

Delovnopravno varstvo delavcev, žrtev nasilja v družini po noveli ZDR-1D

Barbara Rajgelj*

UDK: 349.2:347.61/.64-058.6
364.63-027.553

Povzetek: Varstvo delavcev, žrtev nasilja v družini je v slovenskem delovnem pravu novost. Avtorica na kratko predstavi pojem nasilja v družini in opredelitev delavca, žrtve nasilja v družini kot nove varovane kategorije, mednarodnopravne podlage, primerjalno ureditev v treh izbranih državah, novo slovensko ureditev in njene nomotehnične izzive ter razloge in tveganja, ki spremljajo umestitev nasilja v družini v okvir delovnega prava.

Ključne besede: nasilje v družini, delavci, žrtve nasilja v družini, plačana odsotnost, krajši delovni čas, ZDR-1D

Labour Law Protection of Workers, Victims of Domestic Violence according to the Amendment ZDR-1D

Abstract: The protection of workers, victims of domestic violence, is a new element in Slovenian labour law. The author briefly introduces the concept of domestic violence and the definition of the worker, victim of domestic violence as a new protected category, the international legal framework, the comparative regulation in the three selected countries, the new Slovenian regulation and its nomotechnical challenges, as well as the reasons and risks associated with the introduction of domestic violence into the labour law framework.

Key words: domestic violence, workers, victims of domestic violence, paid absence from work, shorter working hours, ZDR-1D

* Barbara Rajgelj, doktorica pravnih znanosti, docentka na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani.

barbara.rajgelj@fdv.uni-lj.si

Barbara Rajgelj, PhD, Assistant Professor, Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana, Slovenia.

1. UVOD

Ideja o tem, da se posledice nasilja v družini in odgovornost za soočanje z njimi ne končajo na vratih doma, se v zadnjih dveh desetletjih utrjuje. Razumevanje področij in akterjev, ki žrtvam lahko nudijo podporo pri preprečevanju nasilja in omilitvi njegovih posledic, se postopoma širi. »Nasilje v družini je uničujoč družbeni problem, ki se pojavlja na stičišču dela, doma in družbe.«¹ Tradicionalno je nasilje v družini veljalo za problem zasebnega življenja, ki je v delovno okolje in javno sfero zašlo le izjemoma. Različni akterji, vključno z delodajalci, sindikati, aktivisti, akademiki in odločevalci so prispevali vsak svoj delež k preoblikovanju razumevanja nasilja v družini kot družbenega, političnega in ekonomskega problema, ki se iz zasebnosti preliva na delovno mesto in zato delovnopravna obravnava predstavlja pomemben gradnik sistema preprečevanja nasilja in odpravljanja njegovih posledic.

Obstajata dva temeljna pristopa k utemeljevanju pomena vključevanja delovnega okolja in delodajalcev v obravnavo nasilja v družini: ekonomski in moralni. *Ekonomski pristop* opredeljuje nasilje v družini kot dejavnik, ki zmanjšuje produktivnost delavcev in povečuje stroške organizacije, zato podporo žrtvam razume zlasti kot investicijo v povečanje produktivnosti.² *Moralni pristop* razume nasilje v družini kot vprašanje človekovih pravic in neenakosti spolov. »Najpomembnejše smeri teorije poslovne etike, od aristotelske etike do feministične teorije in teorije človekovih pravic, priznavajo, da so podjetja ne le pomembni ekonomski, ampak tudi družbeni akterji.«³ Zato se od njih lahko pričakujejo ali se jim celo naložijo določene obveznosti do delavca, žrtve nasilja v družini, ki niso neposredno povezane z gospodarsko dejavnostjo in pridobivanjem dobička.

Pričujoči prispevek najprej predstavi pojem nasilja v družini in zakonsko opredelitev nove varovane kategorije, nato predstavi mednarodno in primerjalno ter novo slovensko delovnopravno ureditev na tem področju ter njene razloge in tveganja. V zaključku opozori na potrebo po sistematičnem in celovitem pristop k preprečevanju nasilja v družini in odpravi njegovih posledic.

¹ Gavinand, Weatherall 2022, 340.

² Reeves, O'Leary-Kelly 2007, 327; ILO 2021, 15; Ouedraogo, Stenzel 2021.

³ De Jonge 2018, 484.

2. NASILJE V DRUŽINI IN VARSTVO DELAVCA, ŽRTVE NASILJA V DRUŽINI

V slovenskem pravu nasilje v družini, vlogo in naloge organov ter ukrepe za preprečevanje nasilja v družini matično ureja Zakon o preprečevanju nasilja v družini (ZPND).⁴ Zakon natančno opredeljuje pojem nasilja v družini, kar je za varstvo nove kategorije zaščiteneh oseb v delovnem pravu pomembno zato, ker se delovnopravna zakonodaja pri opredelitvi delavca, žrtev nasilja v družini sklicuje na matični zakon, a definicijo oži z dodatnimi pogoji. Po 189.a členu novele Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D)⁵ je delavec, žrtev nasilja v družini, oseba, ki je:

- *doživela eno od oblik nasilja v družini, opredeljenih v zakonu, ki ureja preprečevanje nasilja v družini* (po 3. členu ZPND je nasilje vsaka uporaba fizičnega, spolnega, psihičnega ali ekonomskega nasilja enega družinskega člana proti drugemu, zanemarjanje ali zalezovanje žrtve in telesno kaznovanje otrok; po 2. členu ZPND so družinski člani: zakonec ali zunajzakonski partner, sorodnik v ravni vrsti, sorodniki v stranski vrsti do vštetega četrtega kolena, oseba v svaštvu v ravni vrsti, oseba v svaštvu v stranski vrsti do vštetega drugega kolena, posvojitelj in posvojenec, rejnik in otrok, nameščen v rejniško družino, skrbnik in varovanec, osebe, ki imajo skupnega otroka, osebe, ki živijo v skupnem gospodinjstvu),⁶
- *doživela nasilje v zadnjih dveh letih* (glede na dolgotrajnost različnih, zlasti sodnih postopkov, je vprašanje, ali je pogojevanje varstva z dvoletnim rokom primerno, saj se lahko zgodi, da bo žrtev s sodnim ali drugim postopkom obremenjena šele po izteku tega roka),
- *prijavila nasilje na policijo ali center za socialno delo,*
- *postopki v zvezi z nasiljem in odpravljanjem posledic nasilja še niso končani* (da so postopki še v teku dokazuje bodisi s potrdilom centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini bodisi s potrdilom

⁴ Zakon o preprečevanju nasilja v družini (ZPND), Uradni list RS, št. 16/08, 68/16, 54/17 – ZSV-H in 196/21 – ZDOsk.

⁵ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D), Uradni list RS, št. 114/2023.

⁶ Po 2. členu ZPND so omenjene osebe družinski člani tudi, če sta razmerje ali skupnost prenehala.

sodišča ali drugih institucij; po 26. členu ZPND in pravilniku, ki ureja obravnavo nasilja v družini,⁷ center za socialno delo pripravi oceno ogroženosti, o čemer bo za delovnopravne potrebe zaradi varstva zasebnosti izdal zgolj potrdilo o izdelani oceni).

Novela ZDR-1D novi varovani kategoriji zagotavlja splošno varstvo, v okviru katerega je delodajalec dolžan 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.⁸ Dolžnosti delodajalca do nove varovane kategorije so konkretizirane z možnostjo delavca predlagati sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, s pravico do dodatnih dni plačane odsotnosti ter z omejitvami, povezanimi z opravljanjem dela preko polnega delovnega časa, neenakomerno razporeditvijo ali začasno prerazporeditvijo delovnega časa ali nočnega dela, ki so dopustne le s predhodnim pisnim soglasjem delavca. V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nasilja v družini po tem zakonu je dokazno breme na strani delodajalca (tretji odstavek 189.a člena ZDR-1).

Vse pravice oziroma možnosti delavca, žrtve nasilja v družini, so povezane s potrebo po večji časovni prožnosti, ki jo zahteva ureditev življenjske situacije: skrb za varnost sebe in svojih bližnjih, urejanje pravnih (sodnih, policijskih, socialnovarstvenih) in drugih postopkov (npr. namestitve v varno hišo, psihološka pomoč, svetovanje v okviru nevladnih organizacij idr.).

⁷ Pravilnik o sodelovanju organov ter o delovanju centrov za socialno delo, multidisciplinarnih timov in regijskih služb pri obravnavi nasilja v družini (Uradni list RS, št. 31/09 in 42/17).

⁸ »Delavci, žrtve nasilja v družini, imajo pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju (prvi odstavek 189.a člena ZDR-1). Zaradi učinkovitejšega sodelovanja v postopkih, ki povečujejo njeno varnost, uživa posebno varstvo.« (drugi odstavek 189.a člena ZDR-1) 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. (četrti odstavek 189.a člena ZDR-1).

3. MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV IN UREDITEV V IZBRANIH TUJIH PRAVIH

3.1. Mednarodnopravna ureditev

V skladu s 3. členom *Konvencije Sveta Evrope o preprečevanju nasilja nad ženskami in nasilja v družini ter o boju proti njima* (Istanbulska konvencija)⁹ se nasilje v družini razume kot »vsako dejanja fizičnega, spolnega, psihičnega ali ekonomskega nasilja, ki se zgodi v družini ali njeni enoti ali med bivšima ali trenutnima zakoncema ali partnerjema, ne glede na to ali storilec še stanuje ali je stanoval v istem stanovanju z žrtvijo«.

Junija 2019 sta bili ob sodelovanju predstavnikov vlad, delodajalcev in delavcev na konferenci Mednarodne organizacije dela (MOD) sprejeti *Konvencija št. 190 o nasilju in nadlegovanju*¹⁰ in *spremljajoče priporočilo št. 206*, ki pretežno obravnavata nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu, omenjata pa tudi nasilje v družini in njegov vpliv na delovno okolje.¹¹ Konvencija zahteva, da »Vsaka država članica sprejme ustrezne ukrepe za prepoznavo učinkov nasilja v družini in, kolikor je to razumno, za ublažitev njegovega vpliva na delovnem mestu.« (10(f). člen Konvencije št. 190). Vključitev določb o nasilju v družini v konvencijo in priporočilo odraža pomembno spremembo: v preteklosti je bilo nasilje v družini obravnavano kot »zasebna« zadeva brez povezave z delom, po novem pa se priznava, da ima negativne učinke na področju dela, hkrati pa ima lahko delovno okolje pozitiven prispevek pri zagotavljanju varnosti in blaginje žrtev nasilja v družini.¹² Priporočilo št. 206 kot možne ukrepe za blaženje posledic nasilja v družini na področju dela, ki jih države članice lahko sprejmejo z namenom uresničevanja zaveze iz 10(f). člena Konvencije št. 190, določa: (a) dopust za žrtve nasilja v družini; (b) prožne ureditve dela in zaščito za žrtve nasilja v družini; (c) začasno varstvo pred odpovedjo za žrtve

⁹ CoE, Konvencija Sveta Evrope o preprečevanju in boju proti nasilju nad ženskami in nasilju v družini (Istanbulska konvencija) z dne 11.5.2011.

¹⁰ Konvencija št. 190 je bila sprejeta 21.6.2019, veljati pa je začela 25.6.2021; Slovenija je še ni ratificirala.

¹¹ Preambula konvencije št. 190 opozarja, da »nasilje v družini lahko vpliva na zaposlovanje, produktivnost ter zdravje in varnost, vlade, združenja delavcev in delodajalcev ter institucije trga dela pa lahko pomagajo prepoznavati, se odzivati in odpravljati posledice nasilja v družini.« (13. odstavek preambule Konvencije št. 190)

¹² ILO 2020, 1.

nasilja v družini, če je to primerno, razen če razlogi za odpoved niso povezani z nasiljem v družini in njegovimi posledicami; (d) vključitev nasilja v družini v ocene tveganja na delovnem mestu; (e) sistem usmerjanja na javne ukrepe za blažitev nasilja v družini, če ti obstajajo, in (f) ozaveščanje o posledicah nasilja v družini.¹³

3.2. Avstralija

Leta 2022 je bila sprejeta novela Zakon o spremembi Zakona o poštenem delu (ang. *The Fair Work Amendment (Paid Family and Domestic Violence Leave) Act*),¹⁴ ki določa plačano odsotnost z dela zaradi nasilja v družini v trajanju 10 dni, do katere so upravičeni tako polno zaposleni, kot tudi delavci s krajšim delovnim časom ter priložnostni delavci. Podlaga za sprejem ureditve je bila med drugim raziskava, ki jo je izvedel Center za študije nasilja, povezanega s spolom na Univerzi Novi Južni Wales in je med zaposlenimi anketiranci ugotovila, da jih je približno 30 % doživelo nasilje v družini, pri čemer je približno polovica poročala, da je nasilje vplivalo na njihovo zmožnost vestnega opravljanja dela.¹⁵

Poleg tega lahko delavec zahteva fleksibilnejše oblike dela, na zahtevo pa mora delodajalec odgovoriti v 21 dneh, pri čemer jo lahko zavrne zgolj iz »razumnih poslovnih razlogov«, npr. ker bi bila realizacija zahteve predraga, zaradi bistvenega zmanjšanja produktivnosti ali negativnega vpliva na poslovanje s strankami. Enak režim kot velja za delavce, žrtve nasilja v družini velja tudi za delavce starše, tiste, ki negujejo družinskega člana, invalide in delavce, starejše od 55 let.¹⁶

3.3. Irska

Leta 2023 je bila sprejeta določba 7. člena Zakona o ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem ter o drugih določbah (ang. *Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023*), ki delavcem zagotavlja petdnevni plačan dopust zaradi nasilja v družini in zaščito pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Delavec, žrtev nasilja v družini, dopust lahko izkoristi za dostop do: (i) zdravstvenih storitev, (ii) storitev organizacij za pomoč žrtvam; (iii) psihološko ali drugo

¹³ 18. točka Priporočila št. 206.

¹⁴ Fair Work Amendment Bill 2022.

¹⁵ McFerran 2011, 9.

¹⁶ Fair Work Ombudsman 2023a, 1.

strokovno svetovanje; pa tudi za (iv) začasno ali trajno selitev; (v) postopek izdaje odredbe v skladu z zakonom o nasilju v družini iz leta 2018; (vi) iskanje nasvetov ali pomoči pri pravnih strokovnjakih; (vii) iskanje pomoči na policiji, (viii) iskanje druge ustrezne storitve (prvi odstavek b točka 7. člena zakona).¹⁷

Ko je minister za otroke, enakost, invalidnost, vključevanje in mladino Roderic O'Gorman leta 2022 napovedal sprejem zakona, je hkrati napovedal: »Vlada bo zagotovila tudi podporo delodajalcem, da bodo lažje oblikovali politike, povezane z nasiljem v družini in nudili boljšo podporo svojim zaposlenim, ki doživljajo nasilje.«¹⁸

3.4. Italija

Leta 2015 je bil sprejet Zakonodajni odlok 80/2015 (it. *Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80*), ki v 24. členu uvaja plačano odsotnost za ženske, žrtve nasilja na podlagi spola (it. *Congedo per le donne vittime di violenza di genere*) v trajanju največ treh mesecev, ki ga je mogoče uporabiti v obdobju treh let.¹⁹ Nadomestilo za odsotnost je enako kot pri porodniškem dopustu. Zakon določa, da delodajalci ne smejo zavrni odsotnosti, saj je pravica dodeljena z zakonom. Poleg tega delavci lahko zamenjajo delo s polnim delovnim časom za delo s krajšim delovnim časom ali pa dopust izrabijo na prožni podlagi.²⁰

4. KONKRETIZACIJA ZAŠČITE DELAVCEV, ŽRTEV NASILJA V DRUŽINI PO ZDR-1D

Novela ZDR-1D delavcem, žrtvam nasilja v družini zagotavlja dodatne pravice oziroma možnosti v zvezi z:

- delom s krajšim delovnim časom,
- dodatno plačano odsotnostjo z dela in
- opravljanjem dela preko polnega delovnega časa, razporejanjem delovnega časa ter nočnim delom.

¹⁷ Work Life Balance Act 2023.

¹⁸ Vlada Republike Irske 2022.

¹⁹ Decreto Legislativo 15 giugno 2015.

²⁰ Pillinger 2023: 6.

4.1. Krajši delovni čas žrtev nasilja v družini (67.a člen ZDR-1)

Delavec, 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 (prvi odstavek 67.a člena ZDR-1). 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 (drugi odstavek 67.a člena ZDR-1). 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 (tretji odstavek 67.a člena ZDR-1).

Kresal Šoltes in Senčur Peček opozarjata, da »bi bilo treba tudi v tem primeru zagotoviti mirovanje pravic iz prvotne pogodbe (...) Drugačna razlaga bi pomenila drugačno, manj ugodno obravnavo žrtev nasilja v družini v primerjavi z delavci iz 65.a (krajši delovni čas zaradi potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, op.a.) in 67. člena (krajši delovni čas v posebnih primerih, op.a.) kot tudi v povezavi z drugim oziroma četrtnim odstavkom 49. člena v podobni primerljivi situaciji, za katero ni videti utemeljenega razloga.«²¹

S takšno ureditvijo krajšega delovnega časa je bila poleg dosedanjih dveh v delovnopravno zakonodajo uvedena še tretja oblika krajšega delovnega časa:

- *krajši delovni čas po volji strank (65. člen ZDR-1)* – delavec in delodajalec se lahko, če med njima obstaja soglasje, kadarkoli dogovorita za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega. V tem primeru ima delavec pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja enake kot delavec, ki dela polni delovni čas, uveljavlja pa jih sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje (npr. plačilo za delo, regres za letni dopust), razen tistih, za katere zakon določa drugače (npr. pravico do letnega dopusta ima v minimalnem trajanju, enako kot če bi delal s polnim delovnim časom);
- *krajši delovni čas kot pravica delavca v posebnih primerih (67. člen ZDR-1)* – delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju, starševskem varstvu ali

²¹ Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2024, 49.

drugimi predpisi ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti, pravice iz socialnega zavarovanja pa, kot če bi delal polni delovni čas. Tudi druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja ima enake kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno. Gre za primere, ko zakoni s področja socialne varnosti zaradi posebnih razlogov delavcu dajejo pravico do sklenitve pogodbe o zaposlitvi, pri čemer delodajalec sklenitve takšne pogodbe ne more odkloniti. Tako ima na primer skladno s pravili o starševskem varstvu pravico do krajšega delovnega časa eden od staršev, ki neguje in varuje do tretjega leta starosti, če ima enega otroka, do osmega leta starosti najmlajšega otroka, če ima dva ali več otrok, ter do 18. leta starosti otroka, če varuje in neguje z zmerno ali težjo gibalno oviranostjo ali motnjo v duševnem razvoju (50. člen ZSDP-1²²);

- *krajši delovni čas kot možnost za zaščito žrtev nasilja v družini (67.a člen ZDR-1)*²³ – ZDR-1D uvaja novo kategorijo krajšega delovnega časa, ki je ni mogoče označiti kot pravice, ampak zgolj kot možnost, ki pa se v bistvenem ne razlikuje od možnosti, ki jo imata za sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom delavec in delodajalec vedno na razpolago. Delavec, žrtev nasilja v družini, lahko predlaga sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas, delodajalec pa o tem predlogu pisno odloči in poda utemeljitev najkasneje v 15 dneh. Od siceršnjega predloga, ki ga delavec delodajalcu lahko da kadarkoli, se nova ureditev loči le po tem, da se o predlogu delodajalec mora izreči in pojasniti, ali je sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom zanj sprejemljiva ali ne.²⁴ Delavec ima položaj žrtve dve leti od zadnjega škodnega dogodka. Glede na umestitev krajšega delovnega časa žrtve nasilja v družini (67.a člena ZDR-1) za določbo o krajšem delovnem času v posebnih primerih (67. člen ZDR-1) je v zvezi z obsegom *delavskih pravic* treba

²² Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1), Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G, 14/18, 81/19, 158/20, 92/21 in 153/22.

²³ Na enak način kot to velja za zaščito žrtev nasilja v družini je ZDR-1D uvedel možnost dogovora o krajšem delovnem času tudi v primerih potreb usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (65.a člen ZDR-1).

²⁴ Zakonodajnopravna služba Državnega zbora (ZPS) je v zvezi z ureditvijo krajšega delovnega časa za žrtve nasilja v družini opozorila, da iz takšne ureditve »ni jasno razvidno, ali ima delavec le pravico do predloga za uporabo pravice do dela s krajšim delovnim časom za žrtve nasilja, do katerega se mora delodajalec opredeliti, ali pa je delodajalec dolžan slediti predlogu delavca, če to dopuščajo potrebe delovnega procesa.« (ZPS 2023: 3) V praksi med tema dvema možnostma ni videti bistvenih razlik: ob zavrnitvi predloga se bo delodajalec najpogosteje skliceval na to, da potrebe delovnega procesa ne omogočajo ugoditi predlogu.

zastopati stališče, da za žrtev nasilja v družini velja vse, kar velja za delavca s krajšim delovnim časom v posebnih primerih, torej ima pravico do plačila po dejanskem delu, ostale pravice iz delovnega razmerja pa »kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni drugače določeno« (drugi odstavek 67. člena ZDR-1), torej delavec ima polni regres, polno odpravnino itd. Zaradi neustrezne zakonske dikcije ni jasno, kakšen je obseg delavčevih socialnih pravic. Medtem ko v primeru t. i. posebnega krajšega delovnega časa zakon, kot rečeno, določa, da ima delavec *»pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas«* (prvi odstavek 67. člena ZDR-1), ima delavec, žrtev nasilja v družini *»pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas, če zakon tako določa«* (tretji odstavek 67.a člena ZDR-1). Takšna dikcija napeljuje na sklep, da z vidika obsega socialnih pravic pri zaščiti žrtev nasilja v družini po samem ZDR-1 ne gre za t. i. poseben part-time s polnimi socialnimi pravicami, ampak slednje delavec uživa (še)le, ko/če poseben zakon tako določi. Ker zakon (s področja socialne varnosti ali drug zakon) vedno lahko opredeli dodatne socialne pravice upravičencev, se zdi takšna zakonska dikcija odvečna, če ne celo zavajajoča, vsekakor pa gre iz nje razbirati namen zakonodajalca, da bo v socialni oz. v matični zakonodaji žrtvam nasilja v družini, ki delajo s krajšim delovnim časom, priznal pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delale polni delovni čas.²⁵

Zoper 67.a člen ZDR-1 je Državni svet na ustavno sodišče vložil zahtevo za oceno ustavnosti, v kateri zatrjuje, da je ureditev krajšega delovnega časa v nasprotju z načelom »jasnosti in določnosti predpisov, vključno z načelom sorazmernosti iz 2. člena Ustave«.²⁶ Zahtevo utemeljuje s tem, da je po zakonu *prvič*, »pojem odpravljanja posledic nasilja v družini pomensko odprt in nedoločen, saj iz

²⁵ Kresal Šoltes in Senčur Peček (2024, 50) v zvezi z navedenim menita, da gre v primeru krajšega delovnega časa žrtev nasilja v družini za t. i. poseben part-time, kar pomeni, da »ima delavec 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. Določba je zaradi večkratnega sklicevanja na zakon nejasna in odpira vrsto vprašanj.« In še: »Zastavlja se vprašanje (ne)primernosti urejanja obsega pravic iz socialnih zavarovanj v delovni zakonodaji, kot tudi, ali področje uporabe spremenjenega 67. člena vključuje tudi primer iz 67.a člena. Glede na namen, sistemsko umestitev in predlagateljevo obrazložitev bi moral biti odgovor ne glede na nomotehnične nedoslednosti pritrdilen.« Obrazložitev zakonskega predloga se v zvezi s socialnimi pravicami res glasi: »Na podlagi posebnih predpisov ima delavec pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas.« (Predlog ZDR-1D 2023: 28). A ta stavek obrazložitve ne drži, saj posebni predpisi (zaenkrat) takšne pravice ne vsebujejo.

²⁶ Državni svet RS, 2024, 7.

zakonskega besedila ni na noben način razvidno, katere situacije ta pojem sploh zajema, za katere oblike, vrste in intenzivnost nasilja v družini sploh gre« in *drugič*, »neomejena pravica delavca predlagati sklenitev pogodbe za krajši delovni čas v primerih nasilja v družini, katerega opredelitev je zakonsko povsem pojmovno odprta, na drugi strani za delodajalca predstavlja veliko breme za njegov delovni proces.« Kljub omenjenim pomanjkljivostim ocenjujem, da zahteva z vidika pojmovne odprtosti odpravljanja posledic nasilja v družini, ni tako nejasen in nedoločen pravni pojem, da ne bi zadostila zahtevam načela pravne države, saj je pojem vezan na opredelitev iz matične zakonodaje ter opredeljen z dodatnimi pogoji in zahtevami za predložitev prijav in dokazil pristojnih organov, poleg tega zakon delodajalcu daje možnost, da delavcu, žrtvi nasilja v družini, odreče sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas, če to primerno utemelji, takšna utemeljitev pa za delodajalca ne more biti preveliko breme.

4.2. Plačana odsotnost delavca, žrtve nasilja v družini (168.a člen ZDR-1)

V primeru urejanja zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini je delavec, žrtev nasilja v družini, upravičen do petih delovnih dni plačane odsotnosti z dela v posameznem koledarskem letu (prvi odstavek 168.a člena ZDR-1). V primeru plačane odsotnosti z dela mora najpozneje tri delovne dni pred nastopom odsotnosti o tem obvestiti delodajalca in predloži potrdilo centra za socialno delo o izdelani oceni o ogroženosti zaradi nasilja v družini, dokazilo o podani prijavi na policijo ter dokazilo o urejanju zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini (drugi odstavek 168.a člena ZDR-1). Delavec bo v tem primeru upravičen do nadomestila plače v skladu s sedmim odstavkom 137. člena ZDR-1.

Tudi ta določba, zlasti njen drugi odstavek je nomotehnično pomanjkljiv. Ob naštevanju dokazil, ki jih žrtev mora predložiti delodajalcu tri dni pred nastopom odsotnosti, ta dokazila niso identična dokazilom, s katerimi sicer dokazuje status žrtve. Tako, recimo, na tem mestu zakon omenja zgolj dokazilo o podani prijavi na policijo, medtem ko za status žrtve nasilja v družini zadostuje tako prijava policiji kot tudi centru za socialno delo. Zahteva po predložitvi dokazila o urejanju zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini kaže na to, da status žrtve delavcu s strani delodajalca ne bo priznan enkrat za dobo

največ dveh let, ampak bo moral vsak dodaten dan plačane odsotnosti konkretno dokazovati z različnimi dokazili o urejanju zaščite, pravnih in drugih postopkov ter odpravljanja posledic nasilja v družini (npr. vabilo sodišča na obravnavo, vabilo centra za socialno delo). Z vidika varstva interesov delodajalca je takšna zahteve razumljiva, z vidika pravic delavcev, zlasti pravice do varovanja intimnega, zasebnega in družinskega življenja, pa je takšna zahteva zelo obremenjujoča.

4.3. Varstvo delavcev, žrtev nasilja v družini v zvezi z delovnim časom in nočnim delom (189.b člen ZDR-1)

Delavci, žrtve nasilja v družini so v zvezi z nadurnim in nočnim delom varovani podobno kot delavci starši,²⁷ saj se jim opravljanje dela preko polnega delovnega časa, neenakomerno razporeditev ali začasno prerazporeditev delovnega časa ali razporeditev na nočno delo lahko naloži samo z njihovim predhodnim pisnim soglasjem (189.b člen ZDR-1). Prepoved nadurnega in nočnega dela torej ni absolutna, ampak je dopustnost uvedbe odvisna od volje zaščitene delavca.

5. RAZLOGI IN TVEGANJA ZA VARSTVO ŽRTEV NASILJA V DRUŽINI V OKVIRU DELOVNIH RAZMERIJ

5.1. Razlogi za delovnopravno varstvo žrtev nasilja v družini

Nasilje v družini ima lahko kratkoročne in dolgoročne negativne učinke na delavca, saj lahko prizadene njegovo telesno in duševno zdravje, finančno varnost, stanovanjske razmere, možnost izobraževanja in zaposlitev, ki pa je za žrtev hkrati tudi ključna zadeva, ki ji pomaga zapustiti nasilno razmerje. Finančna varnost, ki jo prinaša zaposlitev, ji omogoča, da se izogne izolaciji in ohrani, kolikor je to mogoče, svoj dom in življenjski standard.²⁸ Po eni strani lahko v času

²⁷ Tako Kresal Šoltes in Senčur Peček 2024, 91.

²⁸ Rothman, Hathaway, Stidsen in de Vries, (2007, 1) navajajo šest vidikov, preko katerih zaposlitev predstavlja podporo in pomoč žrtvam nasilja v družini: (1) izboljšanje finančnega stanja, (2) spodbujanje fizične varnosti, (3) povečanje samozvesti, (4) izboljšanje socialne povezanosti, (5) zagotavljanje duševnega oddiha in (6) zagotavljanje motivacije oziroma življenjskega smisla.

doživljanja nasilja delovno mesto za žrtve predstavlja varno okolje, po drugi pa lahko doživljajo dodaten stres zaradi pričakovanj in obremenitev na delovnem mestu, pri številnih žrtvah pa nasilje v družini negativno vpliva na delovno okolje: npr. nadležni telefonski klici na službeno številko, fizično omejevanje prihoda na delo, nadlegovanje, grožnje ali celo poškodbe sodelavcev s strani storilca.²⁹ Delodajalci lahko z različnimi ukrepi podprejo svoje žrtve, kar nedvomno prinaša koristi tudi samim delodajalcem: boljše delovne rezultate zaposlenih, večjo produktivnost, zavzetost zaposlenih in zadovoljstvo pri delu, manj odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodb, zmanjšanje tveganja za zdravje in varnost vseh zaposlenih pri delodajalcu, manjšo fluktuacijo zaposlenih in s tem nižje stroške zaposlovanja in usposabljanja.³⁰

Razlogi za ureditev dodatnih pravic in možnosti za prožnejše urejanje delovnega časa, ki jih uvaja spremenjena slovenska delovnopravna zakonodaja, so:³¹

- *urejanje pravnih postopkov, povezanih s posledicami nasilja v družini* – žrtve so lahko udeležene v različnih postopkih pred sodišči, centri za socialno delo, policijo, upravnimi enotami, ki se odvijajo med delovnim časom:
 - *ukrepi za preprečevanje nasilja v družini* – žrtve so za zaščito sebe in otrok primorane predlagati izrek ukrepov po ZPND, ki vključujejo policijsko spremstvo ob vstopu v stanovanjske in druge prostore, sodno prepoved vstopa v stanovanje in zadrževanje v njegovi bližini, navezovanje stikov in vzpostavljanje srečanj z žrtvijo, objavo osebnih podatkov žrtve in odločitev o prepustitvi stanovanja v skupni uporabi (18. in 19. člen ZPND),
 - *(pred)kazenski postopki* – žrtve sodelujejo v predkazenskih in kazenskih postopkih kot oškodovanke,
 - *družinskopravni postopki* – žrtve ob odhodu iz nasilnega odnosa začnejo urejati tudi družinskopravna razmerja, pri katerih je treba rešiti tako premoženjska razmerja iz naslova partnerstva kot razmerja do otrok,
 - *postopki pred CSD* – žrtve so pogostejše vabljene na center za socialno delo, ki zlasti zaradi zaščite mladoletnih otrok intenzivneje spremlja družino; pogosto so v teh primerih določeni stiki pod nadzorom, na katere mora žrtev praviloma tedensko voditi otroke,

²⁹ Wathen, MacGregor, MacQuarrie 2015, e65.

³⁰ Fair Work Ombudsman 2023b, 2.

³¹ Povzeto po Internem gradivu nevladnih organizacij 2023.

- *skrb za otroke in izguba socialne mreže* – žrtve pogosto ostanejo same pri vsakodnevni skrbi za otroke; otroci, ki so bili žrtve nasilja, običajno potrebujejo več časa in pozornosti za soočenje z izkušnjo, zato je potrebna večja podpora pri šolskih obveznostih ali organizacija drugih oblik pomoči; žrtve pogosto izgubijo socialno mrežo, ki bi jim lahko pomagala vsaj z občasnim varstvom in skrbjo za otroke,
- *potreba po svetovanju, psihološki in drugi pomoči* – žrtve morajo imeti pogoje za vključitev v ustrezno terapevtsko, svetovalno, psihološko ali drugo pomoč, sicer so izpostavljene večjim bolezenskim tveganjem zaradi preživetega nasilja,
- *ureditev nastanitve oziroma selitve ter prešolanje otrok* – žrtve običajno živijo v istem gospodinjstvu kot povzročitelji, zato je potrebno urediti selitev in razdelitev skupnih stvari, v primerih visoke ogroženosti pa je nujna selitev na tajno lokacijo v krizni center ali v varno hišo, pri čemer morajo žrtve običajno poskrbeti tudi za prešolanje mladoletnih otrok.

5.2. Tveganja delovnopravnega varstva žrtev nasilja v družini

Zaradi dodatnih pravic in možnosti, ki jih delovnopravna zakonodaja prinaša delavcem, žrtvam nasilja v družini, bi bili delodajalci lahko manj motivirani, da jih zaposlujejo oziroma bi lahko z njimi v delovnem procesu ravnali drugače kot z drugimi zaposlenimi. Zato je pomembno poudariti, da so vsaj nekateri ukrepi, ki obremenjujejo delodajalca, vsaj v določeni meri odvisni od njegovih potreb in zmožnosti (sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas ni dolžnost, ampak zgolj možnost, ki jo predlaga žrtev, delodajalec pa na predlog mora podati obrazložen odgovor).

Žrtvam nasilja je treba omogočiti, da se avtonomno odločijo o uveljavljanju ukrepov (npr. nočno in nadurno delo lahko opravlja, če si tako želi), saj so same tiste, ki najbolj vedo, katere delovnopravne ukrepe in v kolikšnem obsegu želijo koristiti za potrebe urejanja svojega družinskega in zasebnega življenja.³²

Poleg manjših možnosti na trgu dela uvedene spremembe prinašajo tudi tveganje za posege v zasebnost delavca. Za dokazovanje statusa žrtve morajo zadostovati

³² Interno gradivo DNK 2023.

potrdila različnih državnih organov in nevladnih organizacij, vsaka zahteva po dodatnih informacijah s strani delodajalca pa predstavlja prekomeren poseg v pravico žrtve do zasebnosti. Delodajalec pri preverjanju upravičenosti do pravic od delavca torej lahko zahteva zgolj minimalni obseg podatkov, ki so potrebni za odločitev o pravicah.

6. SKLEPNO

Nova ureditev pravic in možnosti, ki jih ima delavec, žrtev nasilja v družini se, razumljivo, ukvarja predvsem s pravicami, ki jih ima delavec v razmerju do delodajalca, pri čemer naslavlja zlasti delovne pogoje, povezane z večjo prožnostjo delovnega časa. Med razlogi, ki jih navajajo pobudniki sprememb³³ so zlasti povečane časovne obremenitve žrtev nasilja v družini in v tem smislu sprejeti ukrepi zasledujejo želene cilje.

Poleg potreb po večji prožnosti delovnega časa imajo žrtve nasilja v družini bolj negotove poklicne poti in posledično nižje dohodeke.³⁴ Ta pomemben vidik ranljivosti zakon naslavlja zgolj posredno: z zagotavljanjem posebnega varstva žrtev ščiti tudi njihovo zaposlitev, ne vključuje pa ukrepov, ki bi ta problem naslavljali neposredno: eden takšnih, predlagan s strani nevladnih organizacij, je bil varstvo pred odpovedjo, ki v končnem besedilu zakona ni bil sprejet.³⁵ Poleg tega eden od ukrepov, to je možnost krajšega delovnega časa, brez sprememb na področju socialnovarstvenih pravic in sistema nadomestil za izpad dohodka, za najbolj ranljive kategorije žrtev ne bo imel nobenih pozitivnih učinkov.

Kljub dobrim namenom nova ureditev ustvarja vtis, da se je zakonodajalec težav, ki jih zaradi nasilja v družini trpi žrtev in se zrcalijo tudi v delovno okolje, lotil na točki, ki je za državo najmanj obremenjujoča. Medtem ko so v drugih državah pristopi sistematični, celoviti in dialoški in je delodajalec obravnavan kot partner pri

³³ Interno gradivo nevladnih organizacij 2023.

³⁴ Summers (2022: 353) na podlagi podatkov avstralskega statističnega urada, ki je leta 2016 izvedel raziskavo o osebni varnosti, ki je vključevala tudi intimno partnersko nasilje, ugotavlja: »Kar 60 % od 185.700 žensk, ki so zapustile nasilno razmerje, je bilo zaposlenih, vendar je večina od njih v tako ranljivih zaposlitvah, da nimajo zadostnega zaslužka za preživljanje sebe in svoje družine. Zato je kar 50 % od njih odvisnih od državnih nadomestil, ki so njihov glavni vir dohodka.«

³⁵ Nevladne organizacije so zaradi ohranitve finančne varnosti žrtev v postopku obravnave predloga predlagale tudi varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, kar pa ni bilo sprejeto. (Interno gradivo nevladnih organizacij 2023).

reševanju stisk, ki jih trpijo žrtve nasilja v družini, so se pri nas odločevalci urejanja nasilja v družini v delovnem okolju lotili z zakonodajnim, prisilnim urejanjem, ki ohranja, če ne pogloblja antagonističen odnos med delom in kapitalom. Odpor do razumevanja problema nasilja v družini kot delovnopravne teme se med drugim kaže tudi v zahtevi za presojo ustavnosti nekaterih zakonskih rešitev s strani Državnega sveta, katere pobudniki so bili predstavniki delodajalcev.

Da bi sprejete zakonske spremembe – ob vseh nomotehničnih izzivih – zaživele v praksi in bi kar najbolje služile varstvu žrtev nasilja v družini, je potrebna iskrena zavezanost države celovitemu reševanju na različnih področjih, začevši z učinkovitimi policijskimi ukrepi in sodnimi postopki, stanovanjsko oz. namestitveno politiko, psihološko, zdravstveno, pravno in finančno podporo. Oblikovanje in izvajanje ukrepov mora temeljiti na partnerskem sodelovanju in zavezništvu med državo, sindikati, nevladnimi organizacijami in delodajalci, država pa mora začeti javno financirati programe ozaveščanja, izobraževanja, preprečevanja in podpore žrtvam ter priprave strategij in načrtov delovanja delodajalcev v primerih nasilja v družini. V nasprotnem primeru bo politika zapovedovanja in prenosa finančnih in organizacijskih bremen izključno na delodajalca, v praksi imela za posledico dodatne konflikte, manjšo zaposljivost žrtev nasilja v družini in posledično še večjo izolacijo in marginalizacijo žrtev, ki bodo zaradi zakonodajnega bremena, ki ga nosi njihov položaj za delodajalca, prisiljene v dodatno prikrivanje svojega ranljivega položaja.

LITERATURA

- De Jonge, Alice (2018). Corporate Social Responsibility through a Feminist Lens: Domestic Violence and the Workplace in the 21st Century. *Journal of Business Ethics* 148 (3): 471–487. Dostopno na: <https://doi.org/10.1007/s10551-015-3010-9>, 18.4.2024.
- Gavinand, Mihajla, Ruth Weatherall (2022). Domestic violence and work: setting a workplace agenda. *Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*. Vol. 32, No. 4, 339–348 <https://doi.org/10.1080/10301763.2023.2171682>.
- Johnson, Pamela R., Susan Gardner (1999): Domestic violence and the workplace: developing a company response, *Journal of Management Development*, Vol. 18, No. 7, 590–597. Dostopno: <https://doi-org.nukweb.nuk.uni-lj.si/10.1108/02621719910284440>, 17.4.2024.
- Kresal Šoltes, Katarina, Darja Senčur Peček, Zakon o dleovnih razmejih z novelo ZDR-1D. Uvodna pojansila, Ljubljana, GV Založba, 2024.
- McFerran, Ludo (2011): Safe at home, safe at work? National domestic violence and the workplace survey 2011. Dostopno na: <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2011-12/apo-nid27394.pdf>, 12.4.2024.

- Ouedraogo, Rasmane, David Stenzel (2021), How Domestic Violence is a Threat to Economic Development, IMF blog, 24.11.2021. Dostopno na: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2021/11/24/how-domestic-violence-is-a-threat-to-economic-development>, 22.4.2024.
- Pillinger, Jane (2023), Domestic Violence in the Workplace. Discussion Paper. European Agency for Safety and Health at Work. Dostopno na: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf, 14.4.2024.
- Reeves, Carol, Anne M. O'Leary-Kelly (2007): The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations. *Journal Of Interpersonal Violence* 22 (3): 327–344. Dostopno na: <https://doi.org/10.1177/0886260506295382>, 17.4.2024.
- Rothman, Emily F., Jeanne Hathaway, Andrea Stidsen in Heather F. de Vries (2007). How employment helps female victims of intimate partner violence: A qualitative study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 136–143. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.136>
- Summers, Anne (2022), The choice: violence or poverty. Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work. Vol. 32, No. 4, 349–357. Dostopno na: <https://doi.org/10.1080/10301763.2023.2171685>, 18.4.2024.
- Wathen, C. Nadine, Jennifer C. D. MacGregor, Barbara J. MacQuarrie, The Impact of Domestic Violence in the Workplace. Results From a Pan-Canadian Survey. *J Occup Environ Med.* 2015 Jul; 57(7): e65–e71. Dostopno na: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4676385/>, 7.4.2024.

PRAVNI VIRI

- CoE, Konvencija Sveta Evrope o preprečevanju in boju proti nasilju nad ženskami in nasilju v družini (Istanbulska konvencija), ang. The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention), datum sprejema: 11.5.2011, začetek veljavnosti: 1.8.2014. Dostopno na: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/council-of-europe-convention-on-preventing-and-combating-violence-against-women-and-domestic-violence>, 7.4.2024.
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80. Gazzetta Ufficiale, 24 giugno 2015. Dostopno na: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00094/sg>, 18.4.2024.
- DNK, Delavska svetovalnica, Inštitut 8. marec, Spremembe Zakona o delovnih razmerjih: žrtve nasilja v družini. 11.1.2023 (neobjavljeno). (Interno gradivo nevladnih organizacij 2023)
- DNK, Dodatne obrazložitve sprememb Zakona o delovnih razmerjih, 2023 (neobjavljeno). (Interno gradivo DNK 2023)
- Državni svet RS, Zahteva za začetek postopka za oceno ustavnosti Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih, 24. 1. 2024, str. 7. Dostopno na: https://ds-rs.si/sites/default/files/2024-01/10ds-13_zagt_ust_presoja_zdr-1d_p.pdf, 13.4.2024.
- Fair Work Amendment (Paid Family and Domestic Violence Leave) Bill 2022, Bills Digest No. 006, 2022–23, 4 August 2022. Dostopno na: https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/billsdgs/8711166/upload_binary/8711166.pdf, 18.4.2024.
- Fair Work Ombudsman, Requests for flexible working arrangements, Avgust 2023. Dostopno na: <https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/723/requests-for-flexible-working-arrangements.pdf>, 18.4.2024. (Fair Work Ombudsman 2023a)

- Fair Work Ombudsman, Small Business Employer Guide to Family and Domestic Violence A small business Employer's guide to supporting employees experiencing family and domestic violence, Julij 2023. Dostopno na: <https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/1414/employer-guide-to-family-and-domestic-violence.pdf>, 21.4.2024. (Fair Work Ombudsman 2023b)
- ILO (2019), Priporočilo o nasilju in nadlegovanju št. 190 (ang. Violence and Harassment Recommendation, 2019, No. 206), datum sprejema 21.6.2019. Dostopno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206,7.4.2024.
- ILO (2020), Domestic violence and its impact on the world of work, Brief, 10.3.2020. Dostopno na: https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738117/lang-en/index.htm, 7.4.2024.
- ILO (2021), Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206. Geneva. Dostopno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf, 22.4.2024.
- ILO, Konvencija o nasilju in nadlegovanju št. 190 (ang. Violence and Harassment Convention, 2019, No. 190), datum sprejema 21.6.2029, začetek veljavnosti: 25.6.2021. Dostopno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190,7.4.2024.
- Vlada Republike Irske, Minister O'Gorman announces introduction of paid leave for victims of domestic violence, Press Release, 22.9.2022. Dostopno na: <https://www.gov.ie/en/press-release/29922-minister-ogorman-announces-introduction-of-paid-leave-for-victims-of-domestic-violence/>, 17.4.2024.
- Vlada Republike Slovenije, Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih, EVA 2022-2622-0061, 20.10.2023. Dostopno na: <https://imss.dz-rs.si/IMiS/ImisAdmin.nsf/ImisnetAgent?OpenAgent&2&DZ-MSS-01/796fdc9c6d8981b31f0485789d9c0218541ead333983a817fab76912d6b9fa40,21.4.2024>.
- Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023, Number 8 of 2023. Dostopno na: <https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/act/2023/8/eng/enacted/a0823.pdf>, 18.4.2024.
- Zakon o preprečevanju nasilja v družini (ZPND), Uradni list RS, št. 16/08, 68/16, 54/17 – ZSV-H in 196/21 – ZDOsk. Dostopno na: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO5084,7.4.2024>.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D), Uradni list RS, št. 114/2023. Dostopno na: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebi-na/2023-01-3325,9.4.2024>.
- ZPS, Mnenje o Predlogu zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1D), nujni postopek, EPA 1122-IX, 24.10.2023.

Labour Law Protection of Workers, Victims of Domestic Violence according to the Amendment ZDR-1D

Barbara Rajgelj*

Summary

The protection of workers, victims of domestic violence, is a novelty in Slovenian labour law, so the author first briefly presents the theoretical and developmental context in which in the last twenty years there has been a transformation of understanding and dealing with the problem of domestic violence. From being considered a private issue, it has passed from the private also to the public sphere, including into the field of work. The author then presents the concept of domestic violence and the definition of a worker who is a victim of domestic violence as a new protected category, the international legal basis and the comparative regimes in the three selected countries (Australia, Ireland and Italy). In the central part, the author analyses in detail the new Slovenian regulation, which provides workers who are victims of domestic violence with rights or opportunities in relation to: 1) shorter working hours, 2) additional paid absence from work, and 3) overtime work, the organisation of working hours and night work. In all cases, the measures are linked to the need for greater time flexibility required for regulating the life situation of a worker who is a victim of domestic violence such as: taking care of the safety of oneself and one's loved ones, regulating legal and other procedures, such as accommodation in a safe house, psychological assistance, counselling within the NGOs, etc. In analysing the new regulation, the author draws attention to some nomotechnical ambiguities, which she considers to have no such weight as to justify the assessment that the regulation is contrary to the constitutional principle of the rule of law, which the National Council asserts before the Constitutional Court on the initiative of the Employers' Interest Group. The last chapter presents the reasons and risks that accompany the placement of domestic violence within the framework of labour law. The author finishes with the conclusion that successful prevention of domestic violence and dealing with its consequences requires a sincere commitment of the state to comprehensive

* Barbara Rajgelj, PhD, Assistant Professor, Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana, Slovenia.

Barbara.rajgelj@fdv.uni-lj.si

resolution in various fields, starting with effective police measures and judicial procedures, housing or accommodation policy, psychological, medical, legal and financial support. The creation and implementation of measures in the field of work must be based on the participation of social partners; legal changes by the state must be followed by appropriate awareness-raising, educational and support policies and publicly funded programmes that will also raise employers' awareness of domestic violence, the importance of their role in addressing the problem and increase employers' capacities to support victims.