 63. členu določa, da pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti ne more uveljaviti zavarovanec, ki je postal brezposeln po svoji krivdi ali volji ter da se kot takega šteje tudi delavec, ki mu je pogodba o zaposlitvi prenehala zaradi delodajalčeve redne odpovedi v nasprotju z določbami zakona, ki ureja delovna razmerja, ki določajo posebno varstvo delavca pred odpovedjo, delavec pa za zavarovanje svojih pravic ni zahteval arbitražne odločitve ali sodnega varstva.

Odpoved je bila namreč nezakonita, saj delodajalec pred odpovedjo ni pridobil mnenja

Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri MDDSZ (komisija pri MDDSZ), da za pobudnika nima drugega ustreznega delovnega mesta, kar bi zaradi delavčeve invalidnosti moral storiti. Pobudnik te določbe ni poznal, dokler ni prejel odločbe ZRSZ. Takrat pa je bilo za vložitev tožbe že prepozno.

Rok za vložitev tožbe je v skladu s tretjim odstavkom 204. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) »30 dni od vročitve odpovedi oziroma od dneva, ko je delavec izvedel za kršitev pravice«. Sodna praksa Višjega delovnega in socialnega sodišča (VDSS) kaže, da je rok samo eden, in sicer 30 dni od vročitve, in da ni mogoče šteti, da je delavec za kršitev izvedel šele po 30 dneh od vročitve, recimo ko so mu to povedali na ZRSZ (kamor je šel šele po učinkovanju odpovedi, ko je rok za vložitev tožbe že potekel).

Poizvedovali smo pri MDDSZ in ZRSZ. Poudarili smo, da gre v tem primeru za delavca invalida, ki ni vedel, da mora delodajalec v skladu z delovno pravno zakonodajo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pridobiti mnenje komisije pri MDDSZ. Zato ni vedel, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Niti ni bil seznanjen s 63. členom ZUTD. Res da velja, da nepoznavanje prava škoduje. Vendar v tem primeru, ob predpostavki, da v upravnem postopku velja načelo varstva pravic strank (7. člen Zakona o splošnem upravnem postopku (ZUP)), nismo mogli sprejeti odločitve MDDSZ, da se vse breme preloži na delavca, ki je že tako prikrajšan z izgubo zaposlitve. Izrazili smo

mnenje, da je osma alineja drugega odstavka 63. člena ZUTD neustrezna, če delavci z njo niso ustrezno seznanjeni.

MDDSZ in ZRSZ sta naše navedbe zavrnila. Ker se je pobudnik prvič oglasil na ZRSZ šele, ko je rok za pritožbo že potekel, menijo, da jim ni mogoče očitati opustitve načela varstva pravic strank. ZRSZ je izrazil nestrinjanje s sodno prakso glede začetka teka roka za vložitev tožbe. Če bi Vrhovno sodišče s svojo odločitvijo spremenilo to sodno prakso, bi lahko tudi pravno neuke stranke, ki bi bile s svojimi pravicami seznanjene šele pri ZRSZ, uspešno uveljavile pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Če sodišča njihovih tožb ne bi zavračala kot prepoznih, bi jim bila tako pravica do nadomestila priznana ob predložitvi dokaza o vloženi tožbi. Z namenom preprečiti primere, kot je pobudnikov, ZRSZ na svoji spletni strani obvešča o pogojih za pridobitev pravice do denarnega nadomestila, poleg tega je pred dvema letoma uvedel tudi kontaktni center, pri katerem lahko osebe dobijo vso potrebno pomoč v obliki osnovnih informacij.

Pobudo smo šteli za utemeljeno. Menimo, da aktivnosti ZRSZ glede seznanjanja delavcev in brezposelnih o pravicah in dolžnostih v primerih, kot je navedeni, ne zadostujejo. MDDSZ predlagamo, naj zadevo uredi drugače, in sicer v korist delavcev. Še vedno menimo, da je osma alineja drugega odstavka 63. člena ZUTD neustrezna, če delavci z njo niso predhodno ustrezno seznanjeni.

Dostojno delo in fleksibilnost trga dela

Katarina Kresal Šoltes

doktorica pravnih znanosti
raziskovalka na Inštitutu za delo pri
Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
(katarina.kresal@pf.uni-lj.si)

Dostojno delo kot človekova pravica

Pravica do dela je človekova pravica, ki jo priznavajo vsi najpomembnejši mednarodni dokumenti s področja človekovih pravic na univerzalni, evropski in nacionalni ravni. Slovenska ustava jo varuje kot del jedra zapovedane vrednote pravne in socialne države, in to v 2. členu, ter v okviru svobode in varstva dela, in sicer v 49. in 66. členu. Stroka in mednarodni nadzorni organi razlagajo pravico do dela v smislu dostojnega dela. Kaj je dostojno delo?

Pravico do dela iz 6. člena Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (MPESKP; Ur. l. SFRJ št. 7/71) je treba razlagati v smislu dostojnega dela, to je dela, ki spoštuje temeljne človekove pravice ter delavske pravice v zvezi z delovnimi pogoji, varnostjo pri delu in plačilom, ki so pogoj za opredelitev dela kot dostojnega (UN, CESCR Committee, 2005, odstavek 7 in 8). Iz prakse nadzornega organa CESCR (Committee on Economic, Social and Cultural Rights – Odbor za ekonomske, socialne in kulturne pravice) izhaja, da je pravica do dela iz 6. člena MPESKP nerazdružljivo povezana s pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev iz 7. člena pakta ter pravico do ustanavljanja in včlanjevanja v sindikate iz 8. člena pakta, dostojno pa je samo tisto delo, ki delavcu v polni meri omogoča uresničevanje vseh človekovih pravic.

Mednarodna organizacija dela (MOD) je za svoj prednostni cilj določila pospeševanje možnosti žensk in moških, da bi pridobili dostojno in produktivno delo, v pogojih svobode, enakosti in varnosti ter človekovega dostojanstva (ILO, 1999, str. 3). Ta cilj uresničuje z obsežno normativno dejavnostjo, saj je do danes sprejela kar 189 konvencij, od katerih jih Slovenija zavezuje 76, urejajo pa različne vidike delovnih pogojev, zaposlovanja, socialne varnosti in sindikalne svobode. To so tudi štiri temeljne sestavine koncepta dostojnega dela po merilih MOD: zaposlitev, socialna varnost, delavske pravice in socialni dialog (ILO, 1999, Decent work). MOD je pripravila številna merila, indeksi merjenja dostojnosti dela in primerjalno analizo med državami (ILR, Vol. 142/2). Žal za zdaj ni majo tolikšne pozornosti kot na primer indeksi fleksibilnosti zaposlovanja, ki jih merijo OECD, Svetovna banka in druge finančne organizacije (DD 2012, Kresal Šoltes, str. 183–206).

Na evropski ravni je pravica do dela priznana v 1. členu Evropske socialne listine (spremenjene) (MESL), Uradni list RS, št. 24/1999, in je

nerazdružljivo povezana tudi z drugimi pravicami iz listine. Glede dostojnega plačila kot pomembnega vidika pravice do dela velja, da mora država na podlagi določbe prvega odstavka 4. člena (pravica do pravičnega plačila) vsakemu delavcu zagotoviti plačilo, ki njemu in njegovi družini zagotavlja dostojen življenjski standard, kar na podlagi stališč ECSR (European Committee of Social Rights – Evropski odbor za socialne pravice), ki je nadzorni organ izvajanja Evropske socialne listine, pomeni najmanj 60 odstotkov povprečne plače v državi (ECSR, Conclusions XIV-2, str. 52). Tudi glede drugih delovnih pogojev je treba upoštevati za Slovenijo zavezujoče mednarodne minimalne delovne standarde.

Načelo enake obravnave delavcev v fleksibilnih oblikah zaposlitve

Pravica do dostojnega dela se mora zagotavljati vsakomur brez diskriminacije in torej velja za vse delavce ne glede na posebnosti fleksibilnih oblik zaposlitve. Ker se v fleksibilnih oblikah zaposlitve najpogosteje znajdejo delavci, ki so običajno zapostavljeni (migranti, mladi, starejši, ženske ...), je za njihovo delovnoppravno varstvo pomembno tudi obsežno protidiskriminacijsko pravo. Načelo enakega obravnavanja delavcev v fleksibilnih oblikah dela v primerjavi s primerljivimi redno zaposlenimi delavci je vključeno tudi v tovrstne direktive EU. Tako na primer iz določbe 5. člena Direktive 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela izhaja, da morajo biti osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah, v času njihove napotitve v podjetju uporabniku vsaj takšni, kot bi bili pogoji, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto. Načelo nediskriminacije izhaja tudi iz Direktive Sveta 1999/70/ES v zvezi z delom za določen čas (4. člen) in Direktive Sveta 97/81/ES v zvezi z delom s krajšim delovnim časom (4. člen), po katerem se delavci, zaposlenih za določen čas oziroma s krajšim delovnim časom, glede pogojev zaposlitve ne smejo obravnavati manj ugodno kot primerljivi delavci, zaposleni za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, razen kjer je različno obravnavanje upravičeno iz objektivnih razlogov. Te zahteve povzema tudi Zakon o delovnih razmerjih (tretji odstavek 64. člena, drugi odstavek 62. člena), vprašanje pa je, koliko Slovenija zagotavlja njihovo izpolnjevanje v praksi.

Preprečevanje zlorab v praksi

Eden izmed glavnih vzrokov za pretirano uporabo pogodb o začasnem delu (vključno s študentskim delom) in neustreznih delovnih pogojev delavcev v fleksibilnih zaposlitvah (zlasti v podizvajalskih podjetjih ali agencijah za zagotavljanje začasnega dela) je pomanjkljivost nadzora nad izvrševanjem zakonskih obveznosti v praksi. Takšno stanje je posledica neučinkovite inšpekcije dela in izostanka ustreznih kazni, ki bi morale biti učinkovite, sorazmerne in odvrtilne. Marsikaj bi se lahko izboljšalo že ob sedanji zakonodaji. Pomembno vlogo imajo tudi delovna sodišča, ki morajo nacionalno pravo interpretirati tako, da bo dosežen polni učinek zahtev iz ratificiranih mednarodnih pogodb in konvencij ter tovrstnih direktiv EU. Kot primer pozitivne vloge sodne prakse navajam prakso v zvezi s t. i. prikritimi delovnimi razmerji (Sodba VIII Ips 522/08 z dne 6. decembra 2010), kar postaja v Sloveniji čedalje bolj pereč problem. Sodna praksa je sledila spoznanjem stroke, da je treba v primeru, ko je formalno sklenjena neka druga pogodba, ki le prikriva dejansko sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, šteti, da navidezna pogodba nima učinka med strankama, ampak velja ustno sklenjena in dejansko izvedena pogodba o zaposlitvi, ker »je bistveno, kakšna je dejanska vsebina pravnega razmerja med strankama, in ne, kakšen formalni, pisni izraz (če sploh) sta stranki razmerju dali (Kresal, 2008, komentar ZDR, str. 95–96).

Spremembe delovne zakonodaje

Slovenska delovna zakonodaja omogoča vse najpomembnejše oblike fleksibilnega zaposlovanja, ki so se uveljavile tudi na trgih dela v primerjalnopravnih ureditvah držav EU in OECD. Sklepati je mogoče, da veljavna delovna zakonodaja omogoča visoko stopnjo fleksibilnega zaposlovanja in široko uporabo začasnih zaposlitev v praksi, zato niso potrebne spremembe za večjo liberalizacijo začasnih pogodb ter zmanjšanje varstva in stabilnosti zaposlitve (Kresal B., 2007, DD 2012, Kresal Šoltes, str. 202). Tudi iz prakse mednarodnih nadzornih organov izhaja, da mora država zagotoviti, da privatizacijski ukrepi ne izničijo delavskih pravic, da ukrepi za povečanje fleksibilnosti trga dela ne povečajo nestabilnosti varstva zaposlitve in ne zmanjšajo socialne varnosti delavcev (UN, CESCR Committee, 2005, odstavek 25).

Delovnoppravna stroka že dalj časa argumentirano predlaga spremembe ZDR zlasti za učinkovitejše omejevanje zaposlovanja za določen čas in preprečevanje številnih zlorab v praksi ter da se tem delavcem zagotovi ustrežnejše varstvo, bolj primerljivo položaju redno zaposlenih (Kresal, 2007, DD 2012, Kresal), da je treba ustrezneje urediti varstvo

delavcev v primerih prenosa dejavnosti in zunanjega izvajanja (outsourcinga) (DD 2012, Senčur Peček, Kogej Dmitrovič), z Direktivo 2008/104/ES dosledneje uskladiti ureditev zagotavljanja začasnega dela prek agencij, še posebej zato, ker so znani primeri v praksi, »ko zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela pogosto delajo pod veliko slabšimi pogoji od tistih, ki veljajo za delavce, zaposlene pri uporabnikih, kar ne more prispevati k uresničevanju ciljev direktive« (DD 2012, Končar, str. 157), odpraviti deprivilegiran položaj delavcev migrantov (Kogovšek Šalomon, 2011), izboljšati sistem inšpekcije dela in dosledno upoštevati ratificirano mednarodno delovno pravo (DD 2012, Kresal Šoltes, str. 185).

VIRI:

- DD 2012. Delavci in delodajalci, revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti, št. 2012/2-3.
- LR, 2003. International Labour Review, vol. 142/2, Posebna izdaja: Measuring decent work.
- ILO, 1999. Report of the Director-General: Decent work. ILC, 87. zasedanje.
- Kogovšek Šalomon, Neža. 2011. Položaj delavcev migrantov v delovnem in socialnem pravu, v: Delavci in delodajalci št. 2-3/2011/XI, str. 185-202.
- Kresal Barbara, 2007. Analiza pravne ureditve fleksibilnih oblik zaposlovanja v luči evropskega socialnega modela prožne varnosti. Zaključno poročilo. Inštitut za delo pri PF UL, Ljubljana 2007.
- Kresal Barbara, 2008, komentar, str. 93–100 v: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba.
- UN, CESCR Committee 2005. Economic and Social Council, Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 35. zasedanje: General comment no. 18, 24. 11. 2005: The Right to Work (Article 6), E/C.12/GC/18.



IZBOR OBRAVNAVANIH POBUD

Izogibanje pravicam zaposlenih z vključevanjem različnih povezanih podjetij

Varuh človekovih pravic RS (Varuh) je obravnaval pobudo v zvezi s težavami zaposlenih, ki so opravljali storitve, potrebne v procesu delovanja ene večjih slovenskih gospodarskih družb, v kateri je država večinski družbenik. Zaposleni niso bili v nobenem pogodbenem razmerju s to družbo. Družba je namreč sklepala pogodbe z različnimi poslovnimi partnerji, ki so zanjo opravljali storitve. Tako na območju (sedežu) te gospodarske družbe pogosto enako delo opravljajo zaposleni v tej gospodarski družbi in zaposleni v različnih povezanih družbah (podizvajalci).

Zaposleni pri teh podizvajalcih so izpostavljali precej slabše delovne pogoje, kot so jih imeli zaposleni v matični gospodarski družbi. Izpostavljali so mnoge kršitve pravic, na katere so prisiljeni pristajati, saj bi jim sicer grozila izguba zaposlitve. Pri tem postaja pogosta praksa, da delodajalci silijo zaposlene, naj začnejo poslovati kot samostojni podjetnik (s. p.), nato pa v okviru te oblike poslovanja za nekdanjega delodajalca (gospodarsko družbo) opravljajo isto delo, kot so ga prej, ko so bili zaposleni pri tem delodajalcu.

Formalnopravno za zaposlene pri vseh delodajalcih veljajo enaki predpisi in jim je zagotovljeno enako spoštovanje pravic. Takšna enakost bi bila tudi dejanska, če ne bi v prak-

si zaznavali mnogo primerov različnih gospodarskih družb, ki zaposlujejo mnoge zaposlene, vendar nimajo posebnega premoženja in sredstev. Pogosto se srečujemo z navedbami, da so iste fizične osebe lahko tudi edini družbeniki v različnih gospodarskih družbah. Ene od teh družb nase prevzemajo različne obveznosti, druge pa imajo koristi. Zaposleni v družbah, namenjenih prevzemanju obveznosti, so pogosto prisiljeni pristajati tudi na kršitve svojih pravic, saj jim večinoma niso na voljo učinkoviti postopki varstva. Večinoma lahko svoje pravice varujejo le v sodnem postopku. Po koncu sodnega postopka pa zaposleni prevečkrat ostanejo le s sodbo v roki, saj delodajalec, ki bi obveznost iz sodbe izpolnil, morda sploh ne posluje več ali nima na voljo nobenih sredstev za izpolnitev sodbe.

Na težave, povezane z gospodarskimi družbami, ki ne izpolnjujejo svojih obveznosti, prenehajo obstajati z mnogimi neporavnanimi obveznostmi in jih potem nadomestijo druge gospodarske družbe istih družbenikov, ki opravljajo isto dejavnost na istem trgu, opozarjajo tudi inšpekcije in drugi državni organi. Zavedamo se, da noben sistem ne more v celoti preprečiti raznih zlorab, kar seveda ne pomeni, da ni treba stalno skrbeti za ustrezen odziv in odpravljanje neželenih pojavov. Menimo, da je treba v primerih

državnih gospodarskih družb postavljati in vzdrževati še višje standarde. Država mora svojo politiko izvajati dosledno in z vsemi razpoložljivimi vzvodi. Nesmiselno je, da država ustanavlja gospodarske družbe, ki tudi na račun kršitev pravic zaposlenih (lahko pri drugih delodajalcih) ustvarja dobičke. Zdi se, da je kršenje pravic zaposlenih pogosto načrtno in namenjeno pridobivanju materialnih koristi tako delodajalcev kot naročnikov storitev teh delodajalcev. Oboji tako dosežajo nižje stroške poslovanja, pri tem pa ti ne izpolnjujejo svojih obveznosti.

Spoštovanje pravic zaposlenih bi moralo biti v teh subjektih (v državnih gospodarskih družbah ali subjektih javnega prava ter v povezanih družbah – podizvajalcih) dejansko enako pomembno kot doseganje dobička ali zagotavljanja čim višje ravni storitev. Nesprejemljivo je, da se država takšni odgovornosti izogiba s sklicevanjem na to, da so podizvajalci samostojni subjekti, na katere ni mogoče vplivati. Kadar se državno podjetje ali subjekt javnega prava odloči za zniževanje stroškov z oddajanjem različnih delov svojega delovnega procesa različnim zunanjim (pod)izvajalcem, se mora obvezno vprašati, na čigav račun se takšno zniževanje stroškov dosega in ali zadevni subjekt lahko poravna svoje obveznosti.

O pravni državi v Sloveniji – kakšen znak daje država delodajalcem?

Goran Lukič

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

(goran.lukic@sindikat-zsss.si)

Drugi člen Ustave RS med teorijo in prakso: naraščajoč obseg gospodarskega kriminala, kršenja človekovih pravic in neplačevanja socialnih prispevkov

Začnimo z Ustavo Republike Slovenije. V njenem drugem členu je zapisano, da je Slovenija »pravna in socialna država«. Kaj pa kaže praksa tega člena ustave v Sloveniji?

V obdobju 2007–2011 je škoda, ki jo gospodarska kriminaliteta povzroča državi, po uradnih podatkih narasla na skupno 869,6 milijona evrov. V istem času je število kratenja temeljnih pravic delavcev po podatkih generalne policijske uprave naraslo z 99 na 1.301. Po podatkih Dela se je v obdobju 2008–2011 aktivni dolg delodajalcev iz naslova neplačanih socialnih prispevkov povečal s 161,45 milijona evrov na približno 380 milijonov evrov. Po podatkih Inšpektorata RS za delo (IRSD) se je med letoma 2005 in 2010 število delodajalcev povečalo skoraj za petino, s 152.475 na 180.501. V istem času se je število kršitev delovnopravne zakonodaje povečalo skoraj za polovico, s 3.333 na 6.456.

Pravna država med teorijo in prakso: kadrovske podhranjen Inšpektorat RS za delo, capljanje sodnega sistema za gospodarskim kriminalom, institucionalno zatiskanje oči pred problematiko neplačevanja socialnih prispevkov

Z vidika kratenja pravic delavcev je očitno kritično razmerje med številom inšpektorjev za nadzor delovnih razmerij in številom subjektov nadzora. Že omenjenih 6.456 kršitev delovne zakonodaje v letu 2010 je namreč zaznalo 40 delovnih inšpektorjev. To pomeni, da je vsak izmed teh inšpektorjev v povprečju nadzoroval 4.512 subjektov. Če število delovnih inšpektorjev prenesemo na število zaposlenih v letu 2010, ugotovimo, da en delovni inšpektor obravnava 18.263 zaposlenih (SURS, 2012).

Strategija nadaljnega razvoja Inšpektorata RS za delo iz leta 1993 je predvidevala, da naj bi bilo na Inšpektoratu zaposlenih najmanj 120 uslužbencev, od tega 90 inšpektorjev za opravljanje inšpekcijskega dela. Strategija je kot ocena učinkovitejšega ukrepanja inšpektorjev temeljila na izračunu števila subjektov nadzora (delodajalcev), inšpektorjev in glede na veljavno zakonodajo v letu 1994 (IRSD, 2007). Po podatkih IRSD je bilo tistega leta 140 tisoč delodajal-

cev in 64 inšpektorjev. Šestnajst let pozneje pa inšpektorjev še vedno ni bilo več kot 90, število subjektov nadzora pa je naraslo za več kot 40 tisoč.

Neuspešen pregon gospodarskega kriminala je po besedah dr. Sergeje Slapničar z Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani posledica (tudi) tega, da obstaja v gospodarstvu določen sloves, da sodni sistem ne zmore razločiti prevar od dopustnega uravnavanja dobička ter razumeti dokazil o gospodarski škodi in nameri. To je posledica fleksibilnosti računovodskih standardov in presoje ekonomskih odločitev menedžerjev ter dejstva, da se ekonomske odločitve



IZBOR OBRAVNAVANIH POBUD

Plačilo za delo kot prednostna terjatev v postopku zaradi insolventnosti

Varuhu človekovih pravic RS (Varuh) je pisal pobudnik, ki je bil zaposlen v gospodarski družbi. Ta je zašla v finančne težave, zato pobudnik nekaj mesecev ni prejel plačila za delo. Skladno s 112. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) je pobudnik podal izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Gospodarska družba je šla nekaj mesecev pozneje v stečaj.

Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP) v 21. členu določa, da se kot prednostne terjatve obravnavajo plače in nadomestila plač za zadnje tri mesece pred začetkom postopka zaradi insolventnosti. Splošno znano je, da je mnogo gospodarskih družb pred začetkom postopka zaradi insolventnosti lahko v agoniji tudi precej več kot tri mesece. Zaposleni lahko tudi več kot tri mesece ne prejema plačila za svoje delo. Zaposleni, ki ne prejema plačila za delo, lahko poda odpoved pogodbe šele po tem, ko so izpolnjeni pogoji iz 112. člena ZDR, torej ga veljavni predpisi zavezujejo k temu, da nekaj časa svoje delo opravlja tudi brez plačila, v nasprotnem primeru je lahko tudi odškodninsko odgovoren. Znano je tudi, da gospodarske družbe v težavah pogosto nimajo na voljo dovolj premoženja, s katerim bi poravnale vse terjatve, zato

je lahko zelo pomembno, da neka terjatev postane prednostna, saj so tako možnosti uspešnega poplavlja opazno večje.

Pred začetkom postopka zaradi insolventnosti so zaposleni pogosto slabo obveščeni o dogajanju v gospodarski družbi in poskušajo v zanje izjemno težkih razmerah poiskati najboljše rešitve svojega položaja. Zato jih veljavna zakonodaja lahko sili v tehtanje med tem, da podajo izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi takoj, ko so izpolnjeni zakonski pogoji, in tem, da še nekaj časa počakajo, da bi tako morda njihova plača postala prednostna terjatev. Takšno stanje posameznike spravlja v nepotrebno stisko.

Ker lahko gospodarska družba tudi več kot tri mesece opravlja svojo dejavnost v hudih likvidnostnih težavah, menimo, da je treba kot prednostno terjatev obravnavati tudi plačilo za tisto delo, ki ga mora posameznik opravljati v času, ko čaka na izpolnitev pogoja iz 112. člena ZDR. V tem času zaposleni namreč nima možnosti izbire, ali bo še naprej opravljal delo pri delodajalcu ali ne. Ko je ta pogoj izpolnjen, pa se lahko zaposleni odloča o tem, ali bo še naprej opravljal delo kljub tveganju, da za svoje delo morda nikoli ne bo poplačan, ali bo podal odpoved.

vedno sprejemajo vnaprej, pravo pa presoja procese za nazaj. Tudi zato tisti, ki neke kršitve odkrijejo (denimo nadzorniki podjetja), teh zadev ne predajo sodišču (Slapničar, 2011). Drugi razlog za tako slabo uspešnost na področju pregona gospodarskega kriminala je po besedah te avtorice skupinska narava odločitev v podjetju in solidarna odgovornost članov uprave in nadzornega sveta. Upravljanje podjetij je zasnovano tako, da se nekatere najpomembnejše odločitve sprejemajo na ravni uprave ali celo na ravni nadzornega sveta – se pravi skupinsko. Ker pa obveščenost vseh članov skupine in njihov osebni interes nikoli nista enaka, se zgodi, da je tisti, ki je imel namero prevarantsko ravnati, spretno dosegel, da so odločitve podpisali vsi (Slapničar, 2011).

Kar pa se tiče neplačevanja socialnih prispevkov, se v Sloveniji mestoma premikamo že v polje bizarnosti. Pred časom je namreč vrhovno državno tožilstvo ob 196. členu Kazenskega zakonika, ki določa sankcije za osebe, ki ne plačujejo socialnih prispevkov, podalo mnenje, da »zakonski znaki kaznivega dejanja niso izpolnjeni, razen ko zaradi neplačila prispevkov delavec pridobi nižjo pokojnino, kot bi jo sicer« (Valenčič, 2011). Ministrstvo za pravosodje je vrhovnemu tožilstvu pozneje očitalo, da ne bi smelo zavzeti stališča, ki onemogoča kazenski pregon očitno protipravnega in zavržnega ravnanja. Če nič drugega, bi primeri zastarali, saj bi bilo oškodovanje zaposlenih lahko razvidno šele po več desetletjih, ko bi se ti upokojili. V drugi polovici predlanskega leta je moralo vrhovno tožilstvo popraviti napako in okrožnim tožilstvom poslati novo navodilo, to je, da se preganja kršitelje 196. in 202. člena Kazenskega zakonika.

Kakšen znak torej daje država delodajalcem?

Številke na začetku so dovolj zgovorne. Posledica neučinkovitosti ustreznega nadzora nad kršitvami pravic na trgu dela je širjenje obsega raznovrstnih kršitev. Vendar se zgodba o Sloveniji kot neučinkoviti pravni državi še zdaleč ne konča. S tem, ko se razne kršitve ne sankcionirajo, so delodajalci posredno dobili dovoljenje za kršenje zakonodaje. In pri tem so v zadnjem času čedalje bolj kreativni.

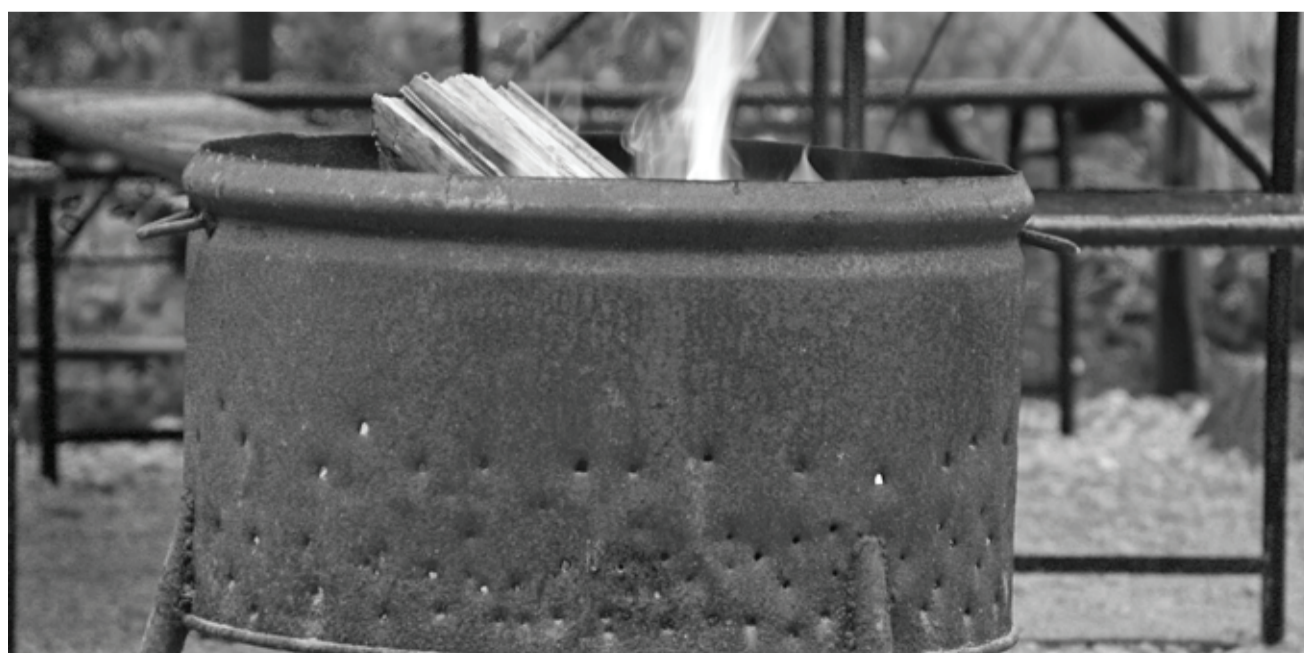
V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) tako že dlje časa opažamo, da čedalje več delodajalcev objavlja delavce iz socialnega zavarovanja brez predhodnega postopka za prenehanje delovnega razmerja. Delavci so v primeru odjave iz socialnega zavarovanja popolnoma nezaščiteni. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) v praksi namreč že vnaprej verjame, da je delodajalec pred odjavo delavca iz zavarovanja izpeljal pravi postopek odpovedi oziroma prenehanja delovnega razmerja. ZSSS je že večkrat opozorila ZZZS na to izjemno nevarno prakso, a smo vedno znova dobili negativen odgovor.

V začetku junija 2012 se je v ZSSS oglasil voznik enega izmed slovenskih prevozniških podjetij, ki je bil 42 dni zapored na poti s tovornjakom po Evropi, v vsem tem času pa ni dobil nakazane plače, tako da mu je na koncu popolnoma zmanjkalo denarja. Z delavcem smo začeli ustrezne postopke na IRSD.

Konec junija 2012 se je v ZSSS oglasil voznik nekega drugega slovenskega prevozniškega podjetja. Delavec je povedal, da ima delodajalec prakso neplačevanja plač, ob tem pa vsakemu delavcu, ki želi predčasno zapustiti podjetje, zaračuna 1.000 evrov. Z delavcem smo pripravili dokumentacijo, na podlagi katere lahko začnemo postopke pri uradnih organih.

V zadnjem času pa v ZSSS dobivamo čedalje več informacij o delavcih, napoteni prek slovenskih podjetij v Nemčijo, kjer se jim kaj kmalu začnejo kratiti pravice. Tako smo pridobili informacijo, da je eden izmed voznikov pred nekaj dnevi pripeljal tri delavce iz Badhomburga (ta je od Frankfurta oddaljen približno 30 kilometrov). Voznika so poslali, da pripelje 50 delavcev, ampak ker so delavci po lastnih besedah obupani in niso dobili plače, so to zavrnilo. Vsi delavci so migranti in so delali v podjetju BISZ Gradnje. Ker je bilo takšnih primerov kar nekaj, smo v ZSSS takoj poslali informacije v Nemčijo do sindikalnih kolegov, ki so jih posredovali nemškemu nadzornemu organu in tudi poslancem tako v nemškem kot Evropskem parlamentu.

Vse to so primeri, ki zelo jasno kažejo temeljno pravilo (ne)delovanja pravne države; bolj ko se krči o pravni državi, bolj se širi boljše takšnih in drugačnih kršitev. Dodatna nevarnost tega razmerja pa je, da to očitno deluje po načelu negativne spirale – ko se enkrat začne, jo je zelo težko ustaviti. Prav zato je le upanje na boljše čase v tem trenutku veliko premalo. Treba je ukrepati, in to takoj. Za začetek z ukrepom, ki so ga uvedli tako v Srbiji kot na Hrvaškem, v Sloveniji pa je zapisan v koalicijski pogodbi 2012–2016, a še vedno neizveden. Ta ukrep je javna objava vseh neplačnikov socialnih prispevkov. Skrajni čas je namreč, da se v Sloveniji vzpostavijo vsaj temelji etične poslovne kulture.



DOBRO JE VEDETI...

Zakon o delovnih razmerjih

6a. člen (prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu)

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

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

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

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

Zakon o javnih uslužbencih

15. a člen

Prepovedano je vsako fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali vedenje javnega uslužbenca, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje za osebo ter žali njeno.

IZBOR OBRAVNAVANIH POBUD

Trpinčenje in nadlegovanje na delovnem mestu

Varuh človekovih pravic RS (Varuh) prejema veliko pobud, v katerih pobudniki navajajo trpinčenje in nadlegovanje na delovnem mestu. Pojem trpinčenja opredeljuje 6.a člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), in sicer kot 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. Ta člen opredeljuje tudi nadlegovanje, in sicer kot 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. Kadar se nadlegovanje izvaja v obliki neželenega besednega, nebesednega ali fizičnega ravnanja spolne narave, pa gre za spolno nadlegovanje. Za obe obliki nadlegovanja je značilno, da mora biti vzrok za takšno ravnanje v neki osebni okoliščini žrtve. ZDR kot te osebne okoliščine primeroma navaja narodnost, raso ali etnično, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invazivnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu ali premoženjsko stanje, mogoče pa so tudi druge osebne okoliščine.

Pri presoji navedenih oblik prepovedanih ravnanj je treba pogosto iskati ravnovesje med osebnim subjektivnim doživljanjem žrtve in med objektivno nesprejemljivostjo posameznih ravnanj. Vendar je, kot pri vseh drugih oblikah psihičnega nasilja ta ločnica pogosto zelo tanka, saj žrtev doživlja prestrašenost, sram, ponižanost ali užaljenost, pri čemer je subjektivno doživljanje žrtve zelo pomembno.

Zakonodajalec je opredelil, da je za ukrepanje v primerih tovrstnih prepovedanih ravnanj najprej pristojen delodajalec. Zato je v 45. členu ZDR zapovedano, da mora delodajalec zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju 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. Delodajalec mora tako ob vsaki prijavi zaposlenega zagotoviti, da se ustrezno raziščejo vse okoliščine izpostavljenega primera in se po potrebi žrtev zaščiti. Če delodajalec takšnih ukrepov nima sprejetih, je podana tudi pristojnost Inšpektorata RS za delo (IRSD), ki lahko z globo za prekršek kaznuje delodajalca. Pri tem ne zadošča, da

delodajalec sprejme interni akt o preprečevanju trpinčenja in nadlegovanja. Ukrepi morajo biti takšni, da dejansko in učinkovito zagotavljajo varovanje pravic zaposlenih. Le kot primer navajamo položaj ene od zaposlenih, ki se je pritožila zaradi domnevnega trpinčenja. Delodajalec je imel sprejet interni akt, s katerim je opredelil postopke zaščite pravic zaposlenih. Postopki so bili opredeljeni tako, da je imela ključno vlogo oseba, pooblaščenca za obravnavo tovrstnih očitkov. Ko je pobudnica podala prijavo prepovedanih ravnanj, je v konkretnem primeru pooblaščenca oseba odstopila, delodajalec pa nove osebe ni imenoval še več mesecev po odstopu. Tako prijava zaposlene sploh ni bila obravnavana in njene navedbe niso bile raziskane. Delodajalec je imel torej sprejete ukrepe za preprečevanje trpinčenja in nadlegovanja, vendar po našem mnenju nikakor ni mogoče šteti, da je bila s tem izpolnjena obveznost iz 45. člena ZDR. Zakonska določba po mnenju Varuha ne sme biti namenjena sama sebi, vedno jo je treba razumeti na način, da je dosežen namen, ki ga določba zasleduje.

ZDR v istem členu določa še, da je za dokazno breme odgovoren delodajalec, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prepovedjo trpinčenja in nadlegovanja. Delodajalec pa je delavcu tudi odškodninsko odgovoren, če mu ne zagotovi zaščite pred takšnimi ravnanji.

Trpinčenje in nadlegovanje kot obliki psihičnega nasilja imata mnogo posebnosti. Pojava je pogosto težko zaznati, še celo sama žrtev ga pogosto lahko zazna šele po daljšem času izpostavljenosti. Žrtev pogosto ne razume, kaj se dogaja, in v času, ko to zazna, so lahko nastopile že različne negativne posledice. Trpinčenje in nadlegovanje imata lahko opazne ekonomske posledice za delodajalca, saj pogosto negativno vplivata na učinkovitost celotnega delovnega kolektiva. Še posebej hude pa so lahko posledice za žrtev, ki lahko utрпи hude psihofizične posledice. Pogoste so težave v duševnem zdravju, ki lahko privedejo tudi do zelo hudih telesnih simptomov, kar lahko dolgoročno povzroča tudi popolno nezmožnost za delo in hude zdravstvene težave.

Trpinčenje in nadlegovanje je mogoče dokaj učinkovito ustaviti v začetni fazi. Če se težave lotimo prepozno, pa je, žal, večinoma edina možna rešitev umik delavca iz ogrožajočega okolja, kar lahko pomeni tudi izgubo zaposlitve. Žrtev je tako lahko na koncu tudi kaznovana

zaradi nasilja, ki so ga nad njo izvajali drugi.

Sodno varstvo, ki je žrtvi na voljo, lahko zagotovi odškodnino, ki pa je predvsem simbolična in ne pomeni dejanske kompenzacije za vso škodo, ki je žrtvi nastala. Tudi kazenski pregon lahko žrtvi ponudi neko zadoščenje, a hkrati ne pomeni zadostne rešitve nastalih težav.

Pri trpinčenju in nadlegovanju je nujno predvsem zavedanje škodljivosti teh pojavov pri delodajalcu. Izjemno pomembno je tudi, da je žrtvi omogočena ustrezna podpora pri spopadanju s težavo in odpravljanju njenih posledic. Žrtvi je treba zagotoviti pomoč različnih strokovnjakov s področja medicine, psihologov in, verjetno še najmanj pomembno, tudi pravno podporo pri uveljavljanju pravic. Tako v primeru odkritih pojavov kot preventivno je treba zagotoviti tudi ustrezno strokovno podporo delodajalcem, saj trpinčenje in nadlegovanje ter druge oblike nasilja večinoma niso načrtni, temveč izvirajo iz neznanja in nemoči. Pravočasna obravnava teh problemov lahko pogosto odpravlja neželena ravnanja v zadovoljstvo in korist vseh vpletenih.

Varuh meni, da bi bilo smiselno iskati rešitve v smeri enotne strokovne institucije, v kateri bi bili združeni različni strokovnjaki, ki bi bili posebej usposobljeni za obravnavo vseh oblik nasilja in niti ne nujno le na delovnem mestu. Menimo namreč, da so med različnimi oblikami nasilja, tako na delovnem mestu kot v šolah, družini in širše v družbi, mnoge podobnosti in te terjajo primerljive pristope pri preprečevanju in odpravljanju posledic. Nujno pa bilo, da tudi institucije, ki imajo pooblastila za obravnavo tovrstnih pojavov (Inšpektorat RS za delo, Inšpektorat za javno upravo, zagovornik enakih možnosti, sodišča), ravnajo učinkovito in tako delujejo tudi preventivno.

DOBRO JE VEDETI...

Kazenski zakonik (KZ-1)

Šikaniranje na delovnem mestu 197. člen

(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.

Plačilo za delo kot najpogosteje ugotovljena kršitev

Franc Rančigaj

glavni inšpektor RS za delo
Inšpektorat RS za delo

in

Jasmina Rakita Cencelj

direktorica inšpekcije nadzora delovnih razmerij

Inšpektorat RS za delo

(irsd@gov.si)

Kakšna je ureditev plačila za delo?

Plačilo za delo je ena od temeljnih pravic iz delovnega razmerja in enega od elementov, potrebnih za obstoj delovnega razmerja. To plačilo na splošno ureja 126. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007, v nadaljevanju: ZDR) ter je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Plača je sestavljena iz osnovne plače, ki se določi ob upoštevanju zahtevnosti dela, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov (za nočno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu ...). Poleg plačila za opravljeno delo mora delodajalec delavcu v skladu s 130. členom ZDR zagotoviti povračilo stroškov v zvezi z delom, kot sta povračilo stroškov za prehrano med delom in prevoz na delo in z dela.

Določilo o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in načinu izplačevanja plače je eno izmed poglavitnih sestavin pogodbe o zaposlitvi, 134. člen ZDR pa še podrobneje opredeljuje ravnanje delodajalca v zvezi s plačilnim dnem. V skladu s 134. členom ZDR se plača plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca. Plača se izplača najpozneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja. Če je plačilni dan dela prost dan, se plača izplača najpozneje prvi naslednji delovni dan. Delodajalec mora pisno predhodno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne. Morebitna plačila v naravi se zagotavljajo na v pogodbi o zaposlitvi dogovorjen način, glede na vrsto dela in obstoječe običaje.

Delodajalec mora delavcu izplačati plačo do konca plačilnega dne na običajnem izplačilnem mestu. Če se plača izplačuje prek bančnega računa delavca ali na drug brezgotovinski način, mora biti delavcu plača na razpolago na določen plačilni dan, razen če se stranki ne dogovorita drugače. Delodajalec mora delavcu ob vsakem izplačilu plače ter do 31. januarja novega koledarskega leta izdati pisni obračun plače

in nadomestila plače za plačilno obdobje oziroma za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun in plačilo davkov in prispevkov. Stroški v zvezi z izplačevanjem plače bremenijo delodajalca (135. člen ZDR).

Glede na 136. člen ZDR lahko delodajalec 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 iz prejšnjega odstavka pred nastankom delodajalčeve terjatve.

Če delodajalec ne izplača plače v skladu z določbami ZDR o plačilnem dnevu in kraju in načinu izplačila plače (glej 134. in 135. člen ZDR) ali pobota svojo terjatev do delavca s svojo obveznostjo plačila brez delavčevega pisnega soglasja (drugi odstavek 136. člena ZDR), je to prekršek po 10. oziroma 11. točki 231. člena ZDR, za katerega je zagrožena globa od 750 do 2 tisoč evrov za delodajalca – pravno osebo, samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost. Z globo od 200 do tisoč evrov se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori takšen prekršek. Z globo od 100 do 800 evrov se za takšen prekršek kaznuje delodajalec posameznik, z globo od 100 do 800 evrov pa tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti.

Zakonsko določen minimum ureja Zakon o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/2010, v nadaljevanju: ZMinP), ki določa, da je minimalna plača za delo, opravljeno od prvega dne naslednjega meseca, po uveljavitvi ZMinP 734,15 evra (od marca 2010), minimalna plača za delo s polnim delovnim časom, opravljeno od 1. januarja 2011, je bila 748,10 evra, od 1. januarja 2012 pa je 763,06 evra. Pri navedenih zneskih gre za bruto znesek.

V minimalno plačo spadajo vsi elementi plače, kot jih navaja ZDR, torej osnovna plača delavca za zadevni mesec in dodatki, ki mu pripadajo, razen dodatka za delo prek polnega delovnega časa. Minimalna plača je mesečna plača za delo, opravljeno v polnem delovnem času. Zaposleni, ki za delo v polnem delovnem času v skladu s pogodbo o zaposlitvi oziroma zakonom

prejema minimalno plačo, mora v primeru, če opravlja delo prek polnega delovnega časa, poleg minimalne plače prejeti še plačilo in dodatek za delo prek polnega delovnega časa. V minimalno plačo se ne všteta prejemi, ki imajo naravo povračila stroškov v zvezi z delom, kot so npr. dnevnice, terenski dodatki, povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, povračilo stroškov za prehrano med delom. V minimalno plačo se ne všteta tudi regres za letni dopust.

Z globo od 3 tisoč do 20 tisoč evrov se kaznuje delodajalec, ki delavcu ne izplača plače v skladu z ZMinP, manjši delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev in stori takšen prekršek, se kaznuje z globo od 1.500 do osem tisoč evrov.

Treba je omeniti tudi določbo 196. člena Kazenskega zakonika (Uradni list RS, št. 55/2008, v nadaljevanju: KZ-1), kjer je opredeljeno kaznivo dejanje kratenja temeljnih pravic delavcev. V prvem odstavku 196. člena je določeno, da se, kdor zavestno ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikrajša delavca ali iskalca zaposlitve za pravico, ki mu pripada, ali mu jo omeji, kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta. Iz drugega odstavka navedenega člena pa izhaja, da če je posledica dejanja iz prejšnjega odstavka nezakonito prenehanje delovnega razmerja, neupravičeno neizplačilo treh zaporednih plač ali izguba pravice, ki izvira iz neplačanih prispevkov, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

Kakšne pristojnosti ima Inšpektorat RS za delo na tem področju?

Pristojnost Inšpektorata RS za delo je določena v 1. členu Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/94, 32/97 in 6/2000), iz katerega izhaja, da inšpekcijsko nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost in zdravje delavcev pri delu opravlja inšpektorat za delo, če s predpisi ni določeno drugače. Prav na področju plač pa so pristojnosti inšpektorata omejene, saj je za odločanje o denarnih terjativah iz delovnega razmerja v skladu s 5. členom Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/2004 in 10/2004, s sprem.) pristojno odločati le delovno sodišče.

Kakšne so ugotovitve Inšpektorata RS za delo?

Največ kršitev delovnopravne zakonodaje je bilo v letu 2011 ugotovljenih v zvezi s plačilom za delo, to je **2.643 kršitev** (5.986 vseh ugotovljenih kršitev). Število teh kršitev je v preteklih letih močno naraslo, saj se prav na tem področju najbolj kažejo svetovna gospodarska kriza in likvidnostne težave gospodarskih subjektov

Inštitut plačila za delo je širše področje, v katero so med drugim zajeti plača, dodatki k plači in povračilo stroškov v zvezi z delom, nadomestilo plače in regres za letni dopust.

Največ ugotovljenih kršitev pri plačilu za delo je bilo ugotovljenih v zvezi z izplačilom plače na plačilni dan (1.379), kar je tudi najpogostejše ugotovljena kršitev s področja nadzora delovnih razmerij v letu 2011. Sledijo kršitve v zvezi izplačilom regresa (685 ugotovljenih kršitev), ki je druga najpogostejše ugotovljena kršitev s področja nadzora delovnih razmerij, kršitve v zvezi s krajem in načinom izplačila plače (390 ugotovljenih kršitev) in kršitve v zvezi z izplačevanjem dodatkov k plači (66 kršitev).

Po dejavnostih podobno kot že v prejšnjih letih po ugotovljenih kršitvah v zvezi s plačilom za delo izstopajo gradbeništvo (796), trgovina (294) ter gostinske nastanitvene dejavnosti in strežba jedi in pijač (278). V teh dejavnostih že več let ugotavljamo največ kršitev delovnopravne zakonodaje.

Splošna ugotovitev glede na ugotovljeno stanje in poročanja inšpektorjev je, da ko nastopijo hude kršitve delovnopravne zakonodaje v zvezi s plačilom za delo, so te praviloma zadnja faza slabih odločitev posloводства nekega gospodarskega subjekta. Prav zato je šele v tej fazi inšpektorat seznanjen s stanjem (ne) izvrševanja delovnopravne zakonodaje, in to s prijavi in skoraj hkrati tudi iz medijev.

Stanje pri gospodarskih subjektih je takrat po navadi že takšno, da tudi ukrepanje inšpektorata ne pripomore k spoštovanju delovnopravne zakonodaje, saj se delovnopravne kršitve kot posledica nelikvidnosti izražajo prav pri izostanku plačila za delo, gospodarski subjekt pa je takrat že v fazi nelikvidnosti, ko ni več finančnih možnosti za poravnavo terjatev.

Menimo, da k takšnemu stanju pripomore tudi zelo preprosto ustanavljanje gospodarskih subjektov in dejstvo, da ni upravnopravnih ali poklicnopravnih omejitev (npr. obrtni zakon), ki stečajnemu dolžniku preprečujejo vnovično vodenje podjetja.

Posledice preprostega ustanavljanja gospodarskih subjektov brez omejitev, nove ustanovitve v primeru stečaja in hkratnega kršenja delovnopravne zakonodaje so družbeno nevarne in na tem področju je treba pretehtati pravice delavcev glede na svobodno gospodarsko pobudo.

Delodajalci poskušajo težave z likvidnostjo in blokiranimi računi reševati na različne načine, npr. tako, da izplačajo plačo in povračila stroškov v gotovini. Ob že navedenih težavah nastajajo zamude pri plačilu regresa za letni dopust, pri čemer se je že skoraj kot pravilo uveljavilo plačilo regresa do 1. novembra v tekočem letu, ki pa je predvideno le kot izjema ob (s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti) določenih okoliščinah.

Inšpektorji ob izvajanju inšpekcijskih nadzorov opažajo še, da delodajalci kljub izrečenim globam ne poravnajo obveznosti do delavcev, saj sankcija zaradi neizplačila plače ali regresa ne spada med najstrožje kazni, ki so določene za kršitve navedenih obveznosti. Ob tem je mogoče sankcijo glede na zakonodajo izreči samo v najnižjem znesku predpisanega razpona. Delodajalci izrečeno globo poravnajo, zakonskih obveznosti v zvezi s plačilom za delo pa ne izpolnijo. Čeprav mnogokrat resnično ni sredstev za poravnavo

obveznosti, ta sankcija torej nima preventivnega učinka, čemur bi bilo treba posvetiti pozornost za povečanje sankcije za tovrstne prekrške in doseči preventivno učinkovanje zagrožene globe v primeru nespoštovanja zakonskih določb.

Kako lahko inšpektor za delo ukrepa v primeru ugotovljenih kršitev?

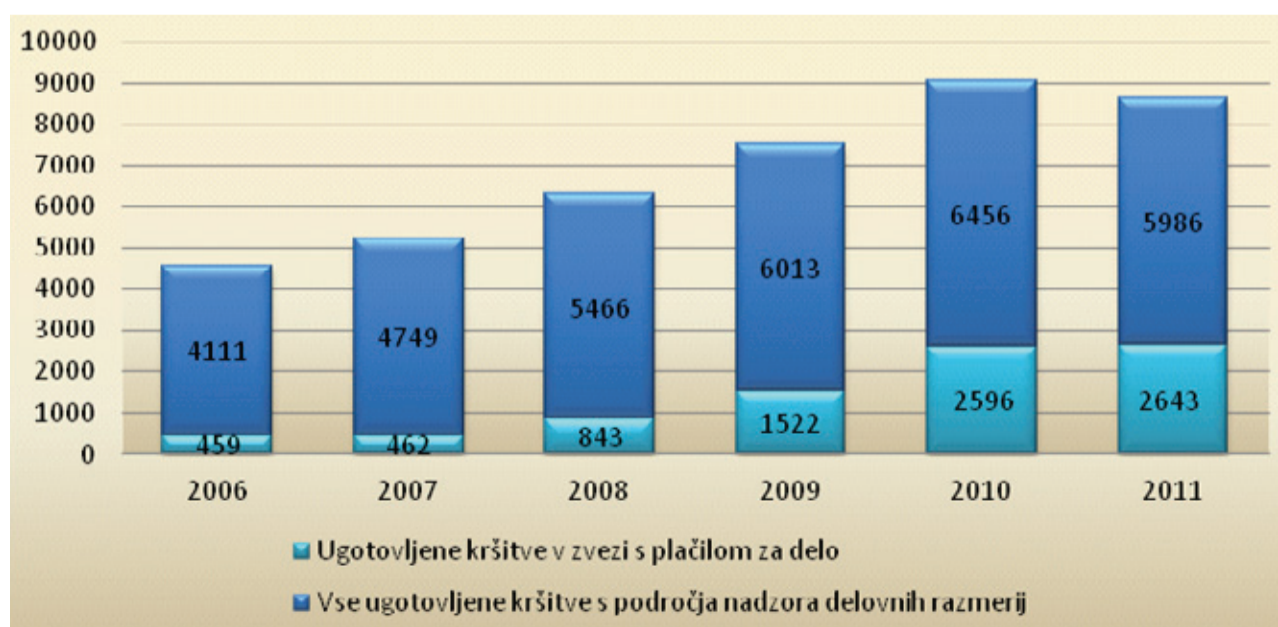
Inšpektorat RS za delo je v zvezi z izplačilom plače pristojen za ukrepanje le v primerih kršitev, ko delodajalec pri plači ne upošteva minimuma, določenega z zakonom ali kolektivno pogodbo, če delavcu ne izplača zakonsko določene minimalne plače, ko delavcu ne izplača plače v skladu z ZDR ali ko zadrži izplačilo plače v nasprotju z zakonskimi določili. Inšpektor lahko v primeru ugotovljenih kršitev delodajalcu izreče sankcijo za prekršek v okviru pristojnosti, nima pa na voljo preostalih sredstev, s katerim bi delodajalca prisilil k izplačilu plačila za delo.

Če obstajajo znaki kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev po 196. členu KZ-1, inšpektor za delo prijavi tudi kaznivo dejanje.

Kaj lahko stori delavec za uveljavitev svojih pravic?

Glede na 204. člen ZDR lahko delavec uveljavlja pravice neposredno pri delodajalcu ali zahteva sodno varstvo pravic. Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krati katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, naj delodajalec kršitev odpravi oziroma svoje obveznosti izpolni. Če delodajalec v nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svojih obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v 30 dneh po poteku roka za delodajalčevo izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Terjatve iz delovnega razmerja je mogoče uveljavljati neposredno pred delavnim sodiščem. Zastarajo v petih letih (glej 206. člen ZDR).

V nekaterih primerih kršitev v zvezi s plačilom za delo lahko delavec kot skrajno sredstvo uporabi tudi možnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vendar le, če obstajajo razlogi, določeni z ZDR in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank (torej delavca in delodajalca) ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka pogodbenega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Izredna odpoved je skrajna možnost, ko je odnos med delavcem in delodajalcem že tako zaostren, da delovnega razmerja iz razlogov, ki jih zakon našteva (za delavca) v 111. členu in (za delodajalca) v 112. členu ZDR, ni več mogoče nadaljevati.



Grafični prikaz: Število vseh ugotovljenih kršitev in kršitev, ugotovljenih v zvezi s plačilom za delo (2006–2011)

Je pa v primeru izredne odpovedi dokazno breme na strani stranke, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi (drugi odstavek 82. člena ZDR).

Delodajalčeve razloge v zvezi s plačilom za delo, zaradi katerih lahko delavec poda izredno odpoved, določa ZDR v 112. členu:

- če delodajalec delavcu več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- če delavcu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- če je delodajalec delavcu vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- če delodajalec delavcu trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku.

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora delavec podati najpozneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najpozneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru delodajalčevega krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon (glej 110. člen ZDR). Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Izredno (ali redno) odpoved pogodbe o zaposlitvi vroči delavec delodajalcu v skladu s četrtem odstavkom 87. člena ZDR po pravilih pravnega postopka.

Delavec je v primeru izredne odpovedi zaradi delodajalčevih ravnanj upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Podana izredna odpoved iz delodajalčevih razlogov pa ne spada med razloge za odklonitev nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Delavec lahko v primeru kršitev, povezanih s plačilom za delo, poda prijavo na Inšpektorat RS za delo. Informacije o prijavi je mogoče najti na spletni strani Inšpektorata RS za delo, na naslovu <http://www.id.gov.si>.

Ne nazadnje pa lahko v primeru kršitev temeljnih pravic po 196. členu KZ-1 delavec tudi sam prijavi kaznivo dejanje, če obstajajo znaki kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic po 196. členu Kazenskega zakonika.

IZBOR OBRAVNAVANIH POBUD

Pravica do nadomestila plače zaradi bolezni

Več pobudnikov se je pritožilo Varuhu človekovih pravic RS (Varuh), da jim delodajalci iz različnih razlogov ne izplačujejo nadomestila plače zaradi bolezenske odsotnosti z dela. Pobudniki ne razumejo, zakaj takšnega nadomestila ne prejmejo, čeprav gre za pravico, ki se zagotavlja iz javnih sredstev.

Čeprav Varuh ni neposredno pristojen za nadzor delodajalcev, smo obravnavali pobude o tem, da bi morala država zagotoviti izplačevanje nadomestila ne glede na morebitne težave pri delodajalcu. Ugotovili smo, da je glavni razlog za to neizplačevanje nadomestila v tem, da delodajalci, ki imajo likvidnostne težave, ne zmorejo izplačati nadomestila plače, čeprav bi ta sredstva pozneje dobili povrnjena iz proračuna oziroma iz zdravstvene blagajne.

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) je menil, da je glede na 137. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) za obveznost plačila nadomestila plače odgovoren delodajalec in zaposleni te pravice ne more uveljavljati neposredno pri ZZZS.

Omenjena zakonska določba je jasna in takšno nadomestilo založi delodajalec, ki dobi sredstva pozneje vrnjena od ZZZS. Vseeno pa menimo, da ni zakonske ovire, da ne bi mogel nadomestila plače v izjemnih primerih zaposleni pridobiti tudi neposredno pri ZZZS. Pri pravici do nadomestila ne

gre za pravico iz naslova sklenjene pogodbe o zaposlitvi, temveč za pravico iz naslova sklenjenega zdravstvenega zavarovanja. Zaposleni za to pravico mesečno plačuje tudi prispevke v zdravstveno blagajno. Po našem mnenju na uveljavljanje te pravice ne bi smele vplivati razne delodajalčeve težave. Res je, da lahko zaposleni v primeru neplačila nadomestila znesek izterja po sodni poti, delodajalcu je lahko izrečena tudi globa za prekršek. Ne eno in ne drugo pa ne zagotavlja osnovnega namena, zaradi katerega je zdravstveno zavarovanje sklenjeno in se plačujejo prispevki – zaposleni mora biti vsaj deloma varovan pred tveganji, ki jih prinaša nenadna bolezen.

Niso nam znani razlogi, zakaj ZZZS ne vzpostavi načina, kako v izjemnih primerih neposredno izplačevati nadomestila plače zaposlenim. Zavedamo se, da je to lahko povezano z nekaterimi težavami, kar pa ne more omejevati pravic posameznikom. Nesprejemljivo se nam zdi tudi, da ima zdravstvena blagajna kot del oblastnega aparata neposredno korist od tega, da neki delodajalec ne more izplačevati oziroma ne izplačuje nadomestila plače, saj to zanjo pomeni prihranek. Delodajalec namreč delavcu izplača nadomestilo plače in nato zahteva povračilo tega od ZZZS. Isto ravnanje, ki je opredeljeno kot prekršek in ga torej država uradno označuje kot neželenega, ji hkrati prinaša konkretne materialne koristi.



Sistemizacija delovnih mest kot podlaga za pravilno določanje pravic javnih uslužbencev

Štefka Korade Purg

Ministrstvo za pravosodje in javno upravo

(stefka.korade-purg@gov.si)

Uvod

Vsaka organizacija tako v javnem kot zasebnem sektorju ureja svojo notranjo organiziranost in sistemizacijo delovnih mest s ciljem zagotoviti učinkovito delovanje in izvajanje nalog, zaradi katerih je ustanovljena. Pri tem sta posebej izpostavljena kakovost delovanja in odnos do uporabnikov storitev, do zaposlenih in do celotnega okolja, v katerem neka organizacija deluje. V zvezi s tem je treba poudariti posebnosti, ki veljajo za javni sektor oziroma – ožje – za državne organe in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, saj se eden izmed ciljev uslužbenskega sistema nanaša tudi na zagotovitev takšnih pravic in obveznosti javnih uslužbencev ter odgovornosti, ki omogočajo razvoj njihove strokovnosti in polno odgovornost pri uresničevanju delovnih nalog.

Navedeni cilji so bili opredmeteni z določbami zakona, ki ureja sistem javnih uslužbencev¹ (v nadaljevanju: ZJU), ki ob pravicah in obveznostih javnih uslužbencev ureja tudi notranjo organizacijo in sistemizacijo delovnih mest, pri čemer izrecno določa, da javni uslužbenec delovno razmerje sklone za delovno mesto, določeno v sistemizaciji delovnih mest. Ta določba kaže na pomen sistemizacije delovnih mest v povezavi s pravicami in obveznostmi javnih uslužbencev.

Tako ZJU že v prvem delu določa, da mora vsak državni organ, uprava lokalne skupnosti in oseba javnega prava imeti akt o sistemizaciji delovnih mest. Sistemizacijo delovnih mest mora po predpisanem postopku pripraviti in sprejeti predstojnik oziroma poslovodni organ oziroma drugi pristojni organ.

Akt o sistemizaciji delovnih mest namreč pomeni dvoje, je organizacijski akt, saj vsebuje notranjo organizacijo, ter delovnopравни akt, saj določa delovna mesta z nalogami in osnovnimi pogoji za zasedbo teh delovnih mest. Sistemizacija je opredeljena tudi v obeh zakonih, pomembnih za urejanje statusa in delovnopravnih razmerij ter pravic in obveznosti javnih uslužbencev v javnem sektorju, in sicer v ZJU in ZSPJS.²

Sistemizacija po Zakonu o javnih uslužbencih (ZJU)

1. Sistemizacija delovnih mest

ZJU določa, da sistemizacijo v organih državne uprave določa predstojnik, pri čemer seveda tudi določa pristojnost za sprejetje sistemizacije v organih v sestavi, kjer je to pristojni minister, v upravni enoti pa načelnik upravne enote. V drugih državnih organih sistemizacijo določi predstojnik, če zakon ali splošni akt državnega organa ne določa drugače. Vlada kot najvišji organ državne uprave in organ izvršilne oblasti³ ima v zvezi s sistemizacijo delovnih mest pristojnosti na dveh področjih:

- določa skupne temelje za notranjo organizacijo in sistemizacijo delovnih mest, in sicer z uredbo o notranji organizaciji, sistemizaciji delovnih mest, nazivih in položajih, kjer so določena tako uradniška kot strokovno-tehnična delovna mesta, opredeljeni so položaji ter vsebina akta o sistemizaciji in postopek sprejetja,

ki je pomemben za veljavnost akta, vsebuje pa obveznost objave akta pred njegovo uveljavitvijo in pridobitev mnenja reprezentativnega sindikata,

- daje soglasje k sistemizacijam delovnih mest v organih državne uprave.

Poudariti je treba, da tudi zakon, ki ureja državno upravo, vsebuje določbo o obveznosti predstojnika, da pred sprejetjem akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest pridobi mnenje reprezentativnega sindikata. Vsebinsko enaka določba je tudi v ZJU, in sicer v členu o socialnem partnerstvu določa obveznost pridobitve mnenja reprezentativnega sindikata, pri čemer v nadaljevanju zavezuje tudi predstojnika, da posredovano mnenje prouči in sindikatu odgovori, če pripomb in predlogov ne upošteva.

Ob upoštevanju, da je akt o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest obvezen akt, saj ga določa zakon, ter da so določene tudi osnovne pristojnosti in podlage za njegovo pripravo in sprejetje, veljajo nekatera pravila, ki jih mora predstojnik upoštevati pri pripravi akta:

- akt mora biti skladen z zakoni in podzakonskimi predpisi ter z obsegom sredstev za plače in za druge izdatke oziroma prejeme zaposlenih javnih uslužbencev
- socialno partnerstvo, kar pomeni obvezno pridobitev mnenja reprezentativnega sindikata v organu v postopku sprejetja akta; mnenje je treba upoštevati ali pa izvesti usklajevanje z reprezentativnim sindikatom, če uskladitve ni, lahko predstojnik vseeno sprejme akt, vendar mora sindikatu pisno obrazložiti razloge, zaradi katerih njegovo mnenje ni bilo upoštevano,
- predpisani postopek sprejetja akta, po katerem mora predstojnik v organih državne uprave pridobiti soglasje vlade; drugačen postopek je predviden za upravne enote, ki morajo akt o sistemizaciji delovnih mest posredovati ministrstvu, pristojnemu za upravo, ki nato predlaga vladi izdajo soglasja, in
- javnost akta, saj akt velja z dnem, ki je v njem določen kot datum veljavnosti, vendar ne more veljati pred objavo, pri čemer se za objavo šteje seznanitev javnih uslužbencev z aktom na v okolju običajen in primeren način (objava na oglasni deski, na intranetu, dostopnost akta v fizični obliki med delovnim časom vsem zaposlenim, tudi na drugih lokacijah organa, razen če zakon ne določa drugače).

Za zakonitost in veljavnost akta o notranji organizaciji in sistemizaciji je torej zelo pomemben postopek sprejetja, saj vpliva na zakonitost in pravočasnost vseh aktov, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti javnih uslužbencev. Torej je treba pri sprejetju akta o sistemizaciji delovnih mest upoštevati, da je akt v skladu z zakonom in podzakon-



skimi predpisi, predvsem pri določanju plač za delovna mesta oziroma nazive, saj predstojnik v skladu z ZJU ne sme javnemu uslužbencu zagotavljati več pravic, kot je določeno z zakonom, podzakonskim predpisom in kolektivno pogodbo, če bi s tem bremenil javna sredstva. Seveda pa v skladu z ZSPJS velja tudi, da mu ne sme dajati manj pravic oziroma določati plače v nasprotju z veljavnimi predpisi.

Sistemizacijo delovnih mest v drugih državnih organih sprejme predstojnik, torej oseba, ki vodi delo državnega organa. Glede na to, da vlada sprejema skupna izhodišča za notranjo organizacijo in sistemizacijo v organih državne uprave in v upravah lokalnih skupnosti, ta izhodišča za druge državne organe ne veljajo. To pomeni, da morajo drugi državni organi pri pripravi svojih aktov o sistemizaciji delovnih mest upoštevati določbe ZJU glede delovnih mest in nazivov ter položajev, pri čemer samostojno določajo pogoje, razen tistih, ki jih določa ZJU (predpisana izobrazba za nazive, obvezno usposabljanje za uradniška delovna mesta in pogoji za imenovanje v naziv iz 88. člena ZJU).

ZJU velja tudi za uprave lokalnih skupnosti, kar pomeni, da je treba upoštevati predpisani postopek sprejetja akta o sistemizaciji delovnih mest. Treba je upoštevati tudi posebnosti, ki jih ureja Zakon o lokalni samoupravi (v nadaljnjem besedilu: ZLS), ki v zvezi s sistemizacijo delovnih mest določa, da podrobnejšo notranjo organizacijo in sistemizacijo delovnih mest v občinski upravi določi župan (50. člen ZLS).

2. Delovna mesta in akt o sistemizaciji delovnih mest

Delovna mesta kot poglavitni element sistemizacije delovnih mest so opredeljena tako v ZJU kot ZSPJS. ZJU natančneje opredeljuje delovna mesta v državnih organih in v upravah lokalnih skupnosti, saj gre v teh organih za ločevanje med uradniškimi in strokovno-tehničnimi delovnimi mesti. Za zasedbo navedenih delovnih mest so namreč predpisani različni pogoji, prav tako je določen drugačen postopek izbire, kar je ključna razlika v primerjavi z delovnimi mesti v preostalem javnem sektorju. ZJU namreč določa:

- uradniška delovna mesta, na katerih javni uslužbenci – uradniki opravljajo javne naloge. Javne naloge v organih so naloge, ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti ali z varstvom javnega interesa, uradniška delovna mesta se zasedajo na podlagi javnega natečaja,
- strokovno-tehnična delovna mesta, na katerih strokovno-tehnični javni uslužbenci opravljajo spremljajoča dela. Spremljajoča dela so dela na področju kadrovskega in materialno-finančnega poslovanja, tehnična in podobna dela ter druga dela, ki jih je

treba opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa, ta delovna mesta se zasedajo na podlagi objave prostega delovnega mesta v skladu s postopkom, ki ga določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

Ločitev na uradniška in strokovno-tehnična delovna mesta je pomembna, posebej pa je treba biti pozoren na postopek zasedbe delovnega mesta, saj zasedba delovnega mesta v nasprotju z določbami ZJU (na primer premestitev strokovno-tehničnega javnega uslužbenca na uradniško delovno mesto) pomeni za javnega uslužbenca razveljavitev take pogodbe o zaposlitvi.

Merila za določitev uradniških delovnih mest, določena z uredbo, ki ureja notranjo organizacijo, se nanašajo na poznavanje obsega javnih nalog (ali je zahtevani obseg poznavanja javnih nalog tolikšen, da bi bilo na takem delovnem mestu potrebno znanje, ki izhaja iz vsebin, ki so sestavni del obveznega usposabljanja za imenovanje v naziv), na upoštevane načel in pravil, ki jih ZJU določa za uradnike (politična nevtralnost, nezdružljivost opravljanja nekaterih dejavnosti z delom v organu, posebne določbe o konfliktu interesov) in na podporo pri izvajanju javnih nalog na področju vodenja in priprave strokovnih podlag za odločanje (ali gre pri opravljanju spremljajočih nalog za neposredno podporo uradnikom, ki vodijo strokovno delo na področju opravljanja javnih nalog na vodstvenih položajih oziroma za sodelovanje pri pripravi strokovnih podlag in nudijo strokovne podlage vodstvu pri oblikovanju politik).

Sistemizacija delovnih mest je torej delovno pravni akt, ki je podlaga za sklepanje delovnega razmerja, zato mora ob vsebinskem delu vsebovati še katalog delovnih mest, v katerem je treba pri posameznih delovnih mestih navesti elemente in podatke, ki izhajajo iz ZJU, ZSPJS in uredbe, predvsem pa opis nalog, ki jih javni uslužbenec opravlja na delovnem mestu, ter pogoje za opravljanje dela na delovnem mestu.

Sklep

Pri oblikovanju aktov o sistemizaciji delovnih mest je treba upoštevati določbe predpisov, ki urejajo to področje, saj bo le tako zagotovljena ustrezna in zakonita podlaga za delovanje državnega organa ali občinske uprave oziroma zakonita podlaga za izvajanje postopkov sklepanja pogodb o zaposlitvi, premeščanja in napredovanja javnih uslužbencev ter tako ne bo kršitev predpisov in pravic javnih uslužbencev. Zlasti zadnje ima lahko zelo različne posledice, tudi finančne, tako za delodajalca kot javnega uslužbenca, zaradi česar je sistemizacija delovnih mest, pripravljena strokovno in v skladu s predpisi, lahko prva podlaga za preprečevanje kršitev pravic in posledic.

VIRI:

- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02, 110/02, 02/04, 23/05, 35/05 – UPB1, 62/05, 75/05, 113/05, 32/06 – UPB2, 33/07, 63/07 – UPB3, 65/08),
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju; ZSPJS (Uradni list RS, št. 58/2008, 108/09 – UPB13, 107/09 – odl. US, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11, 27/12 – odl. US, 40/12-ZUJF).
- Uredba o notranji organizaciji, sistemizaciji, delovnih mestih in nazivih v organih javne uprave in v pravosodnih organih, priloga I, priloga I a, priloga II, priloga II a, priloga III, priloga IV (Uradni list RS, št. 58/03, 81/03, 109/03, 22/04, 43/04, (58/04 – popr.), 138/04, 35/05, 60/05, 72/05, 112/05, 49/06, 140/06, 9/07, 33/08, 66/08, 88/08, 8/09, 63/09, 73/09, 11/10, 42/10, 82/10, 17/11, 14/12, 17/12, 23/12).

OPOMBE:

1. Zakon o javnih uslužbencih, Uradni list RS, št. 56/02, 110/02, 02/04, 23/05, 35/05 – UPB1, 62/05, 75/05, 113/05, 32/06 – UPB2, 33/07, 63/07 – UPB3, 65/08).
2. Po ZJU je sistemizacija delovnih mest akt, ki določa delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava, z opisom pogojev in nalog na posameznih delovnih mestih (6. točka 6. člena ZJU). Po ZSPJS pa je sistemizacija delovnih mest akt, v katerem so v skladu z notranjo organizacijo določena delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog državnega organa, uprave lokalne skupnosti oziroma osebe javnega prava, z opisom pogojev za zasedbo delovnih mestih in nalog na posameznih delovnih mestih ter plačni razredi (6. točka 2. člena ZSPJS).
3. Glej 1. člen Zakona o Vladi Republike Slovenije, Uradni list RS, št. 24/05 – UPB1.
4. Glej tretji odstavek 16. člena ZJU.
5. Glej 7. točko 6. člena ZJU in 7. točko 2. člena ZSPJS.



Revščina zaposlenih kot posledica sprememb v zaposlovanju

Doc. dr. Vesna Leskošek

Univerza v Ljubljani,
Fakulteta za socialno delo

(vesna.leskosek@fsd.uni-lj.si)

Revščina zaposlenih je pojav, ki ga v Evropi aktivneje raziskujejo zadnjih deset let, v Združenih državah Amerike pa je to žgoča tema že desetletja. Na to temo je bilo objavljenih nekaj odmevnih knjig, znanstvenih člankov in raziskovalnih poročil, ki kažejo na obseg in vzroke pojava zaposlenih revnih. Večina del kaže na paradoks, značilen za zadnja desetletja, in sicer na tradicionalno nezdržljivost plačanega dela in revščine. Še vedno namreč vlada prepričanje, da je zaposlitev prava pot iz revščine. Plačano delo naj bi zagotovilo dostojno preživetje in omogočilo ljudem, da uresničujejo svoje želje, ambicije zase in za svoje otroke ter zadovoljevanje njihovih potreb. Omogočilo naj ne bi le golega preživetja, temveč tudi nekaj nepogrešljivega osnovnega standarda, kot so aktivno kulturno življenje, oddih, aktivno državljanstvo, uporaba novih tehnologij, od katerih čedalje bolj postaja odvisno naše vsakdanje življenje.

Podatki evropskega statističnega portala Eurostat kažejo, da je leta 2010 v EU v revščini živelo 7,3 odstotka redno zaposlenih, v Sloveniji jih je bilo 4,6 odstotka, vendar se je v letu 2011 ta odstotni delež povečal na 5,4 odstotka. Revščina delno zaposlenih pa je še večja, in sicer je bila v letu 2010 v EU 12,4 odstotka in v Sloveniji 7,4 odstotka, vendar se je v letu 2011 povečala na 10,7 odstotka. Povprečje obeh skupin (redno in delno zaposlenih) za Slovenijo je bila v letu 2011 šest odstotkov, in sicer je revščina zaposlenih moških večja od revščine zaposlenih žensk.

Eurostat je v letu 2010 opravil raziskavo o revščini zaposlenih v EU (In-Work Poverty, 2010). Zaposleni revni so po njihovi opredelitvi tisti, ki delajo več kot polovico časa v proučevanem obdobju, po navadi je to sedem mesecev v letu. Vključeni so zaposleni, ki so plačani tedensko ali mesečno, in samozaposleni, ki so posebna skupina. Pomembno je upoštevati, v kakšnem gospodinjstvu živijo (eno- ali veččlansko), kakšne so njihove osebne okoliščine (izobrazba, spol, starost) in zaposlitvene okoliščine (polni ali delni delovni čas, za stalno ali za določen čas ali so samozaposleni). Odstotni delež zaposlenih revnih se ne določa glede na celotno populacijo, temveč glede na zaposlene, ugotavlja se, kolikšen odstotni delež zaposlenih živi v revščini. Izsledki raziskave, v katero je bila vključena tudi Slovenija, so naslednji:

- v skoraj vseh državah EU spadajo samozaposleni med najrevnejše. V letu 2007¹ je bilo v Sloveniji pet odstotkov revnih zaposlenih, med temi jih je bilo kar 34 odstotkov samozaposlenih;
- sledijo enostarševska gospodinjstva in veččlanska gospodinjstva, v katerih je zaposlen le en član;
- zaposleni za delni delovni čas so bolj izpostavljeni revščini kot zaposleni za polni delovni čas;
- zaposleni za določen čas so bolj izpostavljeni revščini kot redno zaposleni;
- v skoraj vseh državah je revščina zaposlenih žensk manjša od revščine zaposlenih moških (kar je značilno le za to skupino; v revščini živi veliko več žensk kot moških);
- ni večjih razlik glede na starostne skupine;
- so velike razlike glede na izobrazbo. Revščini so bolj izpostavljeni zaposleni z nizko izobrazbo in nizko ravni spretnosti. V Sloveniji je bilo v letu 2007 deset odstotkov revnih zaposlenih z nizko izobrazbo in le odstotek z visoko.

Podatki kažejo na več vprašanj v zvezi s politikami zaposlovanja. Najprej na zgrešeno predpostavko, da je mogoče vprašanje nezaposlenosti reševati z ustvarjanjem začasnih, nizko plačanih delovnih mest (Andreß, Lohmann 2008:1), ki vodi v polarizacijo zaposlitvenega trga na dobro plačana in stabilna delovna mesta in na dela v slabih delovnih pogojih, ki so nizko plačana in tvegana, težavna. Gre za prenos načinov zaposlovanja iz manj razvitih držav v razvite države, ki so imele dolgo tradicijo delavskih bojev in posledično pridobljenih pravic in pogojev dela. Naslednja težava so izginjajoče socialne pravice. Nove zakonodaje, ki določajo socialne denarne pravice, se namreč osredotočajo na moralno opredelitev prejemnikov denarnih dodatkov, preprečevanje zlorab, preprečevanje dostopa do pravic, nadzor prejemnikov in pogojevanje vedenja, ko neko pravico že ima, in ne na preprečevanje revščine. To ni več izhodišče politik. Zmanjšanje socialnih pravic in oteževanje dostopa do njih povzročata, da so ljudje čedalje bolj odvisni od trga dela, kar temu trgu omogoča, da postavlja pogoje, ki se jim morajo ljudje podrediti, da bi zagotovili existenco sebi in svojim otrokom. Delavci postajajo blago, ki povečuje dobičke podjetij in jih ne vidijo več kot tiste, ki ta dobiček ustvarjajo, zato so upravičeni do zaščite in do udeležbe pri dobičku. Obstoje zaposlenih

revnih v EU kaže tudi na odpoved zavezanosti h kakovosti dela, ki ga vztrajno promovira Evropska strategija zaposlovanja (Working poor in the EU, 2004: v).

Zaposleni revni niso produkt tržnih razmer, temveč spremenjenih državnih politik, ki s spremembami zakonodaje in ukrepi na področja gospodarstva, zaposlovanja in socialnih pravic ustvarjajo pogoje, v katerih trg deluje. Država je tista, ki lahko trg omeji tako, da bo moral spoštovati dosežene standarde zaposlovanja, in to lahko doseže tudi s politikami boja proti revščini in krepitvijo socialne države.

VIRI:

- Hans-Jürgen Andreß, Henning Lohmann (2008). The Working Poor in Europe: Employment, Poverty and Globalisation. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- In-Work poverty in the EU, 2010 edition. Eurostat Methodologies and Working Papers. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Dostopno na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-10-015/EN/KS-RA-10-015-EN.PDF 18. 7. 2012.
- Working poor in the European Union (2004). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

OPOMBE:

- 1. Raziskava Eurostata je zajela podatke iz leta 2007, ki jih povzemam.

DOBRO JE VEDETI...

Eurostat – Statistični urad Evropske unije

Eurostat je bil ustanovljen leta 1953, ima sedež v Luksemburgu in je eden izmed generalnih direktorats Evropske komisije. Eurostat zbira, združuje in objavlja podatke nacionalnih statističnih uradov ter zagotavlja primerljivo in usklajeno metodologijo; statističnih raziskovanj ne izvaja samostojno. Od 1. oktobra 2004 omogoča vsem uporabnikom statističnih podatkov prost in brezplačen dostop do podatkov in informacij na svojih spletnih straneh <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>.

Statistični urad Republike Slovenije

<http://www.stat.si/> 15. oktober 2012,

Posebna objava: mednarodni dan boja proti revščini 2012 (povzeto)

Generalna skupščina Združenih narodov je leta 1992 razglasila 17. oktober za mednarodni dan boja proti revščini, z namenom opozarjati na problem revščine v svetu in spodbuditi aktivnosti za njeno zniževanje.

V Sloveniji je v letu 2011 pod pragom tveganja revščine živelo 13,6 odstotka ali 273 tisoč ljudi, poleg njih pa še 113 tisoč socialno izključenih (skupaj 19,3 odstotka).

Glavna vzroka za revščino in socialno izključenost sta brezposelnost in nizki dohodki.

Brez prerazporeditvene funkcije države, ki z različnimi oblikami socialnih transferjev blaži stiske gospodinjstev s prenizkimi dohodki, bi stopnja tveganja revščine narasla na 24,2 odstotka.

Varstvo pravic kandidatov za zaposlitev v postopkih zaposlovanja javnih uslužbencev

Mojca Ramšak Pešec

Ministrstvo za pravosodje in javno upravo

(mojca.ramsak-pesec@gov.si)

Uvod

V prispevku so predstavljeni postopek zaposlovanja javnih uslužbencev in možnosti uveljavljanja pravic posameznikov v teh postopkih. Posebej je predstavljena ureditev zaposlovanja javnih uslužbencev v organih, za katere velja drugi del Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS; št. 63/07 – UPB3, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/2012 – ZUJF, v nadaljevanju: ZJU). Gre torej za postopke zaposlovanja v državnih organih (organi državne uprave, pravosodni organi, Državni zbor, Državni svet, Ustavno sodišče, Računsko sodišče, Varuh človekovih pravic, Informacijski pooblaščenec in drugi državni organi) in v upravah lokalnih skupnosti. V preostalem delu javnega sektorja (javne agencije, javni zavodi, javni skladi) se postopki zaposlovanja in možnosti uveljavljanja pravnih sredstev posameznikov v teh postopkih izvajajo v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07, v nadaljevanju: ZDR). V tem delu javnega sektorja se postopki zaposlovanja po ZJU izvajajo le, če je uporaba ZJU določena z njihovimi področnimi predpisi. Sicer se za zaposlovanje v teh subjektih javnega sektorja uporabljajo določbe ZDR ter določbe zakonov o zavodih, o javnih agencijah, o javnih skladih ali področnih predpisov, ki urejajo posamezno področje javnega sektorja.

1. Ustavna ureditev zaposlovanja v upravi

Zakonsko urejanje postopkov zaposlovanja javnih uslužbencev temelji na ustavnemu načelu zaposlovanja v upravi, ki je v Ustavi RS določeno v poglavju Državna ureditev, podpoglavje Uprava, v 122. členu, in določa, da je zaposlitev v upravnih službah mogoča samo na temelju javnega natečaja, razen v primerih, ki jih določa zakon. To temeljno ustavno načelo izhaja iz predpostavke, da je država organizacija vseh državljanov in da mora biti zagotovljena dostopnost zaposlitve pod enakimi pogoji vsem državljanom. Torej gre za ustavno pravico vseh pod enakimi pogoji do zaposlitve v upravi. Ta pravica je tudi eno izmed skupnih načel sistema javnih uslužbencev v 7. členu ZJU, kjer je določeno načelo enakopravne dostopnosti pri zaposlovanju. To načelo se v praksi uresniči z zaposlovanjem na podlagi izvedenega javnega natečaja, katerega pglavitni del je izbirni postopek, ki se izvaja na podlagi vnaprej določenih meril

za izbiro kandidata za zaposlitev in ki naj bi zagotavljal, da se na neko delovno mesto zaposli kandidat, ki se v izbirnem postopku izkaže za strokovno najbolj usposobljenega za opravljanje del in nalog tega delovnega mesta. Postopek izvajanja javnih natečajev je urejen v ZJU in v na njegovi podlagi izdani Uredbi o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/2010). Za zaposlitev strokovno-tehničnih javnih uslužbencev pa se tudi v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti uporablja postopek po Zakonu o delovnih razmerjih.

2. Postopka zaposlovanja uradnikov in zaposlovanja strokovno-tehničnih javnih uslužbencev

Uslužbenska zakonodaja oziroma ZJU javne uslužbenke, glede na vsebino oziroma naravo nalog, ki jih opravljajo, deli na uradnike in strokovno-tehnične javne uslužbenke. Uradniki so javni uslužbenci, ki v organih opravljajo javne naloge. To so naloge, ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti in varstvom javnega interesa. Uradniki so torej javni uslužbenci, ki opravljajo naloge, ki spadajo v delovno področje nekega organa. Strokovno-tehnični javni uslužbenci pa so javni uslužbenci, ki v organih opravljajo spremljajoča dela, to so

dela na področju kadrovskega in materialno-finančnega poslovanja, tehnična in podobna dela ter druga dela, ki jih je treba opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog organa. Strokovno-tehnični javni uslužbenci izjemoma lahko opravljajo tudi preprosta upravna opravila, ki jih določi minister, pristojen za upravo.² Zaposlovanje uradnikov in zaposlovanje strokovno-tehničnih javnih uslužbencev poteka po dveh postopkih, in sicer se postopek za novo zaposlitev uradnika izvaja kot javni natečaj, postopek za novo zaposlitev na strokovno-tehničnem delovnem mestu pa po postopku, določenem s predpisi,³ ki urejajo delovna razmerja. Torej po postopku javne objave prostega delovnega mesta. Poleg zaposlovanja strokovno-tehničnih javnih uslužbencev se na podlagi le javne objave prostega delovnega mesta izvaja izjemoma tudi zaposlitev na uradniško delovno mesto, in sicer v dveh primerih:

- zaposlitev na uradniško delovno mesto za določen čas; pri čemer zaposleni ne pridobi statusa uradnika, opravlja pa izjemoma za določen čas uradniške naloge, zato mora izpolnjevati vse pogoje za delo na uradniškem delovnem mestu (in ne le pogojev kot na strokovno-tehničnem delovnem mestu), postopek zaposlitve pa se zaradi potrebe po hitrejši zagotovitvi nove zaposlitve za opravljanje za določen čas določenih uradniških nalog vodi po postopku le objave prostega delovnega mesta, ki je praviloma hitrejši kot zaposlitev po postopku javnega natečaja,

1. 7. člen ZJU določa: Zaposlovanje javnih uslužbencev se izvaja tako, da je zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji in tako, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najbolj strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu.

2. Glej 23. člen ZJU.

3. Glej sedmi odstavek 57. člena ZJU.



1. TPD hotela znižati mezde, razporediti rudarje v nižje plačilne kategorije in zmanjšati količino glažnega (deputatnega) premoga, je izbruhnila gladovna stavka, ki je trajala od 2. do 5. julija 1934.

2. Občinska kuhinja za delavske otroke v Hrastniku, ki je delovala od leta 1931 do 1934.

Levo: Štrajk na Dobrni za dvig mezd (1931)
Desno: Občinska kuhinja za delavske otroke v Hrastniku (1931)

- zaposlitev pripravnika, tudi če se bo usposabljal za delo na uradniškem delovnem mestu.

V obeh primerih, ko se javni uslužbenec zaposli na uradniško delovno mesto na podlagi le objave prostega delovnega mesta, ta ne more nato skleniti delovnega razmerja za nedoločen čas brez izvedenega javnega natečaja.

3. Postopek javnega natečaja in varstvo pravic kandidatov za zaposlitev v teh postopkih

Javni natečaj, kot postopek zaposlitve novega javnega uslužbenca, se izvaja le za uradnike. Postopek je urejen v ZJU in Uredbi o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/2010). Za postopek javnega natečaja se smiselno uporabljajo določbe Zakona o splošnem upravnem postopku (v nadaljevanju: ZUP), razen določb o ustni obravnavi, ki je v postopkih javnega natečaja nadomeščena z izbirnim postopkom. Postopek izvedbe javnega natečaja je mogoče razdeliti v naslednje časovno zaporedne faze postopka, ki so natančneje opredeljene v navedeni uredbi, in sicer:

- oblikovanje vsebine javnega natečaja,
- objava javnega natečaja,
- prejem in pregled vlog,
- izvedba izbirnega postopka,
- izbira kandidata,
- zaključek postopka javnega natečaja,
- uveljavljanje pravic neizbranih kandidatov.

Kandidat za zaposlitev **lahko svoje pravice uveljavlja v različnih fazah** izvajanja postopka javnega natečaja, in sicer:

- v fazi odločanja organa o popolnosti in pravočasnosti vloge za zaposlitev,
- v fazi odločanja organa o izpolnjevanju pogojev za zasedbo delovnega mesta iz javnega natečaja in s tem odločanju o uvrstitvi kandidata v izbirni postopek,
- v fazi končanja postopka javnega natečaja in izdaje sklepa o izbiri oziroma sklepov o neizbiri za zaposlitev na prosto uradniško delovno mesto.

3.1 Uveljavljanje pravnega varstva kandidatov za zaposlitev v fazi odločanja o pravočasnosti in popolnosti vloge ter izpolnjevanja pogojev za zaposlitev na javnem natečaju

Glede presoje pravočasnosti prijave je treba upoštevati, da začne rok za vložitev prijav teči naslednji dan po objavi javnega natečaja, ki ne sme biti krajši od osem dni. Glede štetja rokov se smiselno upoštevajo določbe Zakona o splošnem upravnem postopku. Prepozno prispela vloga se zavrže kot prepozna in se ne uvrsti v izbirni postopek,

o čemer predstojnik ali vodja kadrovskega poslovanja kandidatu izda poseben sklep: kandidat za zaposlitev lahko zoper sklep o zavrženju vloge kot prepozne vloži posebno pritožbo ob smiselni uporabi 129. člena ZUP v povezavi s prvim odstavkom 60. člena ZJU.

Vprašanje popolnosti prijave je treba presojati glede na določitev v objavi javnega natečaja, kaj naj vsebuje prijava, in podane izjave kandidata. Če se ugotovi, da prijava ne vsebuje vseh potrebnih izjav ali so te takšne, da iz njih ni mogoče razbrati, ali kandidat izpolnjuje pogoje iz javnega natečaja, gre za nepopolno vlogo, in mora organ, ob smiselnem upoštevanju določb Zakona o splošnem upravnem postopku, pozvati kandidata k njeni dopolnitvi in določiti rok za dopolnitev. Če kandidat vloge v roku ne dopolni, se ta kot nepopolna vloga s posebnim sklepom zavrže in se ne uvrsti v izbirni postopek. Zoper izdani sklep o zavrženju vloge zaradi nepopolnosti ima kandidat pravico do posebne pritožbe ob smiselni uporabi drugega odstavka 67. člena ZUP v povezavi s prvim odstavkom 60. člena ZJU.

Pred izvedbo izbirnega postopka se poleg preverjanja pravočasnosti in popolnosti prejetih vlog kandidatov preveri tudi, ali kandidati glede na posredovane izjave v vlogi izpolnjujejo pogoje za zasedbo razpisanega delovnega mesta v javnem natečaju. Kandidati, ki ne izpolnjujejo natečajnih pogojev, se ne uvrstijo v izbirni postopek, o čemer se vsakemu kandidatu izda poseben sklep. Sklep izda predstojnik organa ali vodja kadrovskega poslovanja.⁴ Spremenjeni 21. člen Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (UL 104/2010) še izrecno določa pravico do pritožbe zoper takšen sklep. Vložena pritožba kandidata na javnem natečaju zaradi neuvrstitve v izbirni

postopek in že omenjene morebitne vložene pritožbe kandidatov zoper sklep o zavrženju vloge kot prepozne ali nepopolne ne pomenijo, da se postopki na podlagi javnega natečaja ne bi smeli nadaljevati, le izbirni postopek se ne sme končati, preden niso rešene vse te morebiti vložene pritožbe, saj je treba v primeru ugodno rešene pritožbe za kandidata tega naknadno uvrstiti v izbirni postopek.

3.2 Izvedba izbirnega postopka v okviru javnega natečaja in uveljavljanje pravic kandidatov za zaposlitev

Izbira kandidatov se v javnem natečaju opravi v posebnem izbirnem postopku, ki je pglavitni del postopka javnega natečaja in v katerem se na podlagi vnaprej pripravljenih meril za izbiro, ki morajo biti določena najpozneje pred začetkom izbirnega postopka, presoja usposobljenost kandidatov za opravljanje nalog na uradniškem delovnem mestu. V izbirnem postopku se lahko ugotovi kandidat, ki se je v izbirnem postopku izkazal za najbolj strokovno usposobljenega za opravljanje dela na razpisanem delovnem mestu, ali pa se lahko ugotovi, da nihče od prijavljenih kandidatov ni dovolj strokovno usposobljen za opravljanje dela na razpisanem uradniškem delovnem mestu. Za izvedbo izbirnega postopka lahko predstojnik imenuje natečajno komisijo, pooblasti javnega uslužbenca ali izbirni postopek vodi sam.⁵ Organ oziroma posameznik, ki vodi izbirni postopek, pred začetkom izbirnega postopka pisno določi merila za izbiro in metode preverjanja strokovne usposobljenosti kandidatov. Če se izbirni postopek izvaja v več fazah, na izločanje, se

OPOMBE:

4. Glej 61. a člen ZJU.

5. Glej drugi odstavek 22. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih.





lahko merila določijo za vsako fazo posebej. Merila za izbiro ne smejo biti v nasprotju s sistemizacijo delovnih mest, izražati morajo dejanske potrebe delovnega procesa in ne smejo biti diskriminatorna. Uporabljajo se zlasti naslednje metode izbirnega postopka: pregled prijave, pisni preizkus, pogovor (intervju) in druge metode, skladne s strokovnimi spoznanji na področju ravnanja z ljudmi.

Izbirni postopek se konča s poročilom o izvedbi izbirnega postopka, ki ga pripravi natečajna komisija ali pooblaščen javni uslužbenec, v sodelovanju s kadrovske službe organa. Poročilo se posreduje predstojniku oziroma vodji kadrovskega poslovanja in vsebuje poleg poročila o preverjanju strokovne usposobljenosti kandidatov tudi ugotovitev kandidata, ki se je v izbirnem postopku izkazal za najbolj strokovno usposobljenega, ter osnutek sklepa. Predlog natečajne komisije ali pooblaščenega javnega uslužbenca je lahko tudi, da se ne izbere noben kandidat.

Ko natečajna komisija oziroma pooblaščen javni uslužbenec konča izbirni postopek **se postopek javnega natečaja konča** z odločitvijo predstojnika na podlagi poročila natečajne komisije ali pooblaščenega javnega uslužbenca. Natečajni postopek se po opravljenem izbirnem postopku lahko konča na naslednje načine:

1. z vročitvijo prijavljenim in v izbirni postopek uvrščenim kandidatom obvestila o neuspelem javnem natečaju, ker nihče od prijavljenih kandidatov po merilih izbirnega postopka ni dovolj strokovno usposobljen za objavljeno uradniško delovno mesto. Takšno odločitev seveda predstojnik lahko sprejme, če to izhaja iz izvedenega izbirnega postopka;⁶
2. z izdajo in vročitvijo sklepa o izbiri kandidatu, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot najbolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto. Vsem drugim kandidatom, ki so sodelovali v izbirnem

postopku, se izda sklep o neizbiri;⁷

3. z izdajo sklepa o neizbiri, torej da se na razpisano uradniško delovno mesto ne izbere nikogar, in njegovi vročitvi vsem sodelujočim kandidatom v izbirnem postopku. Natečajni postopek se tako konča brez izbire. Predstojnik ima namreč izjemoma možnost, da ne izbere kandidata, ki se je v izbirnem postopku izkazal za najbolj strokovno usposobljenega. Na takšno odločitev predstojnika lahko vplivajo le okoliščine v zvezi z novo zaposlitvijo, ki so se spremenile ali na novo pojavile po objavi javnega natečaja ali je predstojnik po objavi javnega natečaja za njih izvedel (npr. sprememba delovnega področja, omejitev zaposlovanja, sprememba v obsegu dela idr.).

Zoper sklep o neizbiri imajo kandidati za zaposlitev pravico do pritožbe. V pravnem pouku sklepa o neizbiri se poleg pravice do pritožbe navede tudi pravica do vpogleda v gradiva izbirnega postopka.

Neizbrani kandidat ima pravico do pritožbe v osmih dneh od dneva vročitve sklepa, vendar le iz razlogov, ki so navedeni v prvem odstavku 65. člena ZJU, in sicer, če:

- je bil izbran kandidat, ki ne izpolnjuje natečajnih pogojev;
- izpolnjuje natečajne pogoje, pa mu ni bila dana možnost sodelovanja v izbirnem postopku;
- je bil izbran kandidat, ki po merilih izbirnega postopka očitno ni dosegel najboljšega rezultata;
- so nastale pomembne kršitve postopka javnega natečaja oziroma izbirnega postopka.

Pravice do pritožbe nima kandidat, ki se posameznih dejanj v izbirnem postopku ni udeležil niti ni opravičil svoje odsotnosti, čeprav je bil pravilno vabljen. Vložena pritožba zadrži imenovanje izbranega kandidata v naziv in sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

4. Pristojni organ za odločanje o pritožbah kandidatov za zaposlitev na javnem natečaju

V postopkih zaposlovanja javnih uslužbencev na podlagi javnega natečaja po ZJU imajo torej kandidati za zaposlitev v nasprotju z zaposlovanjem po splošni delovnopравни zakonodaji ZDR možnost že med postopkom javnega natečaja in tudi ob koncu tega uveljavljati svoje pravice z vložitvijo pritožbe zoper izdane akte. Takšna ureditev izhaja iz v poglavju 1 tega prispevka pojasnjene ustavne ureditve zaposlovanja v upravi in na njej temelječi ustavni pravici vseh pod enakimi pogoji do zaposlitve v upravi ter zaradi smiselne uporabe zakona o splošnem upravnem postopku v postopku javnega natečaja. Kandidat lahko tako med postopkom javnega natečaja za zaposlitev vložijo pritožbo **zoper naslednje odločitve**:

- sklep o zavrženju vloge za zaposlitev kot prepozne,
- sklep o zavrženju vloge za zaposlitev kot nepopolne,
- sklep o nevrstitvi v izbirni postopek zaradi neizpolnjevanj pogojev javnega natečaja.

Glede na to, da sta sklepa o zavrženju vloge kot prepozne ali nepopolne izdana na podlagi ZUP, ker se na podlagi 60. člena ZJU v postopkih javnega natečaja smiselno uporabljajo določbe ZUP, se tudi pritožba zoper navedena sklepa o zavrženju vloge vložijo ob upoštevanju razlogov in rokov (15 dni od vročitve sklepa) za vložitev pritožbe, kot jih določa ZUP.

Poleg navedenih primerov pravice do pritožbe zoper sklepe, izdane med natečajnim postopkom, ima neizbrani kandidat po izdaji sklepa o izbiri oziroma sklepa o neizbiri pravico do pritožbe zoper sklep o neizbiri iz razlogov, navedenih v prvem odstavku 65. člena ZJU. Glede na izrecno določbo drugega odstavka 65. člena ZJU lahko neizbrani kandidat ne glede na določbe ZUP pritožbo zoper sklep o neizbiri vložijo v osmih dneh od vročitve sklepa o neizbiri.

V vseh primerih vložitev pritožbe kandidata za zaposlitev zoper sklepe, izdane med javnim natečajem in ob koncu tega, odloča pristojna komisija za pritožbe iz 35. člena ZJU, ki odloča tudi o pritožbah javnih uslužbencev zoper odločitve o pravicah ali obveznostih iz njihovega delovnega razmerja ter o pritožbah zaradi kršitev pravic javnih uslužbencev iz delovnega razmerja.

OPOMBE:

⁶ Glej prvi odstavek 62. člena ZJU in četrti odstavek 24. člena Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih.

⁷ Glej prvi odstavek 63. člena ZJU.

Za javne uslužbenke in kandidate za zaposlitev v organih državne uprave in pri pravosodnih organih je tako pristojna komisija za pritožbe pri vladi, za katero strokovne, organizacijske in administrativne naloge opravlja Ministrstvo za pravosodje in javno upravo. Ta vladna komisija je še vedno pristojna tudi za pritožbe javnih uslužbencev in kandidatov za zaposlitev v upravah lokalnih skupnosti, ker se še vedno ni organizirala komisija za pritožbe pri reprezentativnih združenjih lokalnih skupnosti.⁸ Za reševanje pritožb javnih uslužbencev in kandidatov za zaposlitev pri drugih državnih organih so pristojne komisije za pritožbe, ki so ustanovljene pri teh organih.

Pritožba zoper sklep o neizbiri neizbranega kandidata zadrži imenovanje izbranega kandidata v naziv in sklenitev pogodbe o zaposlitvi z njim. V primeru ugoditve pritožbi zoper sklep o neizbiri neizbranega kandidata komisija za pritožbe po uradni dolžnosti sočasno razveljavi tudi izdani sklep o izbiri.

Zoper sklep komisije za pritožbe je nato dovoljen še upravni spor.

5. Postopek zaposlovanja javnih uslužbencev na podlagi objave prostega delovnega mesta in varstvo pravic kandidatov za zaposlitev v teh postopkih

Zaposlitev po postopku, kot ga določa ZDR, torej objava prostega delovnega mesta, se izvaja za zaposlitev strokovno-tehničnih javnih uslužbencev in na uradniških delovnih mestih za določen čas. Po tem postopku se izvaja tudi zaposlovanje v javnih agencijah, javnih skladih in javnih zavodih, če ni v zakonih o zavodih, o javnih agencijah, o javnih skladih ali področnih predpisih, ki urejajo posamezno področje javnega sektorja, določeno drugače.

Postopek je preprostejši in s tem hitrejši. Faze izvedbe postopka so enake kot pri javnem natečaju, in sicer:

- oblikovanje vsebine objave prostega delovnega mesta,
- način objave prostega delovnega mesta,
- prejem in pregled prijav,
- izvedba izbirnega postopka,
- izbira kandidata,
- zaključek postopka zaposlitve na prosto delovno mesto,
- uveljavljanje pravic neizbranih kandidatov.

V primerjavi z javnimi natečaji je v nekaterih fazah izvedbe postopek enak, v nekaterih fazah pa gre za drugačno ureditev. Poleg tega, da izbirni postopek pri zaposlovanju na podlagi objave prostega delovnega mesta po ZDR ni obvezen, ampak se lahko izbira med kandidati, ki izpolnjujejo pogoje za zaposlitev iz objave prostega delovnega mesta, opravi tudi brez posebnega izbirnega postopka, je posebej izrazita razlika med obema postopkoma ravno v načinu končanja postopka

zaposlitve in možnostih uveljavljanja varstva pravic kandidatov za zaposlitev.

Izvedba posebnega izbirnega postopka za zaposlitev na podlagi objave prostega delovnega mesta ni določena kot obvezen del tega postopka zaposlitve. Ključno pri pregledu in presoji prejetih vlog je ugotavljanje, ali kandidat izpolnjuje pogoje za delo na prostem delovnem mestu. ZDR določa možnost, da delodajalec za potrebe svoje odločitve izvede preizkus znanja oziroma sposobnosti, lahko pa se predstojnik odloči in izvede tudi izbirni postopek Preizkus znanja oziroma sposobnosti⁹ se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso neposredno v zvezi z delom, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.¹⁰

Pri izbiri kandidata za zaposlitev velja v nasprotju z zaposlovanjem na podlagi javnega natečaja osnovno načelo pogodbene svobode, določeno v 22. členu ZDR, ki določa, da ima delodajalec ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi. **Zakonske omejitve**, omenjene v navedenem členu, se nanašajo predvsem na prepoved neutemeljenega poseganja delodajalca v zasebnost kandidata pri preizkusu znanja in sposobnosti ter prepoved diskriminacije pri zaposlovanju.¹¹

Z najnovejšo novelo ZDR je bil spremenjen tretji odstavek 20. člena, ki določa možnost, da se za določen čas do enega leta sklene pogodba o zaposlitvi tudi s prijavljenim kandidatom, ki ne izpolnjuje vseh pogojev za opravljanje dela, pri tem pa morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

- da nobeden od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje del delovnega mesta;
- da izbrani kandidat izpolnjuje tiste pogoje, ki so predpisani z zakonom ali izvršilnim predpisom;
- da je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela.

Glede na to, da so pogoji za delo na posameznem delovnem mestu v javni upravi, zlasti v organih, za katere velja drugi del ZJU, vsi predpisani z zakonom in izvršilnim predpisom, se ta določba ZDR v teh organih javne uprave praktično ne more uporabiti.

Postopek zaposlitve na podlagi objave prostega delovnega mesta **se konča** s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom, delodajalec pa mora v skladu z določbo prvega odstavka 28. člena ZDR v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran.

Neizbrani kandidat ima v postopku zaposlitve na podlagi javne objave prostega delovnega



Otroci rudarske kolonike v Trbovljah (1932)

mesta glede na načelo pogodbene svobode v 22. členu ZDR, ki določa, da ima delodajalec ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi, dokaj omejene možnosti uveljavljanja pravnih sredstev zoper odločitve delodajalca. Le neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko na podlagi petega odstavka 204. člena ZDR v 30 dneh po prejemu obvestila delodajalca, da ni bil izbran, zahteva sodno varstvo pred pristojnim sodiščem. Če kandidat v tem postopku navaja dejstva, da je bila kršena prepoved diskriminacije pri zaposlovanju, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.¹² V skladu z drugim odstavkom 28. člena ZDR mora delodajalec neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

6. Pravica vpogleda v gradiva postopka zaposlovanja

S pravico oziroma možnostjo uveljavljanja pravic kandidatov za zaposlitev v zaposlitvenih postopkih v obliki vlaganja predpisanih pravnih sredstev (pritožb oziroma tožb) je neposredno povezana tudi pravica oziroma možnost vpogleda v gradiva oziroma dokumentacijo postopka zaposlovanja. Za učinkovito uveljavljanje svojih interesov oziroma pravic kandidati z vpogledom v dokumentacijo vodenega postopka zaposlitve namreč preverjajo zakonitost izvedenega postopka in iščejo podatke, ki bi lahko bili podlaga za vložitev pravnega sredstva.

OPOMBE:

8. Glej drugi odstavek 35. člena ZJU.

9. Glej četrti odstavek 26. člena ZDR.

10. Glej šesti odstavek 26. člena ZDR.

11. Glej 6. in 26. člen ZDR.

12. Glej šesti odstavek 6. člena ZDR.

Vendar je mogoče ugotoviti, da je pravica do vpogleda nekaterih dokumentov vodenega postopka zaposlitve urejena le v postopkih, ki se vodijo po ZJU, torej v okviru javnega natečaja. ZDR te pravice kandidatov za zaposlitev na podlagi objave prostega delovnega mesta ne ureja. To je bilo kot pomanjkljivost normativne ureditve zaposlovanja po ZDR že izpostavljeno in naj bi se v okviru reforme delovnopravne zakonodaje uredilo tudi v tem zakonu.

ZJU tako v 63. členu¹³ določa pravico neizbranega kandidata do vpogleda v gradiva izbirnega postopka, in sicer:

- vpogled je mogoč šele po koncu izbirnega postopka oziroma po izdanih sklepih o izbiri oziroma neizbiri kandidatom za zaposlitev,
- pravico do vpogleda ima le kandidat, ki je sodeloval v izbirnem postopku,
- vpogled je mogoč pod nadzorom uradne osebe organa,
- vpogled je mogoč le v naslednje dokumente: v vse podatke, ki jih je izbrani kandidat navedel v prijavi na javni natečaj in dokazujejo izpolnjevanje natečajnih pogojev, in v gradiva izbirnega postopka, razen v prijave neizbranih kandidatov.

Ob upoštevanju navedenih omejitev pravice do vpogleda v gradiva izbirnega postopka javnega natečaja po ZJU in določb predpisov o varstvu osebnih podatkov je treba torej spis oziroma dokumentacijo javnega natečaja ustrezno pripraviti za vpogled in izločiti dokumente, v katere neizbrani kandidat nima pravice vpogleda, v dokumentih, v katere lahko vpogleda, pa je treba prekriati tiste osebne podatke izbranega kandidata in osebne podatke neizbranih kandidatov, ki niso zajeti s pravico do vpogleda.

Poleg navedene pravice do vpogleda v gradiva izbirnega postopka javnega natečaja po ZJU lahko neizbrani kandidati na javnem natečaju po ZJU in neizbrani kandidati za zaposlitev na podlagi objave prostega delovnega mesta po ZDR pridobivajo podatke in dokumente na podlagi pravice do dostopa do informacij javnega značaja na podlagi in po pravih Zakona o dostopu do informacij javnega značaja (Uradni list RS, št. 51/06 – UPB2 in 117/06 – ZDavP2).

VIRI:

- Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS; št. 63/07 – UPB3, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/2012-ZUJF).
- Uredba o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/2010).
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07).
- Uspešno kadrovsko delo v javni upravi, vzorci in vsebine za izvajanje kadrovske funkcije po najnovejši zakonodaji, Korade Purg Štefka et al., Forum Media, 2008.

OPOMBE:

13. Podrobneje je to vprašanje urejeno tudi v 26. členu Uredbe o postopku za zasedbo delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih.

IZBOR OBRAVNAVANIH POBUD

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi javni uslužbenki zaradi izpolnjevanja pogojev za upokojitev

Pobudnica je v pobudi Varuhu človekovih pravic RS (Varuh) navajala, da je zaposlena v javnem vrtcu kot vzgojiteljica. Izpolnjuje vse pogoje za upokojitev, zato ji bo v skladu z določili Zakona za uravnoteženje javnih financ (ZUJF) pogodba o zaposlitvi prenehala. Pobudnica se ni želela upokojiti, temveč si je še naprej želela ostati v delovnem razmerju v vrtcu. Čutila se je namreč polna energije in delo z otroki je želela nadaljevati. Poleg tega je v času, ko ZUJF še ni bil v pripravi, najela kredit, ki bi ga s pokojnino, ki bo precej nižja od plače, le stežka odplačala. Prosila je za pomoč Varuha.

Pobud s podobno vsebino smo prejeli precej. ZUJF je v 188. členu določil, da javnim uslužbencem, ki izpolnjujejo pogoje za upokojitev, delovno razmerje preneha. V 246. členu ZUJF je določeno prenehanje pogodbe o zaposlitvi za tiste, ki so pogoje za upokojitev izpolnili pred uveljavitvijo ZUJF. Če se do 31. julija 2011 niso upokojili oziroma odpovedali pogodbe o zaposlitvi ali če predstojnik z njimi ni sklenil dogovora o nadaljevanju delovnega razmerja, jim je bil 1. avgusta 2012 izdan sklep o prenehanju delovnega razmerja.

Varuh je na Ustavno sodišče RS že 13. junija 2012 vložil zahtevo za presojo ustavnosti 188. in 246. člena ZUJF. Z izpodbijanima določbama ZUJF so namreč po mnenju Varuha kršene določbe Ustave RS, in sicer:

- prepoved diskriminacije glede na spol in starost iz prvega odstavka 14. člena Ustave RS v povezavi z 49. členom in s 66. členom Ustave RS o svobodi in varstvu dela,

- avtonomija univerze, določena v 58. členu Ustave RS v povezavi s svobodo znanosti in umetnosti iz 59. člena Ustave RS, ter
- načelo zaupanja v pravo kot enega od načel pravne države iz 2. člena Ustave RS.

Varuh je ob tem Ustavnemu sodišču predlagal še, naj do svoje končne odločitve zadrži izvajanje 188. in 246. člena ZUJF, saj bi to imelo neposredno po uveljavitvi takojšnje, trajne, nepopravljive in težko popravljive negativne posledice za pravice prizadetih javnih uslužbencev, kolikor se nanaša na univerzitetne učitelje, ter nepopravljive posledice za delovanje in ugled univerz in uresničevanje njihovega raziskovalnega in pedagoškega poslanstva.

Ustavno sodišče predlogu ni sledilo in je predlog zavrnilo. Na dokončno odločitev o zahtevi za presojo ustavnosti pa bo treba počakati. Pričakujemo, da bo Ustavno sodišče o njej odločilo kmalu.

Pobudnikom nismo mogli pomagati tako, kot so pričakovali. Svetovali smo jim lahko le, naj izkoristijo pravna sredstva, ki jih imajo na voljo. Varuh ne more posegati v veljavno zakonsko ureditev ali v pravne postopke, v katerih se odloča o pravicah konkretnih posameznikov. Varuh lahko namreč le opozarja na posege v človekove pravice in predlaga ukrepe za odpravo ali preprečevanje kršitev. Z vložitvijo predloga za presojo ustavnosti so za zdaj izčrpane vse možnosti, ki jih ima Varuh na voljo. Pričakujemo, da bo Ustavno sodišče pritrdilo našemu stališču o neustavnosti ZUJF. V tem primeru bomo v nadaljevanju spremljali odpravo posledic, ki so (že) nastale s sprejetjem omenjenega zakonskega določila ZUJF.



Delavec je postal stroj, njegove pravice pa dodaten strošek

mag. Aleš Bučar Ručman

Univerza v Mariboru
Fakulteta za varnostne vede
(ales.bucar@fvv.uni-mb.si)

Delavec je postal stroj, njegove pravice pa dodaten strošek

Razpravo o kratenju delavskih pravic v Sloveniji lahko začnemo z žalostno ugotovitvijo, da postajajo izjemna kratenja pravic delavcev del našega vsakdana. To niso le ugotovitve medijev, ki v želji po pridobivanju občinstva pompozno izpostavljajo primere, in to samo toliko časa, dokler sami menijo, da so življenjske težave ljudi medijska novica. Na kratenje delavskih pravic opozarjajo strokovnjaki, raziskovalci, sindikati in druge organizacije, ki neposredno delajo z delavci.

Primeri kratenja niso osamljeni, nekakšne izjeme, ki bi potrjevale pravilo, da je drugače sistem v redu. Število in oblike teh kratenj z zakonodajo in mednarodnimi akti zagotovljenih pravic kažejo, da so pri nas sistemske težave pri zagotavljanju teh pravic. Osrednji motiv kratenja je vedno enak – dobiček. V imenu tega cilja je postalo dovoljeno skrajno izkoriščanje. Pri tem je treba poudariti, da kratenje ni vezano le na krizo in se je dogajalo tudi v času gospodarske rasti. Vendar je res, da je kriza razmere zaostрила in brez odziva lahko pričakujemo širitev kršitev tudi na sektorje, ki do sedaj niso bili izpostavljeni. Dodatno je treba poudariti, da so bila kratenja pravic delavcem migrantom v Sloveniji najhujša. V teh primerih so delodajalci presegli vse meje in lahko govorimo celo o novodobnem suženjstvu.

Vendar moramo ob tem vedeti, da se to ni zgodilo zato, ker so bili tujci, in da ti delodajalci tega zaradi patriotskih čustev ne bi storili slovenskim delavcem. Zgodilo se je zato, ker je bila to socialno in ekonomsko šibkejša skupina ljudi brez pravnega znanja, ljudi, ki ne razumejo jezika in nimajo vplivne socialne mreže. Povsem zmotno je misliti, da se podobno ne bi oziroma se celo že ne dogaja tudi slovenskim delavcem. Kapitalizem, ki se je uveljavil pri nas, prinaša nov pogled na sodelovanje delodajalcev z delavci in na pravice delavcev – delavci so videni kot poceni stroji. Medsebojni odnosi so hladni in brezosebni. Ključno merilo je postala ekonomska učinkovitost. Strošek delovanja teh strojev se lahko z iznajdljivimi ukrepi zmanjša, po potrebi in če niso več dobičkonosni, pa jih zamenjajo, začasno ali za stalno odvržejo. Takšna iznajdljivost in težnja za dobičkom ne poznata mej – ne državnih ne etičnih. Zmotno je misliti, da se

bodo delodajalci samoomejevali – pri tem so seveda izjeme, ki (žal vedno pogosteje) pregovorno potrjujejo pravilo. Ko postane razvidno, da gre za tako množična kratenja pravic, je očitna sistemska težava.

Če se ne spuščamo v analize strukturnega nasilja, njegove vzroke in posledice (za katero menim, da je temelj vseh teh težav), ampak iščemo težave v političnoekonomskem sistemu, lahko ugotovimo, da so odpovedali predvsem nadzorni mehanizmi. Temeljna težava pri zagotavljanju priznanih pravic je neizvajanje nadzora v praksi. Pri tem odpovedujejo državne nadzorstvene institucije.

Vsaka kazenska sankcija, vsako kaznivo dejanje mora izražati prepoved skrajno nesprejemljivega vedenja in dejanj v družbi. Kazensko sankcioniranje se lahko uporablja samo v skrajnih primerih. Te prepovedi, zapisane v kazenski zakonodaji, ne smejo biti nepremišljene, arbitrarne, ampak morajo pomeniti kršitve temeljev, na katerih so zgrajeni odnosi v skupnosti. Z njimi se pokaže, kaj je nesprejemljivo za neko družbo.

Na drugi strani za kršitve tudi ne sme biti določena kazen, ki presega temeljne namene pravičnega kaznovanja. Pogled na našo zakonodajo na področju delavskih pravic pokaže, da je zakonodajalec takšna dejanja že inkriminiral, težave pa se pojavljajo pri izvajanju zakonodaje. Že pred stoletji so kriminologi opozarjali na dvojna merila pri izvajanju zakonodaje in iskali načine, kako to preprečiti. Omenjena razprava je zelo aktualna tudi v primeru kršitev pravic delavcev. Da kaznovanje dosega svoje namene – v izpostavljenih primerih zlasti namen odvrčanja, restitucije in retribucije –, morajo biti inkriminirana dejanja obravnavana v postopkih in dobiti svoj epilog na sodišču. Za doseganje namenov kaznovanja je pomemben tudi čas. Pri izpostavljenih namenih kaznovanja je lahko učinkovito samo sorazmerno hitro kaznovanje. Pri tem ne gre za poziv k lovu na čarovnice, ekonomski mccartizem, temveč za poziv k doslednemu izvajanju pravil, ki naj veljajo za vse enako. Za rešitev številnih kratenj delavskih pravic niti ne potrebujemo nove zakonodaje, nove prepovedi, saj je (vsaj za začetek) že dovolj izvajanje veljavne zakonodaje.

Ta namreč prepoveduje ustaljene prakse številnih delodajalcev, ki delavcem več mesecev niso izplačevali njihovih plač ali so zadržali del plače, jim niso izplačali nadur, dnevnic, regresov, nadomestila plače v primeru bolniške odsotnosti, so jim zniževali plačo brez obrazložitve ali nove pogodbe. Plače so bile izplačane brez plačilnih list,

pošiljali so jih na čakanje brez nadomestila plače. Delavcem niso plačevali prispevkov za zdravstveno in socialno zavarovanje, jih odjavljali brez odpovedi pogodbe o zaposlitvi in brez njihovega vedenja. V primeru poškodb pri delu te niso bile prijavljene, poškodovane delavce so celo odpustili. Silili so jih v nadurno delo, delo prek dovoljenega časa in prirejanja podatkov. Delodajalci so delavce zavajali v zaposlovanje na črno. Trgali so jim zneske za kredite in dodatno zdravstveno zavarovanje, ki jih nato niso nakazali bankam oziroma zavarovalnicam. Prisilili so jih v bivanje v nehumanih, skrajno neustreznih pogojih, za kar so jim zaračunavali oderuške najemnine, prav tako so jim zaračunavali najemnine za bivanje na naslovu, kjer sploh niso živeli. Kršili so njihovo zasebnost, jim odpirali in uničevali pošto. Delavce so novačili z lažnimi obljubami in jih nato pošiljali na gradbišča po Evropi, kjer so jih pustili brez osnovnih pogojev za preživetje in na koncu tudi brez plač. Agencije so si delavce med seboj izposojale in se tako izogibale zakonskim določilom o zaposlovanju za nedoločen čas. Številni delodajalci so delavcem še vedno dolžni denar, ki ga ti nujno potrebujejo za svojo existenco.

Ko so na eni strani ljudje, ki sami spoštujejo in izpolnjujejo zakonska določila in svoje pogodbene obveznosti, vendar zaradi omenjene nemoči postajajo vedno znova tarče izkoriščanja in existenčnega ogrožanja, ter na drugi strani redki posamezniki in skupine z ekonomskim in političnim kapitalom, ki nekaznovano kršijo zakonodajo, se nelagodje prenese v celotno skupnost. Ko prizori medijsko izpostavljenih muk in trpljenja delavcev, ki so za najširši krog ljudi preprosto nesprejemljivi, strokovnjaki pa vemo, da tudi nezakoniti, ne dobijo sodnega epiloga, to vodi v širše družbeno nezadovoljstvo. Če družba temelji na pravičnosti in solidarnosti, sta ti vrednoti s takšnimi nekaznovanimi zlorabami izničeni. Ko državne institucije odpovedo pri nadzoru tako očitnih kršitev, je samoumevno, da se to kaže v prepričanju čedalje večjega dela javnosti o obstoju dveh pravnih držav. Takšno stanje uničuje zaupanje v demokracijo in temelje solidarnosti v skupnosti.

Skrb zbujačo je, da je s slovenskim uresničevanjem demokratičnih načel zadovoljnih le še 11–15 odstotkov ljudi, medtem ko je kar 78–86 odstotkov nezadovoljnih (Politbarometer 1/2012, str. 3). Te težave se kažejo tudi v izredno močnem prepričanju ljudi o korupciji, saj jo kar 47 odstotkov ljudi vidi kot najpomembnejši izziv za našo varnost (Eurobarometer 371, str. 12). Tega ne moremo enačiti z nezadovoljstvom z ekonomskimi razmerami, s katerimi je na srečo več kot 60 odstotkov prebivalcev zadovoljnih. Nezadovoljstvo očitno ne izhaja iz materialnih, temveč političnih in širših družbenih razmer. Na takšne težave je treba biti še izrazito pazljiv v času krize, ko se pričakuje, da se je najširši krog ljudi pripravljen odrekati za

dobro skupnosti. Če pred tem ne pokažemo, da je skupnost pravična, da ima enaka merila za vse, ne moremo pričakovati, da bodo ljudje sprejeli zategovanje pasu.

Pri kratenju pravic delavcev gre preprosto zato, da se v imenu dobička vsi šibkejši, brez politične, ekonomske moči in pravnega znanja izkoriščajo, dokler to ni ustavljeno. Ker gre pri tem za neravnovesje moči, v to razmerje v imenu urejenih odnosov v družbi in pravičnosti vstopa – ali, natančneje, naj bi vstopila – država. Ta naj bi zaščitila pravice šibkejšega in zagotavljala splošno sprejemljive družbene razmere. Kljub temu ne smemo spregledati, da se država iz te vloge umika in da v nekaterih primerih z zakoni ustvarja pogoje, ki dopuščajo ali celo omogočajo izkoriščanje delavcev. Na primer nekdanja določila Zakona o zaposlovanju in delu tujcev, ki so pridobitev osebnega delovnega dovoljenja za tujca pogojevala z njegovo dvoletno neprekinjeno zaposlitvijo pri istem delodajalcu. To je posledično vodilo v kršitve, saj je delodajalec vedel, da bodo eksistenčno ujeti delavci dve leti trpeli skrajne primere izkoriščanja. Podobno zakonsko spodbujena deprivilegirana delavcev velja tudi na drugih področjih, pri čemer je eno skrajnih neustreznih zakonodaj v primeru stečajev podjetij. Delavci, ki so ekonomsko najšibkejši člani, nemalokrat s svojim vztrajanjem v podjetju vse do stečaja in s tem zanašanjem na vsaj minimalno plačilo in pridobitev preostalih socialnih pravic, s svojim delom in življenjem več mesecev finančno podpirajo propadajoča podjetja. Kot že kaže praksa stečaja (največjih) podjetij, plače teh delavcev (z izjemo zadnjih treh mesecev) navadno sploh niso poplačane iz stečajne mase, saj jih zakonodaja uvršča v maso preostalih nezavarovanih terjatev upnikov.

Te kršitve so nezaslišane, nesprejemljive, nelegitimne in državne institucije morajo pokazati družbi, da tudi oblast to vidi enako. Vse omenjeno lahko povzamem s primerom: enako doslednost in hitrost ukrepanja nadzorstvenih mehanizmov moramo zagotoviti v primeru pregona in kaznovanja tistih, ki nameščajo fizične bombe na vrata podjetij, in tistih, ki za vrata podjetij vsak mesec mečejo socialne bombe v številne družine delavcev. Vendar kljub osebnemu optimizmu realist v meni vidi pesimistično prihodnost na tem področju. Ključno je, da se zavedamo, da so naše današnje pravice posledica ostrih delavskih bojev v preteklosti, in ne radodarnost velikega kapitala.



Delavske prvomajske demonstracije (1919)

IZBOR OBRAVNAVANIH POBUD

Kršenje pravic iz delovnega razmerja v gostinstvu

Pobudnica je v pobudi Varuhu človekovih pravic RS (Varuh) navajala, da je zaposlena v gostinskem lokalu, ki je odprt vse dni v letu, 16 ur na dan. V lokalu dela pet delavk, od tega so štiri redno zaposlene, ena pa dela na črno. Delodajalec ji je izplačeval minimalno plačo, ki jo je prejela na transakcijski račun, dodal pa je še sto evrov v gotovini in plačilo za nadure, ki je bilo tudi izplačano v gotovini. Nikoli ni prejela plačilnega lista. Ko ga je opozorila, da tako ravnanje ni pravilno, da bi ji moral celotno plačo, vključno s potnimi stroški (ki jih do takrat ni prejela), izplačevati na transakcijski račun ter od nje obračunati davke in prispevke, jo je nadrl pred gosti v lokalu. Od takrat ji je razliko v izplačilu, ki jo je prej dobivala v gotovini, nakazal na bančni račun, vendar je to razliko prikazal kot potne stroške in malico. Od takrat so njene nadure prikazane in izplačane s stroški prevoza na delo, delodajalec pa jo ob vsaki priložnosti žali in grozi s posledicami. Izgube zaposlitve si ne more privoščiti, zato je prosila za pomoč Varuha. Pobudo je posredovala z anonimnega elektronskega naslova, saj se je v strahu pred posledicami bala razkriti svojo identiteto.

Pobudnici smo posredovali odgovor, v katerem smo ji pojasnili, da so pristojnosti Varuha v skladu z Zakonom o varuhu človekovih pravic omejene na obravnavanje zadev, ki se nanašajo na kršitve človekovih pravic in temeljnih svoboščin s strani državnih organov, organov lokalne samouprave in nosilcev javnih pooblastil. Varuh pa nima nobenih pristojnosti do zasebnih delodajalcev, zato ji v razmerju do delodajalca nismo mogli neposredno pomagati.

Pojasnili smo ji še, da kršitve delovnopravne zakonodaje preiskuje in ugotavlja Inšpektorat RS za delo (IRSD). Prijavo lahko poda tudi anonimno, ni pa to nujno, saj morajo inšpektorji varovati identiteto prijaviteljev. V zvezi z gotovinskim izplačilom plač v ovojnici in s tem povezanim obračunom prispevkov za socialno varnost iz delovnega razmerja se lahko obrne tudi na Davčno upravo RS. Če se bo na pristojne organe obrnila in bo v nadaljevanju postopka menila, da ti niso ravnali v skladu s svojimi pristojnostmi, se lahko znova obrne na Varuha. Presodili bomo, ali so izpolnjene predpostavke za posredovanje Varuha pri teh organih.

Pobudnica se na Varuha ni več obrnila, o razlogih za to lahko le ugibamo. Pobud s podobno vsebino dobimo precej. Pobudnikom pojasnimo svoje pristojnosti in možnosti, ki jih imajo na voljo. Žal ne moremo neposredno posredovati pri njihovih delodajalcih, zavzemamo pa se za učinkovitost nadzornih institucij. Zato smo med drugim tudi v letnem poročilu za leto 2011, ki je dostopno tudi na naši spletni strani www.varuh-rs.si, predlagali spremembe delovnopravne zakonodaje, in sicer tako, da bodo pooblastila IRSD jasna in nedvoumna in da v praksi z razlago ne bodo pomenila možnosti krčenja pristojnosti IRSD. IRSD je treba okrepiti in z upoštevanjem novih razmer na trgu dela reorganizirati. Vladi pa smo predlagali takojšnje sprejetje ukrepov, ki bodo delodajalcem onemogočali neizplačilo plač in prispevkov za socialno varnost. Varuh predlaga vladi še, naj zagotovi, da bodo postopki vseh nadzornih institucij (IRSD, sodišča in drugi) potekali hitro in da bodo dejansko končani v razumnih rokih. Menimo, da naša priporočila (še) niso bila (dovolj) upoštevana.

IZBOR OBRAVNAVANIH POBUD

Dolgotrajno odločanje Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve o pritožbah zoper odločbe Zavoda RS za zaposlovanje

Na Varuha človekovih pravic RS (Varuh) se je obrnil pobudnik, ki je bil z odločbo Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ) izbrisan iz evidence brezposelnih oseb. Zoper odločbo je vložil pritožbo, o kateri Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) dva meseca in pol po prejemu zadeve v reševanje še ni odločilo. Ko je pobudnik spraševal na MDDSZ, kdaj lahko pričakuje odločitev, je izvedel, da je nerešenih pritožb veliko in da ne vedo, kdaj bo njegova na vrsti za obravnavo.

Pobudnik se bo v evidenco brezposelnih oseb lahko znova prijavil šest mesecev po dokončnosti odločbe, s katero je bilo odločeno o prenehanju vodenja v tej evidenci. Ker je zoper odločbo ZRSZ vložil pritožbo, bo ta postala dokončna z vročitvijo drugostopenjske odločbe. MDDSZ je instrukcijski rok dveh mesecev, ki ga določa Zakon o splošnem upravnem postopku (ZUP), do prejema pobude Varuhu že preseglo. Tako še vedno ni začel teči šestmesečni rok, po preteku katerega se bo lahko pobudnik znova prijavil v evidenco brezposelnih oseb in znova vložil prošnjo za denarno socialno pomoč.

V preteklosti smo se že obračali na ZRSZ in MDDSZ v zvezi s podobnimi zadevami. Varuhovo mnenje je, da bi morala šestmesečna prepoved vpisa v evidenco brezposelnih oseb teči od dneva izbrisa in

ne šele po dokončnosti odločbe. Dosedanja ureditev namreč poleg prepovedi vpisa za obdobje šestih mesecev povzroča, da ljudem nastaja dolg zaradi neupravičeno prejete denarne socialne pomoči, ki pa ga večinoma zelo težko vrnejo. Ta ureditev tudi odvrča prizadete posameznike od uporabe pravnih sredstev, saj so zaradi vložitve pritožbe zoper prvostopenjsko odločbo tako rekoč kaznovani s podaljšanjem obdobja, po preteku katerega se lahko znova prijavijo v evidenco brezposelnih oseb in s tem znova zaprosijo za denarno socialno pomoč. Vsekakor pa je ključno, da se v postopkih strogo spoštujejo zakonski roki.

Tudi v zvezi z obravnavo te pobude smo opravili poizvedbo pri MDDSZ. Pozvali smo jih, naj nemudoma odločijo o pritožbi pobudnika. Poleg tega nas je zanimalo stanje reševanja tovrstnih zadev na MDDSZ, predvsem to, v kolikšnem času MDDSZ odloči o pritožbah in kakšni so razlogi za zaostanke. Varuh pa organom ne more dajati navodil, kako naj odločijo v zadevnem primeru, zato se v vsebino odločitve MDDSZ nismo vmešavali. V ta namen je imel pobudnik na voljo pravna sredstva.

MDDSZ nas je obvestilo, da je o pritožbi odločilo pravzaprav takoj po prejemu naše poizvedbe (tri mesece in sedem dni po prejemu pritožbe v reševanje).

V odgovoru je MDDSZ navedlo še, da nadzor nad osebami, prijavljenimi v evidencah ZRSZ, izvaja ZRSZ, in to po uradni dolžnosti ali lastni presoji. Ker se ZRSZ zavzema za sprotni nadzor, je rezultat pri velikem številu brezposelnih oseb tudi veliko kršitev. Tako se je začelo število pritožb zoper prvostopenjske odločbe ZRSZ konec lanskega leta povečevati, to pa se ni spremenilo vse do danes. Kot je navedeno v odgovoru, MDDSZ spremlja razmere v zadevah denarnih nadomestil in prenehanju vodenja v evidenci brezposelnih oseb in pri tem ugotavlja, da je kljub majhnemu številu zaposlenih, ki odločajo v postopkih na drugi stopnji, uspešno reševalo pritožbe v instrukcijskem roku dveh mesecev, vse do marca tega leta. Od takrat pa se čas, potreben za reševanje pritožb, postopoma podaljšuje zaradi naraščanja števila pritožb. MDDSZ bo povečevanje še spremljalo in bo ob nadaljnjem povečevanju števila pritožb sprejelo ustrezne ukrepe. Glede našega predloga o spremembi začetka teka šestmesečnega roka za vnovično prijavo v evidenco brezposelnih oseb pa nam je MDDSZ sporočilo, da bo naš predlog seveda proučilo in ga ob naslednji spremembi zakonodaje poskušalo upoštevati.

Pobudo smo šteli za utemeljeno, saj je MDDSZ preseglo instrukcijski rok dva meseca, kot ga za odločitev o pritožbi predpisuje ZUP. Tudi po prejemu pojasnil MDDSZ vztrajamo pri navedenem mnenju, da je v teh postopkih ključno spoštovanje zakonskih rokov.

DOBRO JE VEDETI...

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

Obvestilo za javnost (oktober 2012) – povzetek (www.ess.gov.si)

Gibanje brezposelnosti

Brezposelnost se je oktobra (2012) zaradi večjega priliva mladih, ki so zaključili izobraževanje in iščejo prvo zaposlitev, pričakovano povečala. Pri Zavodu RS za zaposlovanje (Zavod) je bilo prijavljenih 110.886 brezposelnih oseb, kar je za 5,2 % več kot septembra ter na enaki ravni kot oktobra 2011. Prostih delovnih mest je bilo za 5,4 % več kot septembra in za 0,6 % več kot oktobra lani, in sicer tudi zaradi številnejšega sodelovanja delodajalcev v programih aktivne politike zaposlovanja.

Oktober 2012 se je na novo prijavilo 14.730 brezposelnih oseb, kar je 69,0 % več kot v septembru 2012 in 24,7 % več kot oktobra 2011. Med novoprijavljenimi je bilo 6.298 iskalcev prve zaposlitve, 2.060 trajno presežnih delavcev in stečajnikov ter 4.859 brezposelnih zaradi izteka zaposlitve za določen čas. V letošnjih prvih desetih mesecih se je pri Zavodu na novo prijavilo 83.673 brezposelnih oseb, kar je 1,9 % več kot lani v tem času.

Največ oseb se je prijavilo, ker so izgubile zaposlitev za določen čas (39.826), prijavilo pa se je še 13.588 iskalcev prve zaposlitve ter 18.653 trajno presežnih delavcev oz. stečajnikov. V primerjavi z enakim obdobjem lani se je pri Zavodu prijavilo več iskalcev prve zaposlitve (+10,5 %) in brezposelnih po izteku zaposlitve za določen čas (+10,1 %), trajno presežnih delavcev in brezposelnih zaradi stečajev pa se je prijavilo za 5,6 % manj.

Od 9.285 brezposelnih oseb, ki jih je oktobra Zavod odjavil iz evidence, se je zaposlilo oziroma samozaposlilo 4.946 oseb, kar je 10,5 % manj kot septembra, v primerjavi z oktobrom 2011 pa je bilo zaposlitev za 13,5 % več. V letošnjih prvih desetih mesecih se je iz evidence odjavilo skupaj 85.541 oseb, od teh 49.805 zaradi zaposlitve, kar je 5,1 % manj zaposlitev kot v primerljivem obdobju leta 2011.

Povprečni čas brezposelnosti se je kot posledica večjega števila novih brezposelnih oseb v primerjavi z mesecem prej skrajšal, še naprej pa je daljši kot v primerljivem mesecu lani. Ob koncu oktobra 2012 je bila brezposelna oseba v povprečju brezposelna 1 leto, 10 mesecev in 1 dan, konec oktobra 2011 pa mesec dni manj, to je 1 leto, 9 mesecev in 1 dan.

Prvi napotki za ukrepanje ob zaznanih kršitvah pravic iz delovnega razmerja

Pozor: Zapisano se nanaša na splošno ureditev pravic po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR). Pri reševanju konkretnih kršitev pravic posameznikov je pogosto treba upoštevati tudi različne področne predpise in kolektivne pogodbe, predvsem pri javnih uslužbencih. Predlagamo, da se ob vsaki kršitvi pravic prizadeti podrobno seznanijo z vsemi relevantnimi pravnimi viri in se pred morebitnim ukrepanjem posvetuje s sindikati, odvetnikom oz. drugo prava veščo osebo.

Gre za kršitev katerih koli pravic iz delovnega razmerja (204. člen ZDR):

- Delavec poda delodajalcu pisno(!) zahtevo za odpravo kršitve oz. izpolnitev obveznosti.
- Če delodajalec v 8 dneh ne izpolni zahteve, lahko delavec v 30 dneh zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

Pozor: Pred tem oz. hkrati je možno uporabiti še inšpekcijsko pot (glej pristojnosti inšpektoratov)!

Gre za ugotavljanje nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca:

Delavec lahko naštetu zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oz. od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice, pred **delovnim sodiščem**.

Pozor: ni dodatnega osemdnevnega roka!

Gre za odškodninsko odgovornost delodajalca:

Delavec jo lahko uveljavlja **pred pristojnim sodiščem**, če meni, da mu je bila z ravnanjem delodajalca povzročena škoda (škoda, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja, opustitev ukrepov s področja varstva pri delu itd.).

Pozor: V vseh sodnih postopkih si lahko osebe s slabšim materialnim položajem pomagajo z brezplačno pravno pomočjo.

Kaj lahko storim, če:

Gre za kršitev z znaki kaznivega dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost: kršitev temeljnih pravic delavcev, šikaniranje na delovnem mestu, kršitev pravic pri zaposlovanju in brezposelnosti, zaposlovanje na črno, kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic in/ali ogrožanje varnosti pri delu (196. – 201. člen Kazenskega zakonika):

Kdor meni, da ravnanje delodajalca izpolnjuje znake katerega izmed kaznivih dejanj, lahko dejanje prijavi **na tožilstvo**, lahko pa tudi **na policijo**.

Gre za neizplačilo plače, regresa itd (denarne terjatve iz delovnega razmerja):

Delavec lahko neposredno vloži **tožbo na delovnem sodišču**.

Pozor: Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let!

Gre za reševanje individualnih delovnih sporov (205. člen ZDR):

Delavec lahko pred vložitvijo tožbe na delovno sodišče zoper delodajalca izkoristi možnost **arbitraže**, vendar le v primeru, če je ta predvidena v kolektivni pogodbi.

Gre za hujše kršitve obveznosti v zvezi z izplačilom plače, zagotavljanjem varnih delovnih pogojev, varstva pred diskriminacijo in spolnim nadlegovanjem (112. člen ZDR):

Delavec lahko v 8 dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, **izredno odpove pogodbo o zaposlitvi**.

*Pozor: Delavec je v primeru odpovedi zaradi ravnanj, naštetih v 112. členu ZDR, upravičen **do odpravnine**, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in **do odškodnine** najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka!*

INŠPEKTORAT RS ZA DELO

Parmova 33, 1000 Ljubljana
01/280 36 60 | irsd@gov.si

Inšpektorat RS za delo (IRSD), pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, izvaja predvsem nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu.

IRSD lahko odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti v roku, ob podanih zakonskih pogojih lahko zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, izreka globe o prekršku (v zakonsko določenih primerih), poda kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, itd.

IRSD nudi delavcem tudi strokovno pomoč v zvezi z uresničevanjem zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti.

Če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec oziroma delodajalec predlaga posredovanje inšpektorja za delo v sporu. Druga stran se mora s tem strinjati, namen posredovanja je sporazumna rešitev spora.

Prizadeti lahko poda prijavo na IRSD tudi anonimno.

Pozor: Načeloma prijavitelj ni stranka v postopku, zato hkrati s pisno prijavo zahtevajte povratne informacije, če jih želite, sicer jih ne boste prejeli!



Demonstracije za osem urni delavnik (1919)

INFORMACIJSKI POOBLAŠČENEC

Vošnjakova 1, 1001 Ljubljana
01 230 97 30 | gp.ip@ip-rs.si

Informacijski pooblaščenec med drugim nadzira zagotavljanje pravice do zasebnosti zaposlenih.

INŠPEKTORAT ZA JAVNO UPRAVO

Župančičeva 6, 1000 Ljubljana
01/369 5780 | gp.iju@gov.si

Inšpektorat za javno upravo, pri Ministrstvu za pravosodje in javno upravo, med drugim izvaja naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem predpisov in splošnih aktov s področja delovnih razmerij javnih uslužbencev.

INFO TOČKA ZA TUJCE

Slovenska 55, 1000 Ljubljana
01/ 472 64 60 | info-tujci@ess.gov.si

Pri Zavodu RS za zaposlovanje je bila vzpostavljena Info točka za tujce z namenom, da informira tujce migrante (predvsem iz držav izven evropske povezave). Nudijo tudi povezavo s podpornimi ustanovami na tem področju (tudi z nevladnimi organizacijami).



Kuhinja za dve družini (Trbovlje, 1933)

VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC RS

Dunajska c. 56, 1000 Ljubljana
080 15 30 | 01 475 00 50 | info@varuh-rs.si

Na Varuha človekovih pravic RS lahko naslovite pobudo, kadar so kršitelji organi oblasti: državni organi, organi lokalne samouprave ali drugi nosilci javnih pooblastil.

Praviloma je pred tem treba izčrpati druga pravna sredstva.

ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Kotnikova 28, 1000 Ljubljana
080 12 13 | zagovornik.uem@gov.si

Zagovornik načela enakosti obravnava pobude s primeri domnevne diskriminacije (tudi nadlegovanje na podlagi osebne okoliščine in druge oblike). S svojim posredovanjem poskuša na neformalen način odpraviti kršitev in pomaga izboljšati prakso v prihodnje. Če problema ni mogoče rešiti na tak način, pa lahko inšpekcijam predlaga pregon prekrška.

Center za informiranje in poklicno svetovanje (CIPS) pri Zavodu RS za zaposlovanje, je poleg že brezposelnim osebam namenjen tudi osebam, ki jim grozi, da izgubijo zaposlitev, da bi se na ta način izognili prehodu v brezposelnost.



KOMISIJA ZA PREPREČEVANJE KORUPCIJE

Dunajska cesta 56, 1000 Ljubljana
01 400 5710 | anti.korupcija@kpk-rs.si

Na Komisijo za preprečevanje korupcije se lahko prizadeti obrne, če je v kršitvah njegovih pravic zaznati tudi znake koruptivnega dejanja.

Delavcem lahko glede na značilnosti konkretnega problema različne oblike pomoči nudijo tudi druge državne institucije, sindikati in pa nekatere nevladne organizacije.

Pozor: Postopki pred sodišči in različnimi inšpektorati oz. drugimi institucijami se med seboj ne izključujejo (oz. se celo dopolnjujejo), saj so namenjeni dosegu različnih ciljev!



IZBOR OBRAVNAVANIH POBUD

Varuhov pogled na kratenje pravic tujih delavcev

Glede tujih delavcev Varuh človekovih pravic RS (Varuh) zaznava veliko kratenje pravic zaposlenih, pri čemer še posebej ni zagotovljenega učinkovitega pravnega varstva in morajo posamezniki tudi zaradi tega dejansko pristajati na posege v svoje pravice. Uveljavljanje pravic bi namreč lahko povzročilo poslabšanje položaja zaposlenega. Tudi grožnja z izgubo službe je v teh primerih pogosto dejanska in resna.

Pri tem je treba poudariti posebnosti v zvezi z delom tujcev. Izpostavljeni so vsem težavam kot zaposleni slovenski državljani, njihovo uveljavljanje pravic pa je še dodatno oteženo zaradi želje po ohranjanju dovoljenja za delo in bivanje v državi. Zaposleni tujci so v odnosu do svojih delodajalcev v še bolj podrejenem položaju kot zaposleni slovenski državljani. Zaznali smo več primerov, v katerih so bili tuji delavci ne samo v delovno-pravnem razmerju z delodajalci, ampak tudi v civilnem najemnem razmerju za stanovanje, ki je v lasti delodajalca, sami pa so v vlogi najemnika. Neustrezni stanovanjski standardi ter poračunavanje najemnine s plačo vodi tuje delavce v še večje odvisno in zelo negotovo razmerje.

Za tujca odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi ne pomeni samo izgubo zaposlitve, ampak je s tem pogosto povezana tudi izguba pravice do bivanja in dela v državi. Tujca, ki izgubi delo (in izgubi ga lahko tudi zato, ker poda odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi neplačevanja plače), lahko delodajalec tudi prijavi pristojnim organom, da ga odstranijo iz države. Ta tujec mora državo zapustiti in tako še toliko težje svoje pravice uveljavlja iz tujine. Seznanjeni smo bili celo s primerom, ko je slovensko sodišče tujce

vabilo na obravnavo v sodnem postopku za zaščito pravic zaposlenih, a obmejni organi tem tujcem niso dovolili vstopa v državo, da bi se obravnave udeležili.

Varuh že nekaj časa opozarja pristojne institucije na neplačevanje prispevkov, vendar izboljšav in sprememb ni. To ima še prav posebej hude posledice pri tujih delavcih, saj neplačevanje prispevkov otežuje podaljšanje začasnega dovoljenja za bivanje iz naslova dela. Tujec tako neposredno nosi posledice delodajalčevih kršitev predpisov.

Dodatne težave povzročajo še huda kriza v gradbeništvu in znano je, da je v tej panogi zaposlenih veliko tujcev. To je povzročilo veliko rast kratenja pravic zaposlenih. V gospodarsko dobrih časih so se vprašanja kratenja pravic tujih delavcev izpostavljala redkeje, čeprav so se tudi dogajala. Ob obilici dela in prejetem plačilu za opravljeno delo namreč zaposleni to pogosto zanemarijo in vzamejo kot nujno zlo.

Spremembe posameznih predpisov (zakona o tujcih ter o zaposlovanju in delu tujcev, sprememba Sporazuma o socialnem zavarovanju med Slovenijo in Bosno in Hercegovino) so resda omilile odvisnost tujcev od delodajalcev, vendar je ta še vedno precejšnja.

Vsekakor pa bodo za zaščito pravic tujih delavcev potrebne tudi sistemske spremembe zakonodaje (predvsem Zakona o delovnih razmerjih). Sedanji sistem pravzaprav omogoča zlorabe pravic zaposlenih. Po Varuhovem mnenju so namreč sankcije za kratenje pravic tujih delavcev vračunane v poslovanje delodajalca kot strošek, ki se ekonomsko »še izplača« v razmerju do pridobljenega na račun pravic zaposlenih.



DOBRO JE VEDETI...

Pravica do brezplačne pravne pomoči

Namen brezplačne pravne pomoči (BPP) je uresničevanje pravice do sodnega varstva po načelu enakopravnosti, upoštevajoč socialni položaj osebe, ki brez škode za svoje preživljanje in preživljanje svoje družine te pravice ne bi mogla uresničevati. Šteje se, da je socialno stanje prosilca in njegove družine zaradi stroškov sodnega postopka oziroma stroškov nujenja pravne pomoči ogroženo, če mesečni dohodek prosilca (lastni dohodek) oziroma mesečni povprečni dohodek na člana družine (lastni dohodek družine) ne presega dvakratnika osnovnega zneska minimalnega dohodka (trenutno minimalni dohodek znaša 260 evrov), določenega z zakonom, ki ureja socialno-varstvene storitve.

BPP se lahko odobri za pravno svetovanje, pravno zastopanje in za druge pravne storitve, določene z zakonom, za vse oblike sodnega varstva pred vsemi sodišči splošne pristojnosti in specializiranimi sodišči v Republiki Sloveniji, pred Ustavnim sodiščem Republike Slovenije in pred vsemi organi, institucijami ali osebami v Republiki Sloveniji, ki so pristojne za izvensodno poravnavanje sporov, ter kot oprostitev plačila stroškov sodnega postopka.

Do BPP so med drugimi upravičeni državljani in tujci z dovoljenjem za bivanje v državi oziroma izjemoma tudi brez dovoljenja za bivanje.

Vloga za priznanje pravice do BPP se glede na vsebino spora poda pri okrožnem sodišču, delovnem in socialnem sodišču ali upravnem sodišču, ki je pristojno za območje, kjer ima vlagatelj prijavljeno prebivališče.

DOBRO JE VEDETI...

49. člen Ustave Republike Slovenije (svoboda dela)

Zagotovljena je svoboda dela.

Vsakdo prosto izbira zaposlitev.

Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.

Prisilno delo je prepovedano.

Iz različnih odločb Ustavnega sodišča RS (povzeto po: Komentar Ustave Republike Slovenije, Šturm L. (ur.; avtorji Arhar F. et al.). Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, 2002)

izhaja, da namen zaposlitve ni le golo preživetje, temveč zagotavljanje pravičnega zaslužka z delom in s tem omogočanje človeka vrednega življenja, kakor tudi zagotavljanje razvoja delavčeve osebnosti in strokovne usposobljenosti. Z zaposlitvijo posameznik zagotavlja tudi svoj status, položaj in ugled v svojem okolju. Posegi v pravico do svobode dela lahko predstavljajo tudi poseg v pravice do osebnega dostojanstva in do duševne celovitosti.

Pravica do svobode dela vključuje tudi pravico do svobodnega odločanja o koriščenju prostega časa, torej poseg v to ustavno pravico predstavljajo tudi posegi v zakonsko opredeljene pravice do dnevnega, tedenskega in letnega odmora oziroma dopusta.

Vendar pa omenjena ustavna določba nikakor ne pomeni, da ima posameznik pravico do pridobitve zaposlitve ali celo do zasedbe konkretnega delovnega mesta.

Česa Varuh ne more storiti?

Varuh ne more odpraviti kršitve oziroma nepravilnosti namesto pristojnega državnega organa, organa lokalne samouprave ali nosilca javnih pooblastil. Ne more spreminjati odločb navedenih organov niti namesto njih odločati. Varuh praviloma ne obravnava zadev, če je od kršitve minilo več kot eno leto in če niso bile pred vložitvijo pobude izkoriščene možnosti pritožb oziroma pravnih sredstev. Prav tako praviloma ne obravnava zadev, ki potekajo pred sodišči, izjema so primeri neupravičenega zavlačevanja postopka ali očitne zlorabe oblasti. Varuh nima pristojnosti do zasebnikov in gospodarskih družb zasebnega sektorja.

Kdaj po pomoč k Varuhu človekovih pravic Republike Slovenije?

Kaj je Varuh?

Varuh človekovih pravic Republike Slovenije (krajše: Varuh) je samostojen in od drugih državnih institucij neodvisen organ. Bedi nad tem, ali državni organi, organi lokalnih skupnosti in nosilci javnih pooblastil (v nadaljevanju: organi) v Republiki Sloveniji pri svojem delu spoštujejo človekove pravice in temeljne svoboščine posameznikov in skupin.

Varuh lahko preiskuje primere nezakonitega ali nepravilnega dela organov in se pri svojem delu ravna po določilih ustave, pravnega reda

Republike Slovenije ter mednarodnih pravnih aktov o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah. Pri svojem posredovanju se lahko sklicuje tudi na načela pravičnosti in dobrega upravljanja. Preden se obrnete na Varuha, poskušajte sami rešiti svojo težavo pred pristojnimi organi. Če vam to ne uspe ali se pristojni organi ne odzivajo ali pa preprosto ne veste, na koga se lahko še obrnete, je Varuh lahko pravi naslov. Od 22. februarja 2007 je varuhinja človekovih pravic dr. Zdenka Čebašek - Travnik, dr. med.

Kaj lahko Varuh stori?

Varuh ima možnost samostojne in neodvisne preiskave vsakega primera pri organih, ki sodijo v njegovo pristojnost. V ta namen ima možnost pridobiti vse informacije, opraviti vpogled v spise ali izvesti napovedane ali nenapovedane preglede pri organih. Če na tej podlagi ugotovi nepravilnosti, lahko organom predlaga, naj ugotovljeno kršitev ali nepravilnost odpravijo, včasih priporoča tudi, kako naj jo odpravijo, ali celo predlaga povrnitev škode.

Varuh lahko na Ustavno sodišče RS, pod pogoji, ki jih določa Zakon o ustavnem sodišču, vložijo zahtevo za oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov. To stori, če presodi, da predpis ali splošni akt, izdan za izvrševanje javnih poob-

lastil, nedopustno posega v človekove pravice in temeljne svoboščine. V posamični zadevi, ki jo obravnava, lahko vložijo tudi ustavno pritožbo. Varuh lahko vladi ali državnemu zboru da pobude za spremembo zakonov in drugih predpisov. Vsem organom, ki sodijo v njegovo pristojnost, lahko predlaga, naj izboljšajo svoje poslovanje in odnose s strankami.

Na sistemske pomanjkljivosti v predpisih in v delu državnih organov opozarja v svojih letnih poročilih, na katera se odzivata vlada in državni zbor s svojimi priporočili in sklepi. Varuh lahko vsakemu organu, torej tudi sodiščem, posreduje svoje mnenje z vidika varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin v zadevi, ki jo obravnava, ne glede na vrsto ali stopnjo postopka, ki poteka pred temi organi.

Kako do Varuha?

Na Varuha se lahko obrnete s pobudo za začetek postopka, če menite, da vam je bila kršena katera izmed človekovih pravic ali temeljnih svoboščin ali so organi javne uprave, ki sodijo pod Varuhov nadzor, storili kakšno drugo nepravilnost.

Za začetek postopka pri Varuhu morate posredovati pisno pobudo. To lahko napišete sami, če pa želite, vam pri oblikovanju pobude lahko pomagamo na našem sedežu. Če boste pobudo posredovali po elektronski pošti, bo Varuh pred začetkom postopka zahteval vaš podpis pobude.

Dodatne informacije o tem, kako vložiti pobudo, lahko dobite po brezplačni telefonski številki 080 15 30 ali se dogovorite za osebni pogovor s svetovalcem ali svetovalko. Za vložitev pisne pobude ne potrebujete odvetnikove pomoči. Postopek je brezplačen in neformalen. Napišite, kaj se vam je zgodilo, kateri organ naj bi vam kršil pravice in kaj ste že storili za rešitev svoje težave. V pobudi ne smejo manjkati vaši osebni podatki in podpis, saj Varuh anonimnih pobud praviloma ne obravnava. V pomoč vam je lahko opomnik za vložitev pobude, ki je dostopen na spletni strani www.varuh-rs.si.

Osebni pogovor s svetovalci Varuha lahko opravite vsak delovni dan na sedežu v Ljubljani. Če ne morete priti v Ljubljano, se lahko prijavite na pogovor, ko varuhinja s sodelavci posluje v različnih krajih po Sloveniji. Datumi in kraji poslovanja so objavljeni v lokalnih medijih in na spletni strani Varuha. Varuh posluje v slovenskem jeziku, pobudo pa lahko vložite tudi v svojem maternem jeziku, če slovenščine ne obvladate. Osnovne informacije o Varuhovem delu, temeljne akte in druge informacije lahko dobite, če pokličete na brezplačno telefonsko številko 080 15 30 ali obiščete spletno stran Varuha www.varuh-rs.si.

VARUH, Brezplačni bilten Varuha človekovih pravic Republike Slovenije: Uveljavljanje pravic iz dela Številka 17, november 2012

Izdajatelj: Varuh človekovih pravic Republike Slovenije

Pri pripravi biltena so sodelovali: dr. Zdenka Čebašek - Travnik; mag. Kornelija Marzel; Lan Vošnjak; Neva Šturm; Barbara Kranjc; Liana Kalčina; Nataša Kuzmič.

Urednica: Liana Kalčina

Fotografije

naslovnica: Matej Leskovšek

stran 2: Borut Peterlin

stran 4, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 19, 26 zgoraj: Nataša Kuzmič

stran 5, 21, 25: Zdenka Šfilligoj

stran 17, 20, 23, 24, 27: Foto arhiv Zasavski muzej Trbovlje

stran 18: Urh Vrenjak

stran 28: Liana Kalčina

Lektorica: Nataša Purkat

Korektor: Jože Marovt

Oblikovanje: Cobit d. o. o.

Tisk: Bilten je bil objavljen zgolj na spletnih straneh in ni bil tiskan

ISSN 1581-8039

Bilten je objavljen na spletnih straneh

Varuha človekovih pravic Republike Slovenije: www.varuh-rs.si

informacije



VARUH
ČLOVEKOVIH
PRAVIC

Varuh človekovih pravic RS
Dunajska cesta 56, 1109 Ljubljana
E-naslov: info@varuh-rs.si
www.varuh-rs.si

Telefon: + 386 1475 00 50
Brezplačni telefon: 080 15 30
Faks: + 386 1475 00 40

