

ENAKOPRAVNO IN ETIČNO ZAPOSLOVANJE V TURISTIČNIH PODJETJIH

**Predavateljica: Tanja Bohl, odvetnica – specialistka za področje
delovnega prava**

Odvetniška pisarna Bohl d.o.o.

BOHL
odvetniška pisarna

UVODNO

Turistična podjetja so zavezana k nudenju enakih možnosti za zaposlovanje, izobraževanje in napredovanje vseh, k zagotavljanju varnega delovnega okolja in k izplačevanju plač, ki omogočajo dostojno preživetje.

Pravna podlaga

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)
- Etični kodeks v turizmu
- Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije

PREGLED RELEVANTNE PRAVNE PODLAGE

POSTOPEK ZAPOSLOVANJA

24. Člen ZDR-1

Delodajalec ima ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi.

25. Člen ZDR-1

- (1) Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora **prosto delovno mesto oziroma vrsto dela** (v nadaljnjem besedilu: delo) **javno objaviti**. Objava prostega dela mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni.

27. Člen ZDR-1

- (1) **Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske**, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

POSTOPEK ZAPOSLOVANJA

28. Člen ZDR-1: pravice in obveznosti delodajalca

1. Delodajalec **sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.**
2. Delodajalec pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi **ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov**, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.
3. Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov iz prejšnjega odstavka ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.
4. Pri zaposlovanju lahko delodajalec **preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela**, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.
5. Zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela delodajalec na svoje stroške napoti kandidata na **predhodni zdravstveni pregled** v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

POSTOPEK ZAPOSLOVANJA

28. Člen ZDR-1: pravice in obveznosti delodajalca

6. Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.
7. Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas **seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.**

POSTOPEK ZAPOSLOVANJA

29. Člen ZDR-1: pravice in obveznosti kandidata

1. Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi je kandidat dolžan predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik.
2. Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

POSTOPEK ZAPOSLOVANJA

14. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost gostinstva in turizma Slovenije

1. Delodajalec z delavcem, ki je izbran, sklene pogodbo o zaposlitvi, ki poleg obveznih sestavin iz Zakona o delovnih razmerjih vsebuje tudi:
 - poskusno delo (če se zahteva),
 - informativno navedbo tarifnega in plačilnega razreda (če je plačilni razred določen pri delodajalcu) na dan sklenitve pogodbe.
2. Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati opis dela, ki ga mora delavec po pogodbi o zaposlitvi opravljati, ali pa mora biti k pogodbi o zaposlitvi priložena kopija opisa del iz splošnega akta.
3. Pogodbi o zaposlitvi se lahko priloži tudi izjava o varnosti z oceno tveganja, ki ni sestavni del pogodbe, oziroma mora biti na razpolago delavcu na dostopnem mestu.

PREPOVED DISKRIMINACIJE – 6.

ČLEN ZDR-1

- (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.

PREPOVED DISKRIMINACIJE – 6.

ČLEN ZDR-1

- (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 oseбно 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.

PREPOVED DISKRIMINACIJE – 6.

ČLEN ZDR-1

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

IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV – 170. ČLEN ZDR-1

(1) **Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja** v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti.

(2) **Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa, zakon ali kolektivna pogodba** ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem **možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga**. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira.

IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV – 170. ČLEN ZDR-1

- (3) Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s **pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo**.
- (4) **Če delodajalec napoti delavca na izobraževanje**, izpopolnjevanje in usposabljanje iz razlogov iz drugega odstavka tega člena, **nosi stroške tega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delodajalec**. Čas izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja iz prejšnjega stavka se šteje v delovni čas.

PRAVICA DO ODSOTNOSTI Z DELA ZARADI IZOBRAŽEVANJA – 171. ČLEN ZDR-1

- (1) **Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja** v skladu s prejšnjim členom, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, ima **pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov**.
- (2) Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju pravica iz prejšnjega odstavka ni podrobneje določena, ima **delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite**.
- (3) Če se delavec izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim členom, ima **pravico do plačane odsotnosti z dela** po prejšnjem odstavku.

ETIČNI KODEKS V TURIZMU

PRAVICE DELAVCEV IN PODJETNIKOV V TURISTIČNI INDUSTRIJI

Generalni etični kodeks v turizmu je bil sprejet 21. decembra 2001 kot dogovor o skupnem delovanju med Organizacijo združenih narodov in Svetovno turistično organizacijo.

Določa, naj bodo osnovne pravice delavcev, zaposlenih v turističnih podjetjih ali samostojnih podjetnikov v turistični industriji in v sorodnih dejavnosti zagotovljene pod nadzorom državne in krajevne uprave obeh držav, matične države in države gostiteljice, še zlasti zaradi pritiska, ki nastane zaradi sezonskega dela, obsega njihove industrije in fleksibilnosti, ki se velikokrat zahteva od njih zaradi narave njihovega dela.

PRAVICE DELAVCEV IN PODJETNIKOV V TURISTIČNI INDUSTRIJI – 9. ČLEN KODEKSA

Delavci zaposleni v turističnih podjetjih, in samostojni delavci v turistični industriji in z njo povezanih dejavnostih imajo pravico in dolžnost, da si pridobijo ustrezno začetno in nadaljevalno usposabljanje; da imajo primerno socialno zaščito; možnost izgube službe naj bo čim manjša; sezonski delavci v sektorju naj imajo poseben status, še zlasti kar se tiče njihovega socialnega varstva.

ETIČNI KODEKS ZA TURISTIČNE VODNIKE, AGENCIJE, ORGANIZATORJE POTOVANJ IN POSLOVE SUBJEKTE STAREGA MESTNEGA JEDRA V MOL

Etični kodeks za turistične vodnike, agencije, organizatorje potovanj in poslovne subjekte v starem mestnem jedru v Mestni občini Ljubljana določa etična, strokovna in trajnostna načela, ki jih mora upoštevati vsak turistični vodnik, agencija, organizator potovanj in poslovni subjekt v starem mestnem jedru. Kodeks sledi evropskim standardom, zakonodaji Republike Slovenije, mestnim aktom, nacionalnemu kodeksu za turistične vodnike ter viziji razvoja mesta Ljubljana.

**SODNA PRAKSA IN MNENJA
ZAGOVORNIKA NAČELA
ENAKOSTI GLEDE ENAKE
OBRAVNAVE DELAVCEV**

MNENJE ZAGOVORNIKA NAČELA ENAKOSTI

Diskriminacija delavke po njeni odsotnosti, povezani z nosečnostjo in nego otroka.

Zagovornik načela enakosti je ugotovil diskriminacijo delavke zaradi nosečnosti, starševstva in zdravstvenega stanja. Slabša obravnava v primerjavi z drugimi zaposlenimi se je kazala tako, da jo je podjetje izvzelo iz splošnega povišanja plač za sedem odstotkov, prikrajšalo pa jo je tudi pri letni nagradi za poslovno uspešnost. Zagovornik je v postopku ugotavljanja diskriminacije ugotovil, da je bilo to ravnanje podjetja neupravičeno in zato kršitev protidiskriminacijske zakonodaje.

MNENJE ZAGOVORNIKA NAČELA ENAKOSTI

Domnevna diskriminacija pri izplačilu poslovne uspešnosti

Zagovornik načela enakosti je prejel dopis, v katerem je posameznica izpostavila vprašanje glede neizplačila poslovne uspešnosti za obdobje njene odsotnosti zaradi materinskega in starševskega dopusta v letih 2022 in 2023. Delodajalec je pojasnil, da pri izplačilih ravna skladno z veljavnimi akti in da zahtevk za izplačilo za nazaj ni mogoč. Posameznica se je dodatnoanimala, ali odpoved delovnega razmerja in zaključek dela pri delodajalcu vplivata na morebitno izplačilo poslovne uspešnosti.

Zagovornik je stranki podal pojasnilo z vidika varstva pred diskriminacijo. Sklicujoč se na sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 9/2024 je pojasnil, da znižanje poslovne uspešnosti zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni lahko predstavlja posredno diskriminacijo. Enako naziranje se lahko smiselno nanaša tudi na druge osebne okoliščine, kot so starševstvo in nosečnost. Pojasnil je še, da je Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 3/2023 pojasnilo, da poslovna uspešnost oziroma božičnica pripada delavcem, ki so v času izplačila v delovnem razmerju pri delodajalcu. Posameznici je svetoval, naj se na delodajalca obrne s predlogom za sporazumno rešitev in ga pri tem seznani z mnenjem Zagovornika ter odločitvijo Vrhovnega sodišča. V primeru neuspešnega dogovora pa naj vloži predlog za obravnavo diskriminacije.

SODNA PRAKSA

Sklep Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 9/2024 z dne 20.8.2024

ZDR-1 delodajalcu ne nalaga niti obveznosti plačila za poslovno uspešnost niti minimalnega zneska tega plačila. Kljub takšni zakonski določbi, ki napotuje na ureditev v kolektivni pogodbi oziroma pogodbi o zaposlitvi, pa delodajalca zavezuje prepoved diskriminacije. Tudi pri plačilu za poslovno uspešnost mora namreč delavcem zagotoviti enako obravnavanje glede na osebne okoliščine. Ni torej nedopustno, da se pri določitvi kriterijev za priznanje in višino plačila za poslovno uspešnost upošteva število dni prisotnosti na delu (kar je v praksi pogosto), vendar pa uporaba tega kriterija ne sme biti diskriminatorna.

Delovna uspešnost po drugem odstavku 127. člena ZDR-1 je vezana na delavčev dejanski prispevek delodajalcu v obliki opravljenega dela. V nasprotju s tem in kot izhaja iz poimenovanja instituta, pa je plačilo za poslovno uspešnost vezano na uspešnost poslovanja družbe kot celote. To se običajno presoja po doseganju v planskih aktih družbe načrtovanih ciljev in je odvisna od številnih drugih dejavnikov (med drugim tudi od tržnih razmer, poslovnih odločitev itd.), ne le od kvalitete ali celo zgolj od obsega opravljenega dela delavcev. Plačilo iz naslova poslovne uspešnosti predstavlja sistem kolektivnega nagrajevanja praviloma vseh delavcev pri delodajalcu in ne individualnega prispevka delavca k uspešnosti poslovanja delodajalca.

Še posebej s tega vidika je bila tožnica z delavci, ki niso bili bolniško odsotni (in so bili posledično pri plačilu za poslovno uspešnost obravnavani bolj ugodno), v primerljivem položaju.

Zato so izpolnjeni vsi trije pogoji za ugotovitev diskriminacije: tožnica je bila pri odmeri plačila za poslovno uspešnost manj ugodno obravnavana; razlog za to je bil povezan z osebno okoliščino na njeni strani (zdravstveno stanje); tožnica in delavci, ki so prejeli višje plačilo za poslovno uspešnost, so bili v primerljivi situaciji.

SODNA PRAKSA

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani Pdp 417/2023 z dne 17.1.2024

Običajnih nesporazumov, do katerih lahko občasno prihaja v kolektivu, ni mogoče enačiti s trpinčenjem. Prav tako zgolj dejstvo, da je tožnica ravnanja subjektivno dojemala kot trpinčenje, ne more imeti za samoumevno posledico ugotovitev, da ta dejanja to dejansko tudi predstavljajo.

Zgolj dejstvo, da je tožnica v času čakanja na delo prejela 100 % nadomestilo plače, ne more biti odločilno za presojo, ali ji pripada tudi nadomestilo za neizkoriščen letni dopust, saj to dejstvo ne potrjuje nobenega dejstva v zvezi s koriščenjem letnega dopusta. Toženka v postopku ni dokazala niti, da bi tožnici omogočila koriščenje letnega dopusta takrat, ko je zanj zaprosila, niti, da bi jo vzpodbudila h koriščenju letnega dopusta.

BOHL
odvetniška pisarna

TANJA BOHL

odvetnica

GSM 041 985 505

MAIL tanja.bohl@opb.si

TEL 01 29 262 00

FAX 01 29 262 03

Odvetniška pisarna Bohl d.o.o.

Dunajska cesta 156 wtc, Ljubljana

WWW.OPB.SI

BOHL
odvetniška pisarna

HVALA ZA POZORNOST.