

PRAVNI VIDIKI VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Izr. prof. dr. Darja Senčur Peček
Pravna fakulteta Univerze v MB

VSE AVTORSKE PRAVICE SO PRIDRŽANE.

**GRADIVA NI DOVOLJENO RAZMNOŽEVATI ALI RAZPOŠILJATI V
KAKRŠNIKOLI OBLIKI BREZ PREDHODNEGA PISNEGA
DOVOLJENJA AVTORJEV IN MINISTRSTVA ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI.**

DELOVNO RAZMERJE

DELODAJALEC ----- DELAVEC

POGODBA O ZAPOSLOTVI

- značilnosti d.r.:

predmet d.r (delo) ni blago; podrejenost, odvisnost delavca; d.r. lahko ogroža človekovo dostojanstvo

- vloga delovnega prava:

minimalni zakonski standardi, kolektivno pogajanje, omejitve delodajalčevih enostranskih ukrepov, udeležba delavskih predstavnikov v procesih odločanja

VIRI DELOVNEGA PRAVA

- MEDNARODNI PRAVNI VIRI:
 - UNIVERZALNI (akti OZN, konvencije MOD)
 - REGIONALNI (akti Sveta Evrope, zakonodaja EU)
- NACIONALNI PRAVNI VIRI:
 - HETERONOMNI PRAVNI VIRI (ustava, zakoni – ZDR-1, ZJU, ZVZD-1, ZKoIP, ZSDU, ZDSS, podzakonski pr. akti)
 - AVTONOMNI PRAVNI VIRI (kolektivne pogodbe, splošni akti)
- Kogentnost pravnih virov
- Načelo in favorem laboratis (v zasebnem sektorju)

KOLEKTIVNE POGODBE

- KP splošne veljavnosti
- KP dejavnosti
- KP poklica
- KP delodajalca (podjetniška KP)

- Z. o kolektivnih pogodbah (vsebina – obligacijski in normativni del; veljavnost, splošna, razširjena; načelo hierarhije, ...)
- Spletna stran MDDSZEM

SPLOŠNI AKTI

- organizacijski akti (organizacija dela, podrobnejša opredelitev obveznosti); 1. in 2. odstavek 10. člena ZDR-1
 - Akt o sistemizaciji; Izjava o varnosti z oceno tveganja; Pravila reda in discipline
- splošni akti, s katerimi se določajo pravice (če ni sindikata in ugodneje za delavce); 3. 4. in 5. odstavek 10. člena ZDR-1

PREDSTAVNIKI DELAVCEV

- SINDIKAT (ZDR-1)
- SVET DELAVCEV (ZSDU)
- DELAVSKI ZAUPNIK ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU (ZVZD-1 in ZSDU)

PR. PODLAGE VZD

- Konvencija MOD št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju (1981)
- Konvencija MOD št. 187 o spodbujanju varnosti in zdravja pri delu (2006)
- Evropska socialna listina (3. člen)
- PDEU (151., 153. člen)
- Listina EU o temeljnih pravicah (31. člen)
- Direktiva št. 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (okvirna direktiva)
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

OBVEZNOSTI PO ZDR-1

- Obveznosti delodajalca:
 - Zagotavljanje dela, Obveznost plačila
 - *Zagotavljanje varnih delovnih razmer (v skladu s posebnimi predpisi o VZD)*
 - *Varovanje delavčeve osebnosti, zasebnosti in dostojanstva ter osebnih podatkov*
- Obveznosti delavca:
 - Opravljanje dela (*vključuje spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu*)
 - Obveznost obveščanja
 - Prepoved škodljivega ravnanja, Varovanje poslovne skrivnosti, Prepoved konkurence

OBVEZNOSTI DELOD. PO ZVZD-1

- Zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu - preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje nevarnosti pri delu, obveščanje in usposabljanje delavcev, ustrezna organiziranost, potrebna materialna sredstva (1. odstavek 5. člena)
 - Izjava o varnosti z oceno tveganja (17)
- Sprejeti ukrepe glede trpinčenja, nadlegovanja, nasilja idr. oblik psihosocialnega tveganja (24)
- Načrtovati in izvajati mora promocijo zdravja na delovnem mestu (6)
 - Sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi za ohranjanje in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev (9. točka 3. člena)
 - V skladu s Smernicami za promocijo Z na DM (32)
 - Sestavni del izjave o varnosti (27. točka 76. člena)

PSIHOSOCIALNA TVEGANJA

- Stres, trpinčenje, nadlegovanje, nasilje,...
- njihovo odpravljanje in preprečevanje sodi
 - k zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu
(celovita varnostna politika vključuje tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, medčloveške odnose ter dejavnike delovnega okolja, 9. člen ZVZD-1)
 - k promociji zdravja na delovnem mestu
(programi promocije zdravja so namenjeni ohranjanju in krejitvi telesnega in duševnega zdravja ter dobrega počutja zaposlenih; Smernice, stran 3)
- Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom
- Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu

DEJAVNIKI (UKREPI)

- Organizacija dela in delovni procesi
 - Ureditev delovnega časa, stopnja avtonomnosti, usklajenosti med delavčevimi veščinami in zahtevami delovnega mesta, delovna obremenitev)
- Delovni pogoji in okolje
 - Izpostavljenost žaljivemu obnašanju, nevarnosti, hrupu, vročini,...
- Subjektivni dejavniki
 - Čustveni in družbeni pritiski, občutek nesposobnosti, pomanjkanje podpore, ...
- Okvirni sporazum o stresu, Smernice

DELOVNI ČAS

- Trajanje in razporeditev
- Različne oblike razporeditve delovnega časa (prožni, premični, ...)
- Velik pomen ureditve v KP oz. splošnem aktu
- Vpliv delavcev na razporeditev delovnega časa
- Odmor in počitki (dodatni)
- Letni dopust – trajanje (dodatni dnevi) in izraba (več dni po želji delavca)
- Pravica do odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin

OPRAVLJANJE DELA

- Delovno mesto oziroma vrsta dela, opredeljeno v pogodbi o zaposlitvi (31)
- Opredelitev DM/vrste dela v aktu o sistemizaciji (2. odst. 22. člena ZDR-1)
- Pomen ožje ali širše opredelitve delovnega mesta/ vrste dela
- Upoštevanje delodajalčevih navodil (34)
- Vrednotenje dela (norma, uspešnost)

PRENEHANJE POTREBE PO DELU

- Obveznost začasnega opravljanja drugega dela (razlogi – lahko tudi ohranitev zaposlitve; nujne omejitve); 33. člen ZDR-1, KP
- Opravljanje dela po PZ za določen čas, ohranitev (mirovanje) PZ za nedoločen čas (4. odstavek 49. člena ZDR-1)
- Začasno čakanje na delo (138. člen ZDR-1)
- Odpoved s ponudbo nove PZ (91. člen ZDR-1)

SUSPENZ PZ

- primeri, določeni v zakonu (predvsem 53. člen ZDR-1), KP ali PZ
- PZ ne preneha (razen če so razlogi za izredno odpoved, prenehanje delodajalca)
- mirovanje pravic in obveznosti iz d.r., ki so neposredno vezane na opravljanje dela
- vrnitev na delo v 5 dneh, sicer možnost izredne odpovedi

DELO NA DOMU

- delavec delo opravlja na svojem domu ali prostorih po svoji izbiri (68)
- za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo
- Za celotno trajanje ali le del DČ
- pred začetkom dela – obvestiti inšpekcijo za delo (V in Z pri delu, možnost prepovedati)
- enake pravice kot ostali delavci, tudi pravico do sodel. pri upravljanju in sindikalnega org.
- posebnosti se uredijo v PZ (nadomestilo za uporabo sredstev; delovni čas; nadzor)

VAROVANJE DOSTOJANSTVA DELAVCA PRI DELU

- Dd mora zagotavljati delovno okolje, v katerem delavec ne bo izpostavljen *spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju* s strani Dd, predpostavljenih ali sodelavcev (47., 7. člen ZDR-1)
- Ustrezni ukrepi za zaščito delavcev
- Obrnjeno dokazno breme
- Odškodninska odgovornost Dd

SPOLNO NADLEGOVANJE

- Kakršnakoli 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 (1. odstavek 7. člena ZDR-1)
- Šteje se za diskriminacijo

NADLEGOVANJE

- 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 (1. odstavek 7. člena ZDR-1)
- Šteje se za diskriminacijo

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 (4. odstavek 7. člena ZDR-1)

UKREPI DELODAJALCA

- Dd mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih (24. člen ZVZD-1)
- Na delovnih mestih z večjo nevarnostjo za nasilje 3. oseb mora Dd (23. člen ZVZD-1):
 - Poskrbeti za ustrezno ureditev delovnega mesta in opremo
 - Načrtovati postopke za primere nasilja in seznaniti z njimi delavce na teh delih
- primeri dobre prakse (KP)

OBVEŠČANJE IN POSVETOVANJE Z DELAVCI

- Glede splošnih aktov in KP
- Glede poslovanja, morebitnih težav
- Glede predvidenih odločitev delodajalca, glede ukrepov
- Neposredno obveščanje
- Preko predstavnikov
 - Sindikat pri delodajalcu
 - Svet delavcev/delavski zaupnik