Globe za delodajalce, ki kršijo delovnopravno zakonodajo

Naša delovnopravna zakonodaja delovno razmerje opredeljuje kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

V delovnem razmerju sta tako delavec kot delodajalec dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

Kadar delavec krši zakonske ali **pogodbene obveznosti iz delovnega razmerja**, mu lahko **delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi**. Delavec, ki namenoma ali iz hude malomarnosti delodajalcu povzroči škodo, pa temu tudi **odškodninsko odgovarja**.

Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje tudi odškodninsko odgovornost delodajalca. Če je namreč delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora delodajalec povrniti. Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo ta povzroči delavcu s kršenjem pravic iz **delovnega razmerja**.

In kakšne so globe, ki lahko doletijo delodajalca zaradi kršenja delovnopravne zakonodaje?

Zakon o delovnih razmerjih v členih 217. in 217. a, b in c določa višino glob, s katerimi se kaznujejo delodajalci, ki kršijo delovnopravne predpise.

Globe za delodajalce so določene v razponu glede na težo kršitev in lahko dosežejo tudi do 20.000 EUR za posamezno kršitev. V nadaljevanju je navedenih nekaj najpogostejših kršitev in zanje predpisanih glob.

Globa od 3.000 do 20.000 evrov (1.500 do 8.000 za manjše delodajalce) je predpisana za delodajalce, ki:

- iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (diskriminacija),
- krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu,
- pri njem opravlja delavec delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z zakonom,
- sklene pogodbo o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let,
- ne zagotavlja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem,
- sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zunaj zakonsko določenih primerov,
- delavcu, ki mu preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas, ne izplača odpravnine,
- odpove pogodbo o zaposlitvi v nasprotju z zakonskimi določbami,
- ne izrazi v pisni obliki redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali delavcu ne vroči redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z zakonskimi določbami,
- delavcu, ki mu odpove pogodbo o zaposlitvi, ne izplača odpravnine,
- pri določitvi plače delavca ne upošteva minimuma, določenega s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki ga neposredno zavezuje,
- delavcu ne izplača regresa,
- delavcu ne izplača odpravnine ob upokojitvi v skladu z zakonskimi določbami,
- delavcu ne izplača plače ali mu ne izda pisnega obračuna; itd.

Globa od 1.500 do 4.000 evrov (300 do 2.000 za manjše delodajalce) je predpisana za delodajalce, ki:

- delavcem ne omogoči, da se seznanijo z vsemi veljavnimi splošnimi akti,
- pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidata zahteva podatke o družinskem oziroma zakonskem stanu, nosečnosti, načrtovanju družine oziroma druge podatke, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem,
- naloži delavcu, ki dela krajši delovni čas, delo preko dogovorjenega delovnega časa v nasprotju z zakonskimi predpisi,
- ne zagotavlja varnih delovnih pogojev pri delu na domu,
- določi polni delovni čas v nasprotju z zakonom (več kot 40 urni delovni teden),
- uvede oziroma odredi delo preko polnega delovnega časa v nasprotju z zakonskimi predpisi,
- ne zagotavlja posebnega varstva delavcev pri delu ponoči ali ne upošteva časovnih omejitev dela ponoči,
- delavcu ne zagotovi odmora med delovnim časom, počitka med zaporednima delovnima dnevoma in tedenskega počitka,
- delavcu ne zagotovi pravice do letnega dopusta; itd.

Globa od 750 do 2.000 evrov (200 do 1.000 za manjše delodajalce) je predpisana za delodajalca, ki:

- delavcu ne izroči fotokopije prijave v zavarovanje v 15 dneh od nastopa dela,
- delavcu ne izroči pisnega pogodbe o zaposlitvi tri dni pred predvideno sklenitvijo,
- neizbranega kandidata ne obvesti v osmih dneh po zaključenem postopku izbire o tem, da ni bil izbran,
- o nameravanem organiziranju dela na domu ne obvesti inšpekcije za delo pred začetkom dela delavca,
- delavca ne obvesti o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti v primeru sporazumne odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- delavca ne obvesti o odmeri letnega dopusta,
- starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo; itd.

Nadzor nad izvajanjem zakonskih določb

Nadzor nad izvajanjem delovnopravnih predpisov opravlja Inšpektorat Republike Slovenije za delo, ki ob ugotovljeni kršitvi tudi izreče globo. Inšpektorat za delo pa lahko tudi posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem. Inšpektorat posreduje v sporu z namenom, da stranki spor rešita sporazumno, posredovanje pa lahko predlaga vsaka izmed strank.

Rabite pomoč pri pisanju prijave in ugotavljanju kršitev? Pišite nam!

Vir: Data d.o.o.

NOVICE

Info SKEI št. 4/2019

10.05.2019 - Aktivnosti v aprilu 2019

16. letne športne igre SKEI Slovenije - Šempeter pri Gorici, 25.5.2019

24.04.2019 - 16. letne športne igre SKEI Slovenije - Šempeter pri Gorici, 25.5.2019

DELAVSKA ENOTNOST

Delavska enotnost št. 10; 23.5.2019

24.05.2019 - Akciji je sledila reakcija.

PONUDBA SEMINARJEV

Pravice in dolžnosti delovnih invalidov; predavateljica Mateja Gerečnik

12.12.2018 - Kot delovni invalid imam pravice in dolžnosti.

Komunikacija v sindikatu; predavateljica Mateja Gerečnik

11.12.2018 - Pravilna komunikacija je ključ do uspeha!

Pridobivanje novih članov; predavatelj Vojko Fon

11.12.2018 - Naša moč je v članstvu.

© Vse pravice pridržane.

Odjava iz e-novic

To sporočilo ste prejeli, ker ste se na prejemanje naših sporočil prijavili preko naše spletne strani ali pa ste se s prejemanjem izrecno strinjali. Če se želite odjaviti, lahko to storite kadarkoli s klikom na zgornjo povezavo in naših e-novic ne boste več prejemali.