ZBORNICA ZDRAVSTVENE IN BABIŠKE NEGE SLOVENIJE -
ZVEZA STROKOVNIH DRUŠTEV MEDICINSKIH SESTER,
BABIC IN ZDRAVSTVENIH TEHNIKOV SLOVENIJE

Pregled slovenske zakonodaje s področja nasilja in diskriminacije na delovnem mestu



Financira
Evropska unija

BRAVE-WOW

Financirano s strani Evropske unije v okviru sporazuma o dodelitvi sredstev št. 101195252. Izražena stališča in mnenja so izključno stališča in mnenja avtoric/avtorjev in ne odražajo nujno stališč Evropske unije. Evropska unija in organ, ki dodeljuje sredstva, zanje ne prevzemata odgovornosti.

O projektu Brave-WOW

Gradivo je nastalo v okviru projekta Brave-WOW (Building Respectful and Violence-free Gender-inclusive Environments in the World of Work). Projekt je evropska pobuda, namenjena preprečevanju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu, s posebnim poudarkom na nasilju v zdravstvu. S povezovanjem raziskovanja, izobraževanja in razvoja praktičnih orodij projekt prispeva k ustvarjanju varnejših, vključujočih in spoštljivih delovnih okolij.

V projektu sodelujejo partnerske organizacije iz Portugalske, Italije, Slovenije in Španije, med njimi tudi Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije – Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije, ki s svojim strokovnim znanjem podpira razvoj rešitev za izboljšanje delovnih razmer in spodbujanje kulture ničelne tolerance do nasilja in nadlegovanja.

Spletna stran projekta: https://bravewow.eu/

Naslov publikacije: Pregled slovenske zakonodaje s področja nasilja in diskriminacije na delovnem mestu

Besedilo: Sonja Robnik

Založnik: Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije – Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije

Publikacija je v e-obliki dostopna na: https://zbornica-zveza.si/knjige-in-prirocniki/

Elektronska izdaja

Kraj in leto: Ljubljana, 2026

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID 304646147
ISBN 978-961-273-327-8 (PDF)

Kazalo vsebine

1 Kaj je kaj? *4*

2 Obveznost delodajalcev: zagotavljanje varnih delovnih razmer *8*

2.1 Zakon o delovnih razmerjih 8

2.2 Zakon o varnosti in zdravju pri delu 9

2.3 Zakon o zdravstveni negi in babištvu 11

3 Prepoved diskriminacije *12*

3.1 Zakon o delovnih razmerjih 12

3.2 Zakon o varstvu pred diskriminacijo 13

4 Varstvo pred diskriminacijo: obravnava pobud *14*

4.1 Zakon o varstvu pred diskriminacijo 14

5 Inšpekcijski nadzor *17*

5.1 Zakon o inšpekciji dela 17

5.2 Zakon o zdravstveni negi in babištvu 18

6 Uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo *19*

6.1 Zakon o delovnih razmerjih 19

6.2 Zakon o javnih uslužbencih 20

7 Kazenski postopki *21*

7.1 Kazenski zakonik 21

8 Zaščita prijaviteljic/prijaviteljev koruptivnih ravnanj *23*

8.1 Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije 23

8.2 Zakon o zaščiti prijaviteljev 23

9 Nasilje v družini (in delovno okolje) *26*

9.1 Zakon o preprečevanju nasilja v družini 26

9.2 Kazenski zakonik 26

9.3 Zakon o delovnih razmerjih 27

1 Kaj je kaj?

Spodaj so nanizane ključne zakonske opredelitve pojavov in dejanj, ki jih lahko umeščamo med nasilje ali diskriminacijo[1].

Diskriminacija »pomeni vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti« (4. člen Zakona o varstvu pred diskriminacijo).

Druge oblike diskriminacije vključujejo »nadlegovanje in spolno nadlegovanje ter vsako manj ugodno obravnavanje osebe zaradi zavrnitve ali dopuščanja takega vedenja, odredbo, ukaz ali drugo navodilo, da naj se osebo diskriminira zaradi določene osebne okoliščine (v nadaljnjem besedilu: navodila za diskriminacijo), pozivanje k diskriminaciji, povračilne ukrepe (v nadaljnjem besedilu: viktimizacija)« (7. člen Zakona o varstvu pred diskriminacijo).

Enaka obravnava pomeni, da mora »delodajalec [...] iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških« (prvi odstavek 6. člena Zakona o delovnih razmerjih).

Grožnja: povzroči jo, »kdor komu, zato da bi ga ustrahoval ali vznemiril, resno zagrozi, da bo napadel njegovo življenje ali telo ali prostost ali uničil njegovo premoženje velike vrednosti, ali da bo ta dejanja storil zoper njegovo bližnjo osebo« (prvi odstavek 135. člena Kazenskega zakonika).

Huda telesna poškodba: povzroči jo, »kdor koga tako telesno poškoduje ali mu prizadene tako škodo na zdravju, da bi bilo lahko zaradi tega v nevarnosti življenje poškodovanca, ali je uničen ali za vselej in znatno oslabljen kakšen del njegovega telesa ali kak organ ali je začasno in znatno oslabljen pomemben del telesa ali pomemben organ ali je zaradi tega poškodovani začasno nezmožen za vsakršno delo ali je njegova zmožnost za delo za vselej zmanjšana ali je bila začasno precej zmanjšana ali je bil začasno skažen ali mu je začasno hudo ali za vselej v manjši meri okvarjeno zdravje« (prvi odstavek 123. člena Kazenskega zakonika).

Kršitev človeškega dostojanstva z zlorabo uradnega položaja ali uradnih pravic povzroči »uradna oseba, ki pri opravljanju službe z zlorabo svojega uradnega položaja ali uradnih pravic s kom grdo ravna, ga žali, ga lahko telesno poškoduje ali sploh ravna z njim tako, da prizadene njegovo človeško dostojanstvo« (prvi odstavek 266. člena Kazenskega zakonika).

---

[1] Opredelitve in vse navedbe zakonodaje so v celotnem besedilu povzete po zakonodaji, ki je veljavna na dan 2. 11. 2026. Pred uporabo preverite morebitne spremembe.

Kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti povzroči, »kdor komu odreče ali omeji pravico do svobodne zaposlitve pod takimi pogoji, kot so določeni s predpisi« (prvi odstavek 198. člena Kazenskega zakonika).

Kršitev spolne nedotakljivosti povzroči, »kdor zlorabi svoj položaj in tako pripravi osebo drugega ali istega spola, ki mu je podrejena ali od njega odvisna, k spolnemu občevanju, ali da stori oziroma trpi kakšno drugo spolno dejanje« (prvi odstavek 174. člena Kazenskega zakonika).

Kršitev temeljnih pravic delavk in delavcev povzroči, »kdor 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 enega ali več delavcev ali iskalcev zaposlitve za pravice, ki jim pripadajo, ali jim jih omeji« (prvi odstavek 196. člena Kazenskega zakonika).

Lahka telesna poškodba: povzroči jo, »kdor koga tako telesno poškoduje, da je bil zaradi tega začasno okvarjen ali oslabljen kakšen del njegovega telesa ali njegov organ, ali je poškodovančeva zmožnost za delo začasno zmanjšana ali je prizadeta njegova zunanjost ali je začasno okvarjeno njegovo zdravje« (prvi odstavek 122. člena Kazenskega zakonika).

Mučenje povzroči, »kdor komu namenoma povzroči hudo bolečino ali trpljenje, bodisi telesno ali duševno, da si od njega ali tretje osebe pridobi informacijo oziroma priznanje, da ga kaznuje za dejanje, ki ga je storil on ali tretja oseba ali je za to dejanje osumljen on ali tretja oseba, da bi ga ustrahoval ali nanj izvajal pritisk ali da bi ustrahoval tretjo osebo ali nanjo izvajal pritisk ali iz katerega drugega razloga, ki temelji na kateri koli obliki kršitve enakopravnosti« (prvi odstavek 135.a člena Kazenskega zakonika).

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« (prvi odstavek 7. člena Zakona o delovnih razmerjih in prvi odstavek 8. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo).

Nasilništvo stori, »kdor z drugim grdo ravna, ga pretepa ali drugače boleče ali ponižujoče kaznuje, ga s silo ali grožnjo z neposrednim napadom na življenje ali telo preganja ali mu jemlje svobodo gibanja, ga prisiljuje k delu ali opuščanju dela ali ga kako drugače z nasilnim omejevanjem njegovih enakih pravic spravlja v podrejen položaj« (prvi odstavek 296. člena Kazenskega zakonika).

Nasilno in drzno vedenje izvaja, »kdor izziva ali koga spodbuja k pretepu ali se vede na drzen, nasilen, nesramen, žaljiv ali podoben način ali koga zasleduje in s takšnim vedenjem pri njem povzroči občutek ponižanosti, ogroženosti, prizadetosti ali strahu« (prvi odstavek), »kdor koga udari« (drugi odstavek) in »kdor se pretepa« (tretji odstavek 6. člena Zakona o varstvu javnega reda in miru).

Nedostojno vedenje izvaja, »kdor se na javnem kraju prepira, vpije ali se nedostojno vede« (7. člen) na način, ki ustreza opredelitvi: »nedostojno vedenje je vedenje posameznika ali skupine, s

katerim povzroči vznemirjenje ali razburjenje ali ogrožanje posameznika ali skupine ali kadar z žaljivimi besedami in dejanji škoduje ugledu posameznika ali skupine ali uradne osebe pri uradnem poslovanju« (5. točka 2. člena Zakona o varstvu javnega reda in miru).

Neposredna diskriminacija »obstaja, če je oseba ali skupina oseb zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno, kot se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba ali skupina oseb« (prvi odstavek 6. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo).

Osebna okoliščina: vsak posameznik in posameznica sta varovana pred diskriminacijo »ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino (v nadaljnjem besedilu: osebna okoliščina) na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju« (prvi odstavek 1. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo).

Posebno huda telesna poškodba: povzroči jo, »kdor koga tako hudo telesno poškoduje ali mu prizadene tako hudo škodo na zdravju, da je bilo zaradi tega v nevarnosti življenje poškodovanca, ali je uničen ali za vselej in zelo oslabljen pomemben del njegovega telesa ali pomemben organ ali je postal poškodovani zaradi tega za vselej nezmožen za vsakršno delo ali je ostal skažen ali mu je bilo za vselej hudo okvarjeno zdravje« (prvi odstavek 124. člena Kazenskega zakonika).

Posilstvo stori, »kdor brez privolitve druge osebe doseže, da ta spolno občuje ali s tem izenačeno spolno ravna« (prvi odstavek 170. člena Kazenskega zakonika).

Posredna diskriminacija »obstaja, kadar je oseba ali skupina oseb z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralne določbe, merila ali prakse v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta določba, merilo ali praksa objektivno temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in nujno potrebna« (drugi odstavek 6. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo).

Spolna zloraba slabotne osebe: stori jo, »kdor spolno občuje ali stori kakšno drugo spolno dejanje z drugo osebo brez njene privolitve, tako da zlorabi njeno duševno bolezen, začasno duševno motnjo ali hujšo duševno manjrazvitost, zaradi katere ta ni sposobna podati privolitve« (prvi odstavek 172. člena Kazenskega zakonika).

Spolni napad na osebo, mlajšo od petnajst let, stori »kdor spolno občuje ali stori kakšno drugo spolno dejanje z osebo drugega ali istega spola, ki še ni stara petnajst let« (prvi odstavek 173. člena Kazenskega zakonika).

Spolno nadlegovanje je »kakršna koli oblika neželenega 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« (prvi odstavek 7. člena Zakona o delovnih razmerjih in drugi odstavek 8. člena Zakona o varstvu pred diskriminacijo).

Spolno nasilje povzroči, »kdor brez privolitve druge osebe doseže, da ta stori ali trpi kakšno spolno dejanje, ki ni zajeto« v 170. členu (prvi odstavek 171. člena Kazenskega zakonika).

Šikaniranje na delovnem mestu povzroči, »kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost« (prvi odstavek 197. člena Kazenskega zakonika).

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« (četrti odstavek 7. člena Zakona o delovnih razmerjih).

Zalezovanje stori, »kdor koga drugega ali njegovega bližnjega s ponavljajočim se opazovanjem, zasledovanjem ali vsiljivim prizadevanjem vzpostavitve neposrednega stika ali stika preko elektronskih komunikacijskih sredstev zalezuje in pri njem ali pri njegovem bližnjem s tem povzroči prestrašenost ali ogroženost« (prvi odstavek 134.a člena Kazenskega zakonika).

2 Obveznost delodajalcev: zagotavljanje varnih delovnih razmer

Delodajalci imajo na področju zagotavljanja varnih in zdravju neškodljivih delovnih razmer – torej tudi preprečevanja in obvladovanja različnih vrst in oblik nasilja ter diskriminacije – številne obveznosti. Naštevamo ključne iz delovne zakonodaje ter zakonodaje o varnosti in zdravju pri delu.

2.1 Zakon o delovnih razmerjih

45. člen (varne delovne razmere)

(1) Delodajalec mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

(2) Delodajalec mora strokovnega delavca oziroma strokovno službo, ki opravlja strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, obvestiti o zaposlitvi delavcev za določen čas oziroma začetku opravljanja začasnega dela delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

46. člen (splošno o obveznosti varovanja delavčeve osebnosti

Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

47. člen (varovanje dostojanstva delavca pri delu)

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

(2) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).

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

2.2 Zakon o varnosti in zdravju pri delu



5. člen (zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev pri delu)

(1) Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

(2) Delodajalec mora posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo ter pri izbiri ukrepov upoštevati posebna tveganja, katerim so ti delavci izpostavljeni pri delu, v skladu s posebnimi predpisi.

(3) Delodajalec mora upoštevati spreminjajoče se okoliščine ter izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvajalne metode, ki bodo zagotavljale izboljševanje stanja in višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh.

6. člen (promocija zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

7. člen (načrtovanje ter varnost in zdravje pri delu)

(1) Delodajalec mora pri načrtovanju delovnega okolja, delovnih prostorov, delovnih in tehnoloških postopkov, uporabe delovne in osebne varovalne opreme in uporabe nevarnih kemičnih snovi zagotoviti, da so bili upoštevani vsi vplivi na varno in zdravo delo delavcev ter da so okolje, postopki, prostori, oprema in snovi primerni in v skladu z namenom uporabe.

(2) Delodajalec mora pri načrtovanju dela upoštevati duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu.

17. člen (ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)

(1) Delodajalec mora pisno oceniti tveganja, ki so jim delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, po postopku, ki obsega zlasti:

- identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;
- ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;
- oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu, poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;
- odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;
- odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.

(2) Delodajalec mora popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:

- ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni;
- ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;
- ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.

(3) Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki, ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:

- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;
- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;
- opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

(4) V izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.

(5) V izjavi o varnosti mora delodajalec k pisni oceni tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki.

19. člen (obveznosti delodajalca)

Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja zlasti tako, da:

- poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, izvajanje zdravstvenih ukrepov pa izvajalcu medicine dela;
- obvešča delavce o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdaja navodila za varno delo;
- usposablja delavce za varno in zdravo delo;
- zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu;
- z obdobnimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustrezne delovne razmere;
- z obdobnimi pregledi in preizkusi delovne opreme preverja njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu;
- zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme.

23. člen (nevarnost za nasilje tretjih oseb)

(1) Delodajalec mora na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbeti za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto.

(2) Delodajalec mora načrtovati postopke za primere nasilja iz prejšnjega odstavka tega člena in seznaniti z njimi delavce, ki na takih delovnih mestih delajo.

24. člen (nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje)

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

38. člen (usposabljanje delavcev)

(1) Delodajalec mora delavca usposobiti za varno opravljanje dela ob sklenitvi delovnega razmerja, pred razporeditvijo na drugo delo, pred uvajanjem nove tehnologije in novih sredstev za delo ter ob spremembi v delovnem procesu, ki lahko povzroči spremembo varnosti pri delu.

(2) Usposabljanje mora biti prilagojeno posebnostim delovnega mesta in se izvaja po programu, ki ga mora delodajalec po potrebi obnavljati in katerega vsebino mora spreminjati glede na nove oblike in vrste nevarnosti.

(3) Usposobljenost za varno delo preverja delodajalec na delovnem mestu.

(4) Delodajalec določi obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo za delavce, ki delajo na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše.

(5) Rok za občasne preizkuse iz prejšnjega odstavka ne sme biti daljši od dveh let.

(6) Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi uskladitev programa usposabljanja s posebnostmi delovnega mesta glede na oblike in vrste nevarnosti. Inšpektor za delo lahko po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu odredi tudi preizkus teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo.

(7) Delodajalec mora zagotoviti usposabljanje delavcev v njihovem delovnem času in zanje brezplačno.

2.3 Zakon o zdravstveni negi in babištvu

25. člen (pogoji za izvajanje dejavnosti ZNB izven prostorov za opravljanje zdravstvene dejavnosti)

(1) Minister za izvajanje storitev ZNB izven prostorov, v katerih se opravlja zdravstvena dejavnost na podlagi dovoljenja, izdanega v skladu z zakonom, ki ureja zdravstveno dejavnost, določi dodatne pogoje glede:

– […]

– minimalnih ukrepov delodajalca za zaščito zdravstvenega delavca pred nasiljem tretjih oseb v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu, in

– minimalnih ukrepov delodajalca za zaščito zdravstvenega delavca zaradi ogrožajočih higienskih in socialnih razmer.

(2) […]

3 Prepoved diskriminacije

Delodajalcem zakonodaja tudi na področju prepovedi diskriminacije nalaga številne obveznosti.

3.1 Zakon o delovnih razmerjih

6. člen (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)

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

(2) Enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

(4) Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

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

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

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

3.2 Zakon o varstvu pred diskriminacijo



7. člen (druge oblike diskriminacije)

Diskriminacija vključuje tudi:

- nadlegovanje in spolno nadlegovanje ter vsako manj ugodno obravnavanje osebe zaradi zavrnitve ali dopuščanja takega vedenja,
- odredbo, ukaz ali drugo navodilo, da naj se osebo diskriminira zaradi določene osebne okoliščine (v nadaljnjem besedilu: navodila za diskriminacijo),
- pozivanje k diskriminaciji,
- povračilne ukrepe (v nadaljnjem besedilu: viktimizacija).

11. člen (viktimizacija)

Viktimizacija je izpostavljanje diskriminirane osebe ali osebe, ki ji pomaga, neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo.

4 Varstvo pred diskriminacijo: obravnava pobud

Zakonodaja s področja varstva pred diskriminacijo omogoča, da lahko tisti, ki menijo, da so bili diskriminirani, pri Zagovorniku načela enakosti vložijo predlog za obravnavo primera diskriminacije. Postopek je brezplačen.

4.1 Zakon o varstvu pred diskriminacijo

33. člen (postopek na predlog diskriminirane osebe)

(1) Oseba, ki meni, da je bila diskriminirana, lahko pri zagovorniku vloži predlog za obravnavo.

(2) Oseba iz prejšnjega odstavka ima položaj stranke v postopku.

(3) Oseba iz prvega odstavka tega člena lahko predlog za obravnavo umakne do vročitve odločitve zagovornika.

34. člen (postopek po uradni dolžnosti)

(1) Zagovornik lahko začne obravnavo diskriminacije po uradni dolžnosti, če je o obstoju diskriminacije seznanjen na podlagi anonimnega predloga, predloga tretje osebe ali na drug način.

(2) Za obravnavo po uradni dolžnosti zagovornik pridobi soglasje diskriminirane osebe, razen če diskriminirane osebe ni mogoče določiti ali je diskriminirana (večja) skupina oseb ali gre za primer, ki je splošno pomemben za varstvo pred diskriminacijo, kar zagovornik oceni za vsak primer posebej.

(3) Diskriminirana oseba, ki ni predlagateljica, ima pravico udeleževati se postopka.

35. člen (splošni določbi)

(1) Postopek pri zagovorniku je za stranke brezplačen.

(2) Stranke imajo pravico vpogleda v spis zadeve, ki ga zagovornik vodi v zvezi z obravnavanim primerom, razen v občutljive osebne podatke, ki jih kot takšne opredeli zagovornik.

36. člen (osebni podatki)

(1) Predlog za potrebe obravnavanja in nadzorov po tem zakonu vsebuje vsaj naslednje sestavine:

- osebno ime oziroma firmo oziroma drug naziv predlagatelja, naslov stalnega ali začasnega prebivališča oziroma sedež;
- navedbo nasprotne strani oziroma kršitelja, če je ta predlagatelju znan, njegov naslov stalnega ali začasnega prebivališča oziroma sedež;
- navedbo okoliščin, osebnih imen in kontaktnih podatkov morebitnih prič ali drugih podatkov v zvezi z zadevo, ki izkazujejo, da je prišlo do diskriminacije;
- kontaktni podatki predlagatelja;
- lastnoročni podpis predlagatelja.

(2) Če je predlog anonimen, zadoščajo podatki iz druge in tretje alineje prejšnjega odstavka.

37. člen (postopek)

(1) Po prejetju predloga zagovornik preveri navedbe pri kršitelju oziroma drugih subjektih, od katerih lahko zahteva posredovanje tistih podatkov in dokumentov, ki so v skladu z načelom sorazmernosti nujno potrebni za obravnavo posameznega primera za ugotovitev obstoja diskriminacije. Državni organi, lokalne skupnosti, nosilci javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe zagovorniku na njegovo zahtevo brezplačno posredujejo vse podatke, tudi osebne, in dokumente, ki jih zagovornik nujno potrebuje za ugotovitev, ali v obravnavanem primeru obstaja diskriminacija. Prejšnji stavek ne velja za posredovanje podatkov iz zaupnih razmerij, določenih z zakonom, ali za podatke, za pridobitev katerih je potrebna predhodna odločba sodišča Republike Slovenije.

(2) V primeru viktimizacije lahko zagovornik pozove kršitelja, da z ustreznimi ukrepi zavaruje diskriminirano osebo ali osebo, ki ji pomaga, pred viktimizacijo oziroma odpravi nastale posledice viktimizacije.

(3) V postopku iz prvega odstavka tega člena zagovornik lahko, v kolikor je to v skladu z načelom sorazmernosti nujno potrebno za obravnavo posameznega primera, zahteva posredovanje osebnih podatkov, kot na primer:

- osebno ime,
- rojstni podatki (dan, mesec, leto, kraj),
- spol,
- naslov stalnega oziroma začasnega prebivališča,
- državljanstvo,
- funkcija, položaj ali status v določenem subjektu,
- plače, drugi dohodki oziroma premoženjsko stanje,
- napredovanja in drugi pogoji dela,
- družinski status,
- zdravstveno stanje,
- status aktivnosti,
- članstvo v sindikatu ali drugih organizacijah.

39. člen (pravno varstvo)

(1) Oseba, ki meni, da je bila ali je diskriminirana, lahko s tožbo zahteva prenehanje diskriminacije, izplačilo nadomestila zaradi diskriminacije oziroma objavo sodbe v medijih.

(2) Diskriminirana oseba je zaradi izpostavljenosti diskriminaciji upravičena do denarnega nadomestila, ki ga izplača povzročitelj diskriminacije. Denarno nadomestilo se prizna v znesku od 500 do 5.000 eurov.

(3) Pri določitvi višine nadomestila se upošteva trajanje diskriminacije, izpostavljenost hujšim oblikam diskriminacije in druge okoliščine primera.

(4) Zahtevi za objavo sodbe v medijih se ugodi, če sodišče glede na okoliščine primera oceni, da je objava sodbe potrebna zaradi odprave posledic diskriminacije ali zaradi preprečevanja diskriminacije v drugih podobnih primerih. Sodba se objavi v anonimizirani obliki.

(5) Za odločanje o tožbi iz tega člena se uporabljajo določbe zakona, ki ureja pravdni postopek.

40. člen (obrnjeno dokazno breme)

(1) Kadar diskriminirana oseba v postopku pri zagovorniku, pristojni inšpekciji ali drugem postopku, v katerem zahteva obravnavo diskriminacije, izkaže dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora kršitelj dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil te prepovedi, oziroma da je neenako obravnavanje dopustno v skladu s tem zakonom.

(2) Prejšnji odstavek se ne uporablja v kazenskem postopku.

41. člen (vloga zagovornika in nevladnih organizacij)

(1) Ne glede na določbe zakona, ki ureja pravdni postopek, lahko diskriminirana oseba za zastopanje v sodnih postopkih iz 39. člena tega zakona pooblasti zagovornika ali nevladno organizacijo, ki deluje na področju varstva pred diskriminacijo in varstva človekovih pravic. V imenu zagovornika ali nevladne organizacije lahko opravlja procesna dejanja le oseba, ki je zaposlena pri zagovorniku ali je predstavnik nevladne organizacije in ima opravljen pravniški državni izpit.

(2) Šteje se, da gre za nevladno organizacijo, ki deluje na področju varstva pred diskriminacijo in varstva človekovih pravic, če ima priznan status delovanja v javnem interesu na področju varstva pred diskriminacijo ali varstva človekovih pravic.

(3) Status nevladne organizacije v javnem interesu na področju iz prejšnjega odstavka podeli pristojno ministrstvo v skladu z zakonom, ki ureja status nevladne organizacije v javnem interesu.

(4) Zagovornik ali predstavnik nevladne organizacije iz prejšnjega odstavka lahko diskriminirano osebo spremlja v sodnih postopkih iz 39. člena tega zakona, ne da bi jo zastopala, če diskriminirana oseba s tem soglaša. Za prisotnost spremljevalca v sodnih postopkih zadostuje, da diskriminirana oseba pred pričetkom postopka ali v postopku izjavi, da jo določena oseba spremlja in da želi, da je v postopku prisotna.

5 Inšpekcijski nadzor

Nadzor nad izvajanjem Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o varnosti in zdravju pri delu izvaja Inšpektorat Republike Slovenije za delo, nadzor nad izvajanjem določbe 25. člena Zakona o zdravstveni negi in babištvu, ki določa tudi ministrov/ministričin predpis dodatnih pogojev glede minimalnih ukrepov delodajalca za zaščito zdravstvenega delavca pred nasiljem tretjih oseb za izvajanje storitev zdravstvene in babiške nege izven prostorov, v katerih se opravlja zdravstvena dejavnost, pa Zdravstveni inšpektorat Republike Slovenije.

5.1 Zakon o inšpekciji dela

14. člen (uvedba postopka)

(1) Postopek inšpekcijskega nadzora se vodi po uradni dolžnosti, razen če zakon določa drugače.

(2) Inšpektorat prednostno obravnava prijave, iz katerih nedvoumno izhaja verjetnost:
- da bodo izpolnjeni pogoji za izdajo prepovedne odločbe iz 19. člena tega zakona ali
- da gre za kršitev pravic večjega števila delavcev pri zavezancu na podlagi predpisov, za nadzor nad katerimi je pristojen inšpektorat.

16. člen (odločba)

(1) Po opravljenem inšpekcijskem nadzoru ima inšpektor pravico in dolžnost z odločbo zavezancu odrediti, da z dejanjem, opustitvijo dejanja oziroma z aktom, v roku, ki ga določi inšpektor, zagotovi izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti.

(2) Zoper odločbo iz prejšnjega odstavka je dovoljena pritožba v 15 dneh od njene vročitve. Pritožba ne zadrži izvršitve odločbe.

(3) Zavezanec mora inšpektorju poročati o izvršitvi odločbe v osmih dneh po poteku posameznega roka za njeno izvršitev.

17. člen (opozorilo delavcu ter seznanitev z ugotovitvami in ukrepi)

(1) Če inšpektor pri opravljanju inšpekcijskega nadzora ugotovi, da je v konkretnem primeru za odločanje pristojno delovno sodišče, delavca opozori, da lahko uveljavlja svoje pravice pred pristojnim delovnim sodiščem.

(2) Če inšpektor oceni, da je to potrebno zaradi varovanja pravic drugih oseb, delodajalcu s sklepom odredi, da o ugotovitvah inšpekcijskega nadzora in izrečenih ukrepih pisno seznani delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) ter sindikat ali svet delavcev oziroma delavskega zaupnika pri delodajalcu.

18. člen (možnost prepovedne odločbe)
Inšpektor lahko z odločbo prepove zavezancu opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi:
[...]
3. da delodajalec delavcev ni usposobil za varno in zdravo delo;
[...]

19. člen (prepovedna odločba)
(1) Inšpektor z odločbo prepove opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi:
1. neposredno nevarnost za življenje delavcev;
   [...]

5.2 Zakon o zdravstveni negi in babištvu



28. člen (pristojnost)
(1) Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem prvega, drugega, tretjega in osmega odstavka 5. člena, prvega in tretjega odstavka 12. člena, 13. člena, prvega odstavka 15. člena, 17. člena, prvega in drugega odstavka 19. člena in 25. člena tega zakona opravlja inšpekcija, pristojna za zdravje, v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo.
(2) [...]

6 Uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo

6.1 Zakon o delovnih razmerjih



200. člen (uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo)

(1) Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.

(2) 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 v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

(3) Ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.

(4) Ne glede na rok iz drugega odstavka tega člena, lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

(5) Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

201. člen (alternativno reševanje sporov)

(1) Delavec in delodajalec se lahko v roku iz drugega odstavka prejšnjega člena dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešno zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

(2) S kolektivno pogodbo se lahko določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.

(3) Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo.

(4) Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

6.2 Zakon o javnih uslužbencih

15. člen (načelo varovanja javnega uslužbenca in plačana pravna pomoč)

(1) Javnega uslužbenca delodajalec varuje pred trpinčenjem, spolnim in drugim nadlegovanjem ter diskriminacijo na delovnem mestu.

(2) Delodajalec omogoči plačano pravno pomoč in založi sredstva, potrebna za plačilo sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu, zoper katerega se vodi predkazenski, kazenski, odškodninski ali prekrškovni postopek zaradi opravljanja nalog, če oceni, da so bile naloge izvršene v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja. Sredstva gredo iz sredstev organa, pri katerem je javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec opravljal naloge.

(3) Če se v postopku javnemu uslužbencu ali nekdanjemu javnemu uslužbencu stroški postopka povrnejo, jih javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec povrne delodajalcu.

(4) Oceno, ali so bile naloge izvršene v skladu s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja, poda predstojnik na podlagi pregleda zadeve ter po opravljenem razgovoru z javnim uslužbencem in njegovim nadrejenim.

(5) Plačila pravne pomoči in založitev sredstev, potrebnih za plačilo sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka iz drugega odstavka tega člena, ne more uveljavljati javni uslužbenec ali nekdanji javni uslužbenec, zoper katerega je bil uveden disciplinski postopek ali postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga v zvezi z opravljanjem nalog, zaradi katerih je zaprosil za zagotovitev pravne pomoči.

(6) Način zagotavljanja plačane pravne pomoči, sodnih taks in predujmov za stroške sodnega postopka določi vlada z uredbo.

7 Kazenski postopki

7.1 Kazenski zakonik



170. člen (posilstvo)

(1) Kdor brez privolitve druge osebe doseže, da ta spolno občuje ali s tem izenačeno spolno ravna, se kaznuje z zaporom od šestih mesecev do petih let.

(2) Privolitev iz prejšnjega odstavka tega člena je podana, če je oseba po svoji navzven zaznavni, nedvoumni in svobodni volji privolila v spolno občevanje ali s tem izenačeno spolno ravnanje in je bila sposobna sprejeti tako odločitev.

(3) Kdor prisili drugo osebo k spolnemu občevanju ali s tem izenačenemu spolnemu ravnanju, tako da uporabi silo ali zagrozi z neposrednim napadom na življenje ali telo, se kaznuje z zaporom od enega do desetih let.

(4) Če je dejanje iz prejšnjega odstavka storjeno grozovito ali posebno poniževalno ali če je dejanje storilo več oseb zaporedoma ali nad obsojenci ali drugimi osebami, ki jim je vzeta prostost, se storilec kaznuje z zaporom od treh do petnajstih let.

(5) Kdor prisili drugo osebo k spolnemu občevanju ali s tem izenačenemu spolnemu ravnanju, tako da ji zagrozi, da bo o njej ali njenih bližnjih odkril, kar bi škodovalo njeni ali njihovi časti ali dobremu imenu, ali da bo njej ali njenim bližnjim povzročil veliko premoženjsko škodo, se kaznuje z zaporom od šestih mesecev do petih let.

(6) Če so bila dejanja iz prvega, tretjega ali petega odstavka tega člena storjeni proti osebi, s katero storilec živi v zakonski, zunajzakonski skupnosti ali registrirani istospolni skupnosti, se pregon začne na predlog.

171. člen (spolno nasilje)

(1) Kdor brez privolitve druge osebe doseže, da ta stori ali trpi kakšno spolno dejanje, ki ni zajeto v prejšnjem členu, se kaznuje z zaporom do petih let.

(2) Privolitev iz prejšnjega odstavka je podana, če je oseba po svoji navzven zaznavni, nedvoumni in svobodni volji privolila v spolno dejanje iz prejšnjega odstavka in je bila sposobna sprejeti tako odločitev.

(3) Kdor uporabi silo ali zagrozi drugi osebi z neposrednim napadom na življenje ali telo in jo tako prisili, da stori ali trpi kakšno spolno dejanje iz prvega odstavka tega člena, se kaznuje z zaporom od šestih mesecev do desetih let.

(4) Če je dejanje iz prejšnjega odstavka storjeno grozovito ali posebno poniževalno ali če je dejanje storilo več oseb zaporedoma ali nad obsojenci ali drugimi osebami, ki jim je vzeta prostost, se kaznuje z zaporom od treh do petnajstih let.

(5) Kdor drugo osebo prisili, da stori ali trpi kakšno spolno dejanje iz prvega odstavka tega člena, tako da ji zagrozi, da bo o njej ali njenih bližnjih odkril, kar bi škodovalo njeni ali njihovi časti ali dobremu imenu, ali da bo njej ali njenim bližnjim povzročil veliko premoženjsko škodo, se kaznuje z zaporom do petih let.

(6) Če so bila dejanja iz prvega, tretjega ali petega odstavka tega člena storjeni proti osebi, s katero storilec ali storilka živi v zakonski, zunajzakonski skupnosti ali registrirani istospolni partnerski skupnosti, se pregon začne na predlog.

197. člen (šikaniranje na delovnem mestu)

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

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

8 Zaščita prijaviteljic/prijaviteljev koruptivnih ravnanj

8.1 Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije

23. člen (prijava korupcije in zaščita prijavitelja)

(1) Vsakdo lahko komisiji ali drugemu pristojnemu organu poda prijavo o koruptivnem ravnanju v državnem organu, lokalni skupnosti, pri nosilcu javnih pooblastil ali drugi pravni osebi javnega ali zasebnega prava ali o ravnanju fizične osebe, za katero verjame, da ima znake korupcije. Komisija in drugi pristojni organi morajo prijavitelje na njihovo zahtevo obvestiti o svojih ukrepih oziroma postopanju. Ta določba ne posega v pravico prijavitelja, da o koruptivnem ravnanju obvesti javnost.

(2) Za dokumente, dosjeje, evidence in drugo dokumentarno gradivo iz postopka, ki ga komisija izvaja v zvezi s prijavo suma korupcije, se do zaključka postopka pred komisijo ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja dostop do informacij javnega značaja. Podatki o zaščitenem prijavitelju korupcije tudi po zaključku postopka niso informacija javnega značaja.

(3) Če komisija ugotovi, da prijava iz prejšnjih odstavkov vsebuje znake kaznivega dejanja, katerega storilec se preganja po uradni dolžnosti, obvesti o tem organe odkrivanja in pregona po zakonu, ki ureja kazenski postopek, z zaprosilom, da jo ti obvestijo o nadaljnjem postopku.

(4) Če so v zvezi s prijavo korupcije podani pogoji za zaščito prijavitelja oziroma njegovih družinskih članov po zakonu, ki ureja zaščito prič, lahko komisija poda Komisiji za zaščito ogroženih oseb predlog za njihovo vključitev v program zaščite ali pobudo generalnemu državnemu tožilcu za izvedbo nujnih zaščitnih ukrepov.

(5) Ko Komisija za zaščito ogroženih oseb odloča o predlogu komisije, se lahko njene seje udeleži tudi predstavnik komisije.

24. člen (zaščita prijavitelja)

(1) Če je prijavitelju treba zagotoviti zaščito zaradi povračilnih ukrepov, povezanih s prijavo po 23. členu tega zakona, se uporabljajo določbe 6. in 7. člena ter 7., 8. in 9. poglavja Zakona o zaščiti prijaviteljev (Uradni list RS, št. 16/23; v nadaljnjem besedilu: Zakon o zaščiti prijaviteljev).

(2) Kot povračilni ukrepi iz prejšnjega odstavka se štejejo ukrepi, ki so opredeljeni v 14. točki 4. člena Zakona o zaščiti prijaviteljev.

8.2 Zakon o zaščiti prijaviteljev

6. člen (prepoved razkritja identitete in zaupnost)

(1) Nihče ne sme razkriti identitete prijavitelja brez njegovega izrecnega soglasja nikomur, razen zaupniku in organu za zunanjo prijavo. To velja tudi za vse druge informacije, iz katerih je mogoče neposredno ali posredno sklepati o identiteti prijavitelja.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek se sme identiteto prijavitelja in druge informacije iz prejšnjega odstavka razkriti tudi, kadar to zahteva državni tožilec, če je to nujno potrebno zaradi preiskovanja

kaznivih dejanj, ali sodišče, če je to potrebno zaradi sodnih postopkov, vključno s sodnimi postopki zaradi zaščite pravice osebe, ki jo prijava zadeva.

(3) V primeru razkritja identitete iz prejšnjega odstavka je treba pred tem pisno obvestiti prijavitelja o nameravanem razkritju z navedbo razlogov za razkritje, razen če državni tožilec ali sodišče presodi, da bi takšno obvestilo ogrozilo povezane preiskave ali sodne postopke.

(4) Ne glede na določbe prvega in drugega odstavka tega člena nihče ne sme razkriti identitete prijavitelja, če bi razkritje ogrozilo življenje ali resno ogrozilo javni interes, varnost ali obrambo države.

(5) Delodajalec ne sme ugotavljati identitete prijavitelja.

(6) Za dokumente in drugo gradivo v zvezi s prijavo se do konca postopka ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja dostop do informacij javnega značaja. Podatki o identiteti prijavitelja tudi po koncu postopka s prijavo niso informacija javnega značaja. Ta določba velja tudi v primeru, ko je dokumentarno gradivo odstopljeno drugemu organu v pristojno obravnavo.

(7) Zavezanec za vzpostavitev notranje poti za prijavo iz 9. člena tega zakona in organ za zunanjo prijavo iz 14. člena tega zakona, ki prejmeta informacijo o kršitvi, ki vključuje poslovno skrivnost ali drugo zakonsko določeno tajnost, lahko te podatke uporabljata ali razkrivata le v okviru nadaljnjega ukrepanja.

19. člen (prepoved povračilnih ukrepov)

(1) Prepovedani so vsakršni povračilni ukrepi zoper prijavitelja, zlasti pa:

1. odpoved delovnega razmerja;

2. suspenz pogodbe o zaposlitvi;

3. premestitev na nižje delovno mesto, onemogočanje ali zadržanje napredovanja;

4. prenos delovnih nalog, sprememba kraja delovnega mesta, sprememba delovnega časa, zmanjšanje delovne obveznosti, neizplačilo ali znižanje plače in drugih dodatkov, neizplačilo nagrad in odpravnin;

5. onemogočanje ali zadržanje izobraževanja in strokovnega usposabljanja;

6. nizka ocena delovne uspešnosti, nizka letna ocena ali negativna zaposlitvena referenca;

7. uvedba disciplinskega postopka, izrekanje disciplinskih ukrepov ali kazni;

8. šikaniranje, prisila, ustrahovanje, nadlegovanje ali izključitev in pomanjkljiva zaščita dostojanstva pred takim ravnanjem drugih oseb;

9. diskriminacija, slabša ali nepravična obravnava;

10. opustitev sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas ob izpolnjenih pogojih, ki jih zakon določa za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas;

11. odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas pred potekom časa oziroma pred prenehanjem razloga za sklenitev te pogodbe;

12. druga samovoljna ravnanja delodajalca, vključno z ravnanji, ki povzročajo škodo, tudi za ugled osebe, zlasti na družbenih omrežjih, finančno izgubo, vključno z izgubo posla in izgubo dohodka;

13. predčasna prekinitev ali odpoved pogodbe za nabavo blaga ali storitev ali druga prekinitev poslovnega sodelovanja;

14. razveljavitev, začasni ali trajni odvzem licence ali dovoljenja;

15. samovoljno odrejanje opravljanja zdravstvenih pregledov ali pregledov zaradi ugotavljanja delovne sposobnosti;

16. uvrstitev na črno listo na podlagi neformalnega ali formalnega dogovora v sektorju ali industriji, ki ima za posledico nezmožnost nove zaposlitve prijavitelja v industriji ali sektorju;

17. sprožanje zlonamernih postopkov proti prijavitelju.

(2) Kot povračilni ukrep se štejeta tudi grožnja s povračilnim ukrepom ali poskus povračilnega ukrepa.

20. člen (zaščitni in podporni ukrepi)

(1) Zaščitni ukrepi po tem zakonu so ukrepi, ki se zagotavljajo prijaviteljem glede na vrsto povračilnih ukrepov, zlasti pa:

1. prepoved razkritja identitete prijavitelja in zaupnost (6. člen);

2. izključitev odgovornosti prijavitelja (21. člen);

3. sodno varstvo in začasne odredbe v primeru povračilnih ukrepov (22. člen);

4. brezplačna pravna pomoč (23. člen);

5. nadomestilo za primer brezposelnosti (24. člen);

6. psihološka podpora (25. člen).

(2) Komisija za preprečevanje korupcije prijavitelju na njegovo zahtevo za namen uveljavljanja zaščitnih ukrepov izda potrdilo o upravičenosti do zaščite po tem zakonu. Za namen izdaje potrdila lahko pridobiva potrebne podatke od zaupnika, uradne osebe za zunanjo prijavo ali subjekta javnega ali zasebnega sektorja, ki je obravnaval prijavo.

(3) Zaupnik, uradna oseba za zunanjo prijavo ali Komisija za preprečevanje korupcije v nadaljnjih postopkih na podlagi prijave svetuje prijavitelju glede zaščitnih ukrepov in mu pomaga v okviru svojih pristojnosti.

(4) Ministrstvo, pristojno za pravosodje, lahko nevladni organizaciji podeli status nevladne organizacije v javnem interesu na področju integritete v državi in civilni družbi, če ta izpolnjuje pogoje po zakonu o nevladnih organizacijah in če zagotavlja svetovanje, pravno pomoč, zastopanje v postopkih zaradi povračilnih ukrepov ali psihološko podporo prijaviteljem.

9 Nasilje v družini (in delovno okolje)

9.1 Zakon o preprečevanju nasilja v družini



3. člen (opredelitev nasilja v družini)

(1) Nasilje v družini (v nadaljnjem besedilu: nasilje) je prepovedano.

(2) Nasilje je vsaka uporaba fizičnega, spolnega, psihičnega ali ekonomskega nasilja enega družinskega člana (v nadaljnjem besedilu: povzročitelj nasilja) proti drugemu družinskemu članu (v nadaljnjem besedilu: žrtev) oziroma zanemarjanje ali zalezovanje žrtve ne glede na starost, spol ali katerokoli drugo osebno okoliščino žrtve ali povzročitelja nasilja, in telesno kaznovanje otrok.

(3) Fizično nasilje je vsaka uporaba fizične sile ali grožnja z uporabo fizične sile, ki žrtev prisili, da kaj stori ali opusti ali da kaj trpi ali ji omejuje gibanje oziroma komuniciranje in ji povzroči bolečino, strah ali ponižanje, ne glede na to, ali so nastale telesne poškodbe.

(4) Spolno nasilje so ravnanja s spolno vsebino, v katera žrtev ne privoli, je vanje prisiljena ali zaradi svoje stopnje razvoja ne razume njihovega pomena, grožnje z uporabo spolnega nasilja, ter javna objava spolnih vsebin o žrtvi.

(5) Psihično nasilje so ravnanja in razširjanje informacij, s katerimi povzročitelj nasilja pri žrtvi povzroči strah, ponižanje, občutek manjvrednosti, ogroženosti in druge duševne stiske, tudi če so storjena z uporabo informacijsko komunikacijske tehnologije.

(6) Ekonomsko nasilje je neupravičeno nadzorovanje ali omejevanje žrtve pri razpolaganju z dohodki oziroma upravljanju s premoženjem, s katerim žrtev samostojno razpolaga oziroma upravlja ali neupravičeno omejevanje razpolaganja oziroma upravljanja s skupnim premoženjem družinskih članov, neupravičeno neizpolnjevanje finančnih oziroma premoženjskih obveznosti do družinskega člana ali neupravičeno prelaganje finančnih oziroma premoženjskih obveznosti na družinskega člana.

(7) Zanemarjanje je oblika nasilja, kadar povzročitelj nasilja opušča dolžno skrb za žrtev, ki jo potrebuje zaradi bolezni, invalidnosti, starosti, razvojnih ali drugih osebnih okoliščin.

(8) Zalezovanje je naklepno ponavljajoče se neželeno vzpostavljanje stika, zasledovanje, fizično vsiljevanje, opazovanje, zadrževanje na krajih, kjer se žrtev giba ali druga oblika neželenega vdora v življenje žrtve.

9.2 Kazenski zakonik



191. člen (nasilje v družini)

(1) Kdor v družinski skupnosti z drugim grdo ravna, ga pretepa ali drugače boleče ali ponižujoče ravna, ga z grožnjo z neposrednim napadom na življenje ali telo preganja iz skupnega prebivališča ali mu omejuje svobodo gibanja, ga zalezuje, ga prisiljuje k delu ali opuščanju dela ali ga kako drugače z nasilnim omejevanjem njegovih enakih pravic spravlja v skupnosti v podrejen položaj, se kaznuje z zaporom do petih let.

(2) Enako se kaznuje, kdor stori dejanje iz prejšnjega odstavka v kakšni drugi trajnejši življenjski skupnosti.

(3) Če je dejanje iz prvega odstavka storjeno proti osebi, s katero je storilec živel v družinski ali drugi trajnejši skupnosti, ki je razpadla, je pa dejanje s to skupnostjo povezano, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

134.a člen (zalezovanje)

(1) Kdor koga drugega ali njegovega bližnjega s ponavljajočim se opazovanjem, zasledovanjem ali vsiljivim prizadevanjem vzpostavitve neposrednega stika ali stika preko elektronskih komunikacijskih sredstev zalezuje in pri njem ali pri njegovem bližnjem s tem povzroči prestrašenost ali ogroženost, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do dveh let.

(2) Če je zalezovana oseba mladoletna oseba ali slabotna oseba, se storilec kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do treh let.

(3) Pregon za dejanje iz prvega in drugega odstavka tega člena se začne na predlog.

9.3 Zakon o delovnih razmerjih

67.a člen (krajši delovni čas žrtev nasilja v družini)

(1) Delavec, ki je žrtev nasilja v družini, lahko v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za obdobje urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

(2) Delodajalec svojo odločitev pisno utemelji najkasneje v 15 dneh. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(3) Delavec, ki dela krajši delovni čas in je žrtev nasilja v družini, ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno, ter pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas, če zakon tako določa.

168.a člen (odsotnost delavca, žrtve nasilja v družini)

(1) Delavec, žrtev nasilja v družini, je upravičen do petih delovnih dni plačane odsotnosti z dela v posameznem koledarskem letu v primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

(2) Delavec, žrtev nasilja v družini, mora v primeru plačane odsotnosti z dela iz prejšnjega odstavka najpozneje tri delovne dni pred nastopom odsotnosti o tem obvestiti delodajalca. Ob obvestitvi delavec delodajalcu predloži tudi potrdilo centra za socialno delo o izdelani oceni o

ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o podani prijavi na policijo ter dokazilo o urejanju zadev iz prejšnjega odstavka.

189.a člen (varstvo delavcev, žrtev nasilja v družini)

(1) Delavci, žrtve nasilja v družini, imajo pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju.

(2) Delavec, žrtev nasilja v družini, po tem zakonu je oseba, ki je v zadnjih dveh letih doživela eno od oblik nasilja v družini, opredeljenih v zakonu, ki ureja preprečevanje nasilja v družini, je nasilje prijavila na policijo ali center za socialno delo, postopki v zvezi z nasiljem in odpravljanjem posledic nasilja pa še niso končani, kar žrtev dokazuje s potrdilom centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, sodišča in drugih institucij. Zaradi učinkovitejšega sodelovanja v postopkih, ki povečujejo njeno varnost, uživa posebno varstvo.

(3) V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nasilja v družini po tem zakonu je dokazno breme na strani delodajalca.

(4) Delodajalec mora delavcem, žrtvam nasilja v družini, omogočiti lažje usklajevanje poklicnih obveznosti in obveznosti, ki izhajajo iz urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini.

189.b člen (varstvo v zvezi z delovnim časom in nočnim delom)

Delavcu, žrtvi nasilja v družini, se lahko naloži opravljanje dela preko polnega delovnega časa, neenakomerno razporedi ali začasno prerazporedi delovni čas ali se ga razporedi na nočno delo samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.