

DELOVNO PRAVO

zapiski s predavanj

Prvi del: TEMELJNA VPRAŠANJA

1. OPREDELITEV IN PREDMET DELOVNEGA PRAVA

Delovno pravo je samostojna pravna panoga. Je skupek različnih pravnih norm:

- *heteronomne* delovnopravne norme – postavlja jih država;
- *avtonomne* delovnopravne norme;
- *mednarodne* delovnopravne norme.

Delovnopravne norme urejajo razmerja med ljudmi pri delu. Ta razmerja so lahko:

- o *individualna* razmerja;
- o *kolektivna* razmerja.

Prve delovnopravne norme v zgodovini so se nanašale samo na individualna delovna razmerja. Delovno pravo, kot ga poznamo danes, se razvije v času liberalizma, ko je prihajalo do pospešenega razvoja industrije. Delavci so se začeli povezovati in kot kolektiv uveljavljati svoje pravice. Tako se je začelo kolektivno pogajanje, ki je privedlo do sprejemanja kolektivnih pogodb. Nato je tudi heteronomno delovno pravo začelo urejati kolektivne pogodbe.

Delovno pravo ureja pravice in dolžnosti delavcev ter oblike povezovanja delavcev (to so t.i. *socialni partnerji* = delavci in delodajalci ter njihove organizacije, pri čemer država ne spada med socialne partnerje). Razlog za povezovanje delavcev je sodelovanje pri oblikovanju kolektivnih pogodb.

Pri tem lahko nastanejo konflikti na kolektivni ravni, ki jih imenujemo **kolektivni delovni spori**. Rešujejo se lahko na 2 načina:

- (1) **mirni načini reševanja sporov** = *arbitraža*;
- (2) **borbeni načini reševanja sporov**:
 - 1) *stavka*;
 - 2) *izprtje* (ang. lock-out);
 - 3) *bojkot*.

Socialni partnerji niso edina oblika organiziranja delavcev. **Participacija delavcev** označuje različne oblike sodelovanja in formiranja delavcev. Delavci lahko vplivajo na svoj položaj tudi preko:

- *sindikálnih predstavnikov*;
- *neposredno voljenih predstavnikov sveta delavcev*.

2. O DELU IN DELOVNEM RAZMERJU

Pomeni pojma *delo* so različni:

- **neka aktivnost**;
- **rezultat te aktivnosti**;
- **sinonim za zaposlitev / delovno razmerje**.

Podlaga za delovno razmerje je **pogodba o zaposlitvi**. V drugih jezikih govorijo o delovni pogodbi, zato ne govorimo o zaposlenih, temveč o delavcih.

Delo je lahko:

- *neodvisno* – samozaposleni, samozaposlitev;
- *odvisno* ali *podrejeno* – delovno razmerje je vedno odvisno, ker je delavec podrejen delodajalcu.

2.1. RAZLIKOVANJE MED FORMALNIM IN NEFORMALNIM DELOM

Formalno delo so različni načini dela, ki so **pravno urejeni**. Pri tem ločimo:

- (1) **tipične ali standardne oblike dela / delovnega razmerja**:
 - 1) delovno razmerje, sklenjeno za *nedoločen čas*;

- 2) delovno razmerje s *polnim delovnim časom*;
- 3) delovno razmerje z delom, ki se opravlja v *prostorih delodajalca*.

Za tipično obliko dela morajo biti izpolnjeni vsi 3 pogoji.

(2) **atipične oblike dela / delovnega razmerja:**

- 1) delovno razmerje, sklenjeno za *določen čas*;
- 2) delovno razmerje s *krajšim delovnim časom* od polnega delovnega časa;
- 3) *delo na domu*.

Sem spadajo tudi:

- 4) *začasna in občasna dela* na podlagi pogodbe o delu;
- 5) *delo pripravnikov in volonterjev*;
- 6) *delovna praksa učencev in študentov*.

Atipične oblike delovnega razmerja v Zakonu o delovnih razmerjih ureja posebno poglavje z naslovom *Posebnosti pogodb o zaposlitvi*:

- I. pogodba o zaposlitvi za *določen čas*;
- II. pogodba o zaposlitvi *med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku*;
- III. pogodba o zaposlitvi *zaradi opravljanja javnih del*;
- IV. pogodba o zaposlitvi s *krajšim delovnim časom*;
- V. pogodba o zaposlitvi za *opravljanje dela na domu*;
- VI. pogodba o zaposlitvi s *poslovodnimi osebami*.

Neformalno delo ni pravno urejeno in ni nadzorovano. Imenujemo ga tudi:

- o *sekundarna ekonomija*;
- o *siva ekonomija*;
- o *vzporedna ekonomija*;
- o **delo na črno**.

2.2. VSAKO FORMALNO DELO NI DELOVNO RAZMERJE

Vsi načini formalnega dela še ne pomenijo delovnega razmerja. Na primer:

- **pogodba o delu** (*podjemna pogodba*);
- **volontersko pripravništvo**.

2.3. DELO IN ZAPOSLOVANJE NA ČRNO

Dohodki iz dela na črno v nekaterih državah predstavljajo velik odstotek BDP.

Negativne lastnosti dela na črno:

- delavci niso zavarovani;
- delavci in delodajalci ne plačujejo davkov;
- zavarovalnice manj zaslužijo;
- delavci ne uživajo pravne varnosti, saj so prepuščeni samovolji nadrejenih.

Pozitivne lastnosti dela na črno:

- o brezposelnim omogoči zaslužek;
- o zmanjšujejo se socialni konflikti v družbi.

V Sloveniji imamo zakon, ki preprečuje delo na črno = **Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno**. Sprejet je bil na prvotno pobudo obrtnikov, ki so hoteli preprečiti poslovanje svojih kolegov, ki so opravljali svojo dejavnost na črno (niso bili pripravljeni, niso imeli ustreznih dovoljenj, niso imeli ustrezne izobrazbe).

V svetu se načeloma preprečuje le zaposlovanje na črno. Do tega pride po naši zakonodaji v 3 primerih:

- (1) podjetje ali zasebnik zaposluje ljudi, s katerimi ne sklene pogodbe o zaposlitvi ali pogodbe o delu ter jih ne prijavi na ZZZ in ZPIZ;
- (2) podjetje ali fizična oseba zaposli tujca ali osebo brez državljanstva v nasprotju z Zakonom o zaposlovanju tujcev = brez delovnega dovoljenja;

- (3) fizična oseba v svojem imenu in na svoj račun zaposli delavca, ki zanj opravlja delo na črno = opravlja dejavnost, za katero ne izpolnjuje pogojev, določenih v zakonu, ali dejavnost, ki ni prijavljena.

Zakon tudi pove, katere aktivnosti niso delo na črno:

- (1) medsebojna sosedska pomoč;
- (2) nujna dela (preprečitev nesreč ter odstranitev posledic naravnih in drugih nesreč);
- (3) opravljanje dela v lastni režiji izključno za lastne potrebe = *osebno dopolnilno delo* (npr. nabiranje gob);
- (4) humanitarno, prostovoljno, karitativno in dobrodelno delo.

Osebno dopolnilno delo moramo razlikovati od dopolnilnega dela, ki ga opravljajo delavci s polnim delovnim časom, ki so zaposleni še pri drugem delodajalcu do največ 8 ur tedensko. Do tega prihaja, ker ni dovolj kadrov (npr. sodniki so hkrati profesorji na Pravni fakulteti).

3. DELITEV DELOVNEGA PRAVA

(1) **Materialno in formalno delovno pravo:**

- 1) *materialno delovno pravo* – so norme, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev;
- 2) *formalno delovno pravo* – so postopkovna pravila. Delavci morajo svoje pravice uveljavljati pred sodiščem. Zakon več ne določa dvostopenjskega odločanja, po katerem je moral delavec pred sodno potjo, svoje pravice uveljavljati v delavski organizaciji. Uporablja se Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Subsidiarno je predpisana uporaba Zakona o pravnem postopku.

(2) **Individualno in kolektivno delovno pravo.**

(3) **Mednarodno in domače (notranje) delovno pravo.**

4. RAZMERJE DELOVNEGA PRAVA DO NEKATERIH DRUGIH PRAVNIH PANOG

4.1. DELOVNO PRAVO IN CIVILNO PRAVO

Delovno pravo je samostojna pravna panoga, vendar to ni bilo vedno. Včasih so bila vprašanja s področja delovnega prava urejena v okviru civilnega prava. Nato je prišlo do izločitve delovnega prava iz civilnega prava.

V Obligacijskem zakoniku ni urejena pogodba o zaposlitvi, ki je pogodba delovnega prava. Ponekod v tujini se delovno razmerje še vedno vzpostavlja na podlagi službene pogodbe, ki spada v civilno pravo.

Pogodba o zaposlitvi se je razvila iz pogodbe o delu (podjemna pogodba, *locatio conductio operis*). Za slednjo je bila značilna enakopravnost strank. V delovnem pravu pa stranki nista enakopravni, temveč velja omejitev njune pogodbene svobode – delavec je podrejen delodajalcu. Pri določanju vsebine pogodbe sta obe stranki omejeni z zakonom in drugimi pravnimi akti.

V delovnem pravu so določene posebnosti, zato se je izločilo iz civilnega prava. Še vedno pa imata veliko skupnega.

S spori s področja delovnega prava se pri nas ukvarja samostojno posebno sodstvo. V Italiji pa delovne spore rešujejo kar civilna sodišča.

4.2. DELOVNO PRAVO IN PRAVO SOCIALNE VARNOSTI

Pravo socialne varnosti se je izločilo iz delovnega prava. Vendar še vedno obstajajo vezi med panogama:

- namen delovnega prava in prava socialne varnosti je **zagotoviti delavcem varstvo zaposlitve in varstvo dohodka;**
- **plača je osnova za izračun socialnih prispevkov in dajatev;**
- **določene socialne pravice so vezane na obstoj delovnega razmerja.**

Aktivna politika zaposlovanja je sklop pravnih in drugih ukrepov za ohranjanje zaposlitev. Je predmet zavarovanja za primer brezposelnosti. Ti ukrepi niso vedno in izključno namenjeni samo brezposelnim, temveč jih uresničujemo tudi pri še zaposlenih z namenom preprečiti brezposelnost. Z ustreznimi ukrepi se preprečuje tudi problem presežnih delavcev.

Pridobitev pokojnine je vezana na delovno dobo.

Na področju poškodb pri delu se uveljavlja predvsem prevencija. V primeru poškodbe pri delu je delodajalec zavezan k denarnim dajatvam.

Po drugi strani pa je vedno več pravic, katerih obstoj ni vezan na obstoječe delovno razmerje (npr. pravica do družinske pokojnine).

4.3. DELOVNO PRAVO IN UPRAVNO PRAVO

To razmerje se nanaša predvsem na **ureditev položaja javnih uslužbencev**. Veliko držav ima uveljavljena 2 delovnopravna sistema – ločevanje na *zasebni sektor* in na *sektor javnih uslužbencev*.

Že 1957 smo pri nas opustili to dvodelitev – vsi so bili delavci in za njih je veljala enotna delovna zakonodaja. **Načelo enotnosti** je še vedno ohranjeno, vendar omejeno, relativizirano. Določbe Zakona o javnih uslužbencih se subsidiarno uporabljajo za vse delavce, ki opravljajo javno službo. Če v Zakonu o javnih uslužbencih kakšne delovnopravne pravice niso določene, se uporablja ZDR.

4.4. DELOVNO PRAVO IN USTAVNO PRAVO

Glej poglavje 6. **Delo in človekove pravice.**

Predvsem delovno pravo z ustavnim pravom povezujejo določene človekove pravice, načelo o pravnih in socialni državi, pravica do pravnega varstva, itd.

4.5. DELOVNO PRAVO IN KAZENSKO PRAVO

Določena ravnanja z delovnopravnega področja so opredeljena kot kazniva.

5. ZNAČILNOSTI DELOVNEGA PRAVA

Glavne značilnosti delovnega prava so:

- (1) **pluralizem** – ima dvojni pomen:
 - 1) pluralizem **glede na cilje**;
 - 2) pluralizem **glede na vire**.
- (2) **ekspanzija** = širitev delovnega prava;
- (3) **diferenciacija**;
- (4) **fleksibilnost**;
- (5) **dinamičnost** = razvojnost, spreminjanje, dopolnjevanje delovnega prava.

5.1. PLURALIZEM

5.1.1. PLURALIZEM GLEDE NA CILJE

Glavna funkcija delovnega prava je **varstvo šibkejših strank**. Delovno pravo se je razvilo iz neenakosti strank. To neenakost se je želelo odpraviti:

- s sprejemanjem zakonov, avtonomnih pravnih aktov in kolektivnih pogodb, ki so omejevali moč delodajalca;
- **z izoblikovanjem pravnih standardov**:
 - **standard v korist delavca** (*in favorem laboratoris*);
 - **standard in melius laboratoris** – upošteva se tisto, kar je za delavca boljše;
 - **standard in dubio pro operario** – v dvomu je treba odločiti v korist delavca.

Ti pravni standardi so vezani na težnjo po socialnem napredku. Izhajajo iz borbe sindikatov za boljši položaj delavcev – vsaka norma naj bo boljša in bolj ugodna za položaj delavca. Danes to ni več vedno mogoče, ker že obstajajo določene omejitve.

Varstvu delavcev služi tudi **institut ohranitve pridobljenih pravic** – novi pravni akti ne smejo poslabšati položaja delavcev. Ta institut je danes eden izmed najpomembnejših. V zvezi z njim je treba omeniti 3 **direktive ES v zvezi s prevzemi podjetij**, ki določajo, da mora

delavec ob prevzemu podjetja ohraniti vse pravice, ki so mu pripadale po prejšnji pogodbi o zaposlitvi.

Delovno pravo mora upoštevati tudi **interese delodajalcev in kapitala**. Treba je zagotoviti čim večjo usklajenost med kapitalom in delavci.

Iz upoštevanja tako interesov delavcev kot interesov delodajalcev izhaja **ambivalentnost** delovnega prava – delovno pravo varuje delavce pred delodajalci ob upoštevanju interesov delodajalcev. Primeri ureditve v interesu delavcev so: delovni čas, določitev minimalne plače. Primer ureditve v interesu delodajalcev je preprečevanje nelojalne konkurence.

Pomembna funkcija delovnega prava je tudi **spodbujanje kolektivnih razmerij**. V Evropi se pojavlja trend, ki daje vedno večji poudarek kolektivnemu pogajanju.

5.1.2. PLURALIZEM GLEDE NA VIRE

Tukaj se postavlja vprašanje, ali poplava pravnih virov zagotavlja tudi večjo pravno varnost ali pa je pravna varnost zaradi tega ogrožena.

5.2. EKSPANZIJA

Prve delovnopravne norme so se začele sprejemati za določene kategorije oseb (npr. skrajševanje delovnega časa za ženske). Nato se je delovnopravno varstvo začelo širiti tudi na ostale kroge oseb.

Prve delovnopravne norme so bile namenjene delavcem v industriji. Nato se je varstvo začelo razširjati tudi na druge panoge.

Varstvo se je širilo z delavcev na nameščence in vodilne delavce (z modrih na bele ovratnike).

V novejšem času se pojavljajo nove pravice delavcev, ki se jih pravno ureja. Pojavljajo se pravice, ki se urejajo tudi kolektivno (npr. varstvo zaposlitve pred kolektivnim odpuščanjem). V avtonomnem pravu individualne pravice prehajajo v kolektivno urejanje. Npr. pravica delavca do izobraževanja, pravica do participacije, itd.

5.3. DIFERENCIACIJA

Nove gospodarske panoge in novi poklici terjajo, da se poleg splošnih pravnih določb pojavljajo tudi posebni pravni viri, s katerimi se dodatno na poseben način urejajo določene pravice.

5.4. FLEKSIBILNOST

Fleksibilnost je težnja po odpravljanju togih predpisov delovnega prava. Delovno pravo se vedno prilagaja razvoju tehnologije (npr. delo na domu – računalniki) in organizacije dela.

Primer: pogodba o zaposlitvi s polnim delovnim časom je ena izmed standardnih pogodb o zaposlitvi. Možnost nadurnega dela pa kaže na fleksibilnost delovnega prava. Tako delodajalcu ni potrebno zaposliti novih delavcev, temveč lahko izkoristi že zaposlene s tem, da delajo nadure.

Fleksibilnosti ne smemo mešati z deregulacijo, ki pomeni zavzemanje za to, da se določene pravice s področja delovnega prava začnejo urejati na drugačen način – npr. namesto z državnimi (heteronomnimi) normami naj se urejajo z avtonomnimi viri

6. DELO IN ČLOVEKOVE PRAVICE

Izhodišče je ustavna določba, po kateri je Slovenija socialna država (2. člen). Upoštevati je treba tudi določbe na mednarodnopravni ravni.

Človekove pravice, ki so pomembne z vidika dela, razvrstimo v 2 poglavji:

- (1) ekonomske in socialne pravice;
- (2) temeljne človekove pravice.

Vsa ureditev izhaja iz koncepta človekovega dostojanstva. Zgodovinsko ločimo 2 kategoriji človekovih pravic:

- (1) 1. kategorija = **državljske in politične pravice** – urejajo varstvo posameznika nasproti državi. Državi je prepovedano poseganje v pravice posameznika. Te pravice imenujemo **individualne pravice**.

- (2) 2. kategorija = **ekonomske, socialne in kulturne pravice** – te pravice lahko posameznik lahko uresničuje le s pomočjo kolektiva. Predvideva se intervencija države, ki mora zagotoviti pogoje, da bodo ljudje lahko te pravice uresničevali. Te pravice niso vedno iztožljive, ker gre pogosto zgolj za programska načela (npr. socialna varnost). Imenujemo jih **kolektivne pravice**.

Podlaga za obravnavanje ekonomskih in socialnih pravic so tudi različne mednarodnopravne norme:

- **Evropska socialna listina** (1961, 1996);
- **Evropska konvencija o človekovih pravicah**;
- **konvencije Mednarodne organizacije dela** (International Labour Organization /ILO/, ustanovljena 1919) – specializiran organ OZN, ki je do sedaj sprejel 180 konvencij s področja dela, temeljne konvencije s področja človekovih pravic so:
 - **Konvencija 29 in Konvencija 105** = *prepoved prisilnega dela*;
 - **Konvencija 87 in Konvencija 98** = *sindikalna svoboda*;
 - **Konvencija 100 in Konvencija 111** = *omejevanje diskriminacije pri zaposlovanju*;
 - **Konvencija 138** = *dopustna starost pri zaposlovanju*.

Z delovnim pravom uresničujemo 4 vrednote:

- (1) **svoboda**:
 - 1) **svoboda dela**;
 - 2) **svoboda združevanja**;
 - 3) **prepoved prisilnega dela**.
- (2) **enakopravnost**:
 - 1) **prepoved diskriminacije**;
 - 2) sprejemanje pravnih ukrepov in norm za **zagotovitev enakih možnosti**.
- (3) **ekonomska varnost**:
 - 1) **pravica do dela**;
 - 2) **pravica do minimalnega dohodka**;
 - 3) **pravica do socialne varnosti**.
- (4) **dostojanstvo** – norme, katerih cilj je *decent work*.

Pravice iz ustave, povezane z delovnim pravom, so:

- (1) **svoboda dela** (§ 49);
- (2) **sindikalna svoboda** (§ 76);
- (3) **pravica do stavke** (§ 77);
- (4) **pravica do soodločanja** (§ 75).

V svetu in znotraj EU se teži k zblizjevanju delovnopravnih norm. Težko pa je priti do skupnega imenovalca, na podlagi katerega bi sestavili enoten delovnopравни sistem. Za doseg uni-fikacije je potrebno izhajati iz temeljnih človekovih pravic, ki so podlaga za unifikacijo.

6.1. SVOBODA DELA

Ustava jo obravnava v § 49 – elementi svobode dela so:

- **prosta izbira zaposlitve**;
- **prepoved diskriminacije** – določena zaposlitev je pod enakimi pogoji dostopna vsem;
- **prepoved prisilnega dela**.

6.1.1. PREPOVED PRISILNEGA DELA

Zgodovinsko je svoboda dela najprej pomenila prepoved prisilnega dela, ki so ga zaradi ekonomskih razlogov poznali v kolonijah in gospodarsko nerazvitih državah. Prisilno delo je MOD (Mednarodna organizacija dela) prepovedala s Konvencijo **29**, ki je danes že zelo zastarela. 1957 so sprejeli Konvencijo **105** o odpravi prisilnega dela. Ta konvencija prisilno delo definira na naslednje načine:

- delo kot sredstvo politične prisile ali vzgoje – npr. delo v času prestajanja zaporne kazni;
- delo kot način pritegnitve in uporabe delovne sile za gospodarski razvoj;
- delo kot sredstvo za vzpostavljanje delovne discipline;

- o delo kot kazen za sodelovanje v stavkah;
- o delo kot sredstvo raznega družbenega, rasnega ali verskega razlikovanja.

Institut svobode dela se je razvijal skozi zgodovino:

- najprej je bilo prepovedano suženjstvo in tlačanska odvisnost (francoska Deklaracija o pravicah človeka in državljana);
- **Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah** v 8. členu prepoveduje suženjstvo – nihče ne sme biti prisiljen opravljati prisilnega ali obveznega dela;
- **Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah** nakazuje v določbi o pravici do dela, da ima vsak pravico do zaslužka, si lahko prosto izbira in sprejema delo. Svoboda dela je element širše pravice do dela.
- **Evropska socialna listina** – države sopogodbence so dolžne sprejeti politiko polne zaposlenosti, učinkovito zagotavljati, da lahko delavec opravlja delo, ki si ga sam izbere, da se strokovno usposablja in izobražuje. Nakazan je element svobode dela.

Nova slovenska ustava za razliko od prejšnjih ustav ne govori več o prosti izbiri poklica, vendar je na podlagi mednarodnopravnih norm možna tudi razlaga, da svoboda dela pomeni tudi to.

Za **kršitev prepovedi prisilnega dela** štejejo:

- (1) **razporejanje delavcev na drugo delovno mesto** – postal je pravno nesprejemljiv v trenutku, ko smo uvedli pogodbeno delovno razmerje;
- (2) **civilno služenje vojaškega roka** – do kršitve svobode dela bi prišlo, če bi civilno služenje trajalo dalj od običajnega služenja. To pri nas ni več aktualno, ker smo uvedli poklicno vojsko.
- (3) **delo s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa** – delavci sklepajo takšne pogodbe o zaposlitvi le zato, ker ne dobijo drugega dela. Hkrati se pojavlja problem diskriminacije, ker takšno delo pogosto opravljajo ženske.
- (4) **konkurenčna prepoved** – delodajalci zahtevajo podpis pogodb, v katerih so določbe o prepovedi konkurenčne dejavnosti po preteku delovnega razmerja. S tem se delavcu onemogoča, da bi bil popolnoma svoboden pri izbiri zaposlitve potem, ko mu je prenehala pogodba pri prejšnjem delodajalcu.

6.1.2. PREPOVED DISKRIMINACIJE

Postopno je postala element svobode dela tudi **prepoved diskriminacije** – brez te prepovedi ni možno zagotavljati proste izbire zaposlitve. Postavljata se vprašanji opredelitve diskriminacije in razvoja diskriminacije. Pri tem se zastavlja dilema, ali naj dosledno upoštevamo prepoved diskriminacije ali naj določeni skupini delavcem dopustimo določene dodatne pravice.

Rezultat zahtev po enakosti je lahko:

- (1) **priznanje enakosti pred zakonom** – določbe o priznavanju enakosti so zelo splošne in abstraktne;
- (2) **prepričanje, da je realizirano načelo enakopravnosti** – formalna enakopravnost še ne zagotavlja dejanske enakopravnosti.

Iz tega izhaja koncepcija o posredni in neposredni diskriminaciji.

Kaj je diskriminacija? Vsako razlikovanje, ki ni objektivno utemeljeno in razumno ter škoduje posamezniku.

Pravno opredelitev diskriminacije vsebuje **Konvencija 111 MOD** (O diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih) iz leta 1958. **Diskriminacija je vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, veroizpovedi, političnem prepričanju, itd. in ki izniči ali ogroža enake možnosti ali enako obravnavanje pri zaposlovanju ali poklicih.**

Konvencija vsebuje 2 elementa:

- *enake možnosti*; in
- *enako obravnavanje*.

Znotraj EU je uveljavljen koncept indirektne ali posredne diskriminacije, ki označuje *de facto* diskriminacijo v zvezi z zaposlovanjem in pri poklicih. Sprejete so bile številne direktive, ki prepovedujejo posredno in neposredno diskriminacijo.

Kako je pri nas? **Prepovedana je neposredna in posredna diskriminacija zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja ali invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla** [§ 6/(3) ZDR].

Definicija posredne diskriminacije: **posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja ali invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni** [§ 6/(3) ZDR].

Positivna diskriminacija označuje ukrepe v korist določeni skupini.

Do diskriminacije lahko privede tudi **spolno nadlegovanje**. Prepoveduje ga ZDR v § 45: delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave [§ 45/(1)]. Odklonitev takšnih ravnanj s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu [§ 45/(2)].

Konvencija 111 MOD pove, katera dejanja je treba šteti za diskriminacijo, pove pa tudi, katera dejanja niso diskriminacija:

- ukrepi varstva in pomoči, ki jih predvidevajo določene konvencije MOD in so sprejeti zaradi posebnih potreb oseb, ki jim je ta pomoč nujna;
- določanje izobrazbe kot pogoja za opravljanje dela.

Odprta dilema je, koliko časa je potrebno varstvo za določene skupine ljudi, da bi poleg dejanske dosegli tudi formalno enakopravnost.

6.2. SINDIKALNA SVOBODA

Določa jo § 76 Ustave: **ustanavljanje in delovanje sindikatov ter vključevanje vanje je svobodno**. Ta pravica je povezana s svobodo združevanja, ki pa je veliko širša od sindikalne svobode.

Ustava ne pove, komu je namenjena ta svoboščina, kdo lahko ustanovi sindikat, kdo se lahko vanj včlani, ne pove namena sindikatov in namena včlanjevanja vanje. Da dobimo odgovore na ta vprašanja, moramo uporabljati mednarodnopravne akte:

- **Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah;**
- **Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah;**
- **Konvencija MOD 87 o sindikalni svoboščini in varstvu sindikalnih pravic;**
- **Konvencija MOD 98 o uporabi načel, o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja.**

Konvencija 87 je namenjena urejanju sindikalne svobode z vidika razmerja delavci–država. Prepoveduje se poseganje države v sindikalno svobodo, kot je v Konvenciji opredeljena.

Konvencija 98 je namenjena urejanju sindikalne svobode z vidika razmerja delavci–delodajalci, pri čemer predvideva svobodno in prostovoljno kolektivno pogajanje.

Sindikalna svoboda velja tako za delavce kot tudi za delodajalce. Običajno pa se izraz *sindikat* uporablja za delavske organizacije.

Po Konvenciji 87 imajo pravico ustanavljati sindikate delavci in delodajalci ne glede na poklice, narodnost, izobraženost, dejavnost, itd. – prepoveduje se diskriminacija tako v javnem kot tudi v zasebnem sektorju. Za ustanovitev sindikata ni potrebna nobena odobritev – država ne sme omejevati ustanavljanja sindikalnih organizacij in ne sme določati nobenih formalnih pogojev za ustanovitev. Vsakršno poseganje države v ustanavljanje sindikatov bi pomenilo omejevanje sindikalne svobode s strani države, zato je prepovedano.

V Sloveniji imamo Zakon o reprezentativnosti sindikatov, ki nam pove, kdaj sindikat dobi pravno subjektiviteto – zadošča, da **sindikat predloži v hrambo pred upravnim organom svoj statut**. Država ne določa vsebine statuta. Država in upravni organ nista pristojna kontrolirati zakonitosti akta.

Sindikalni pluralizem ni pogoj, da govorimo o sindikalni svobodi. Od samih delavcev je odvisno, kako se bodo organizirali.

Velja **načelo zakonitosti** – člani morajo spoštovati pravila organizacije pri včlanjevanju vanjo in tudi po včlanitvi. Omejitve v zvezi s sindikalno svobodo pa so možne glede na subjektivni kriterij: vojska, policija.

Konvencija upošteva tudi **kolektivni vidik sindikalne svobode** = nek kolektiv ali organizacija lahko sprejema lastna pravila in statute ter določa način uresničevanja pravic in ciljev članstva v organizaciji.

Do sedaj smo govorili o pozitivni sindikalni svobodi. Obstaja pa tudi **negativna sindikalna svoboda**. Zato Konvencija 98 določa, da je treba delavce zavarovati pred vsakršno diskriminacijo, ki bi ogrožala sindikalno svobodo. Takšni diskriminatorni ureditvi sta:

- **closed shop** – delavci se lahko pri delodajalcu zaposlijo le pod pogojem, da niso člani sindikata ali da iz njega izstopijo;
- **union shop** – delavci se lahko pri delodajalcu zaposlijo le pod pogojem, da so člani točno določenega sindikata.

V EU je še vedno nekaj držav, v katerih poznajo takšno ureditev.

Sindikalni pluralizem je zlasti v romanskih državah povezan s strankarsko pripadnostjo.

Ob obstoju različnih sindikatov se postavlja vprašanje, ali so vsi enako sposobni zastopati interese članov. To lastnost imenujemo **reprezentativnost sindikatov** = kvaliteta organizacije, da lahko čim bolj zastopa interese svojih članov. Vsaka organizacija mora imeti možnost, da svojo funkcijo opravlja.

1919 je MOD določila tehnike reprezentativnosti sindikatov. S tem so deloma omejili enakopravnost, ki izhaja iz sindikalne svobode. Prišlo je do prenosa v nacionalne zakonodaje, ki so določenim sindikatom priznale lastnost reprezentativnega sindikata.

Uvedba tehnike reprezentativnosti sindikatov ne pomeni kršitve sindikalne svobode pod 2 pogojema:

- (1) **lastnost reprezentativnosti je omejena le na določene primere;**
- (2) **lastnost reprezentativnosti sindikata se dobi na podlagi vnaprej objektivno določenih meril:**
 - 1) *kvantitativni kriterij* (v naši zakonodaji) = določen odstotek članstva, ki ga mora imeti sindikat, da mu je priznana lastnost reprezentativnosti;
 - 2) *kvalitativni kriterij* = demokratičnost, neodvisnost, delovanje za določen čas.

Nimamo določenih primerov, kdaj reprezentativnost upoštevati, zato prihaja do konfliktov med posameznimi sindikati. Pri nas prihaja do mešanja med reprezentativnostjo kot funkcijo vsakega sindikata in reprezentativnostjo kot lastnostjo.

6.3. PRAVICA DO STAVKE

§ 77 Ustave: **Delavci imajo pravico do stavke. Če to zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omeji.**

Slovenija je vključena v skupino držav, v katerih je stavka ustavna pravica.

Ločimo 3 skupine držav:

- (1) **države, kjer je stavka prepovedana** (totalitarni režimi, Južna Amerika);
- (2) **države, kjer velja svoboda stavke** (stavka ni prepovedana);
- (3) **države, kjer je stavka opredeljena kot pravica:**
 - 1) stavka se priznava z ustavo;
 - 2) stavka se priznava z zakoni;
 - 3) stavka se priznava na podlagi sodne prakse.

V Sloveniji je stavka **ustavna pravica in pravica delavcev**. Stavko lahko obravnavamo tudi v okviru sindikalne svobode.

Stavka je eno izmed bistvenih sredstev, s katerimi delavci lahko ščitijo svoje ekonomske in socialne pravice. Stavka je **pravica posameznega delavca**, lahko pa jo **delavci uresničujejo samo kolektivno** – nikoli ne stavka posamezen delavec. Zato je v Ustavi uporabljena množina: delavci imajo pravico do stavke.

Pravica do stavke se lahko z zakonom omeji, če to zahteva javna korist. Pri tem je treba izhajati iz vrste in narave dejavnosti.

Postavlja se dilema, **ali lahko stavko ureja nek zakon?** V bivši Jugoslaviji sta zvezna in slovenska ustava predvideli pravico do stavke in zakonsko ureditev pravice do stavke. 1991 je bil sprejet Zakon o stavki, ki se na podlagi odloka skupščine RS uporablja še danes, dokler ne bo sprejet nov zakon. Ta zakon naj bi bil v nasprotju z Ustavo, ker Ustava ne dopušča zakonskega urejanja pravice do stavke. Po naravi pa je stavka takšna pravica, da dopušča zakonsko ureja-nje, s katerim se določijo pogoji, pod katerimi se stavka izvaja in uresničuje. Zato je prevladalo mnenje, da je zakonsko urejanje stavke dopustno.

Druga dilema v zvezi z ustavno ureditvijo je § 77/(2) Ustave, ki predvideva zakonsko omejevanje pravice do stavke za določene dejavnosti. Postavlja se vprašanje, ali takšno omejevanje pomeni odvzem pravice do stavke? Npr. stavka pri policiji, vojski, kontrolorjih letenja, itd. Pri nas se omejevanje stavke dopušča glede na **objektivni kriterij** = upoštevata se vrsta in narava dejavnosti. Poleg tega je možen še **subjektivni kriterij** = omejevanje stavke se dopušča za vojsko, policijo in državne uslužbence (najvišje funkcionarje). Tega pri nas ne poznamo.

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah dopušča omejevanje pravice do stavke po objektivnem (razlogi nacionalne in javne varnosti, varstva javnega reda in miru, varovanja zdravja) in subjektivnem kriteriju (zaposleni v vojski in policiji).

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah dopušča omejitve po objektivnem in subjektivnem kriteriju, pri čemer določa, da so omejitve dopustne za vojsko, policijo in javne uslužbence.

Oba pakta predvidevata, da ni možno kršiti jamstev iz Konvencije 87 MOD. Vedno velja tisti mednarodnopravni instrument, ki vsebuje manj omejitev.

Evropska socialna listina je bila prvi mednarodnopravni instrument, ki je predvidela pravico delavcev do stavke. Dopušča omejitve: za vojsko je možna popolna omejitev (*derogacija*), za policijo pa delno omejitev ob določitvi ustreznih pogojev.

V Sloveniji je uveljavljen le objektivni kriterij. V zvezi s stavko ne velja sindikalni monopol – pravica do stavke je v prvi vrsti pravica delavca, ki se uresničuje kolektivno. V Nemčiji lahko stavko lahko organizira le sindikat.

6.4. PRAVICA DO SOODLOČANJA

§ 75 Ustave: **Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.**

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju ne daje velikega poudarka sodelovanju delavcev v organih družbe, temveč ureja sodelovanje delavcev prek **sveta delavcev** ali **delavskega direktorja**. To NI sodelovanje pri ekonomskih odločitvah, temveč gre bolj za posvetovanje in informiranje. Slovenija je ena izmed redkih držav, ki je to pravico dvignila na raven ustavne pravice.

Pravica do soodločanja pomeni, da imajo vsi enak delež, enakopraven položaj in enako število predstavnikov. *Sodelovanje pri upravljanju* pa predvideva različno število predstavnikov.

Sodelovanje v gospodarskih organizacijah je urejeno z zakonom. Sodelovanje v zavodih ni pravno urejeno.

7. INSTITUCIJE IN VIRI DELOVNEGA PRAVA

Institucije ali dejavniki delovnega prava so različne institucije, v okviru katerih se:

- sprejemajo pravni viri delovnega prava;
- uveljavljajo pravne norme delovnega prava;
- preprečujejo kršitve pravnih norm.

Dejavniki delovnega prava so lahko:

- *mednarodni* – izdajajo mednarodne pravne vire delovnega prava;
- *notranji* – izdajajo notranje pravne vire delovnega prava. Notranji dejavniki so:

- država;
- organizacije delavcev;
- organizacije delodajalcev.

Viri delovnega prava so lahko:

- mednarodni – ti so lahko:
 - *univerzalni* – uporabljajo se za cel svet:
 - akti OZN:
 - Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah;
 - Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah.
 - akti Mednarodne organizacije dela:
 - Konvencije;
 - Priporočila.
 - *regionalni* – se uporabljajo za določeno regijo:
 - akti Sveta Evrope:
 - Evropska konvencija o človekovih pravicah;
 - Evropska socialna listina.
 - akti Evropske unije:
 - Uredbe – neposredno veljavne v vseh državah članicah;
 - Direktive – države članice morajo njihovo vsebino prevzeti v notranjo zakonodajo.
- notranji – ti so lahko:
 - *heteronomni*:
 - Ustava;
 - zakoni;
 - podzakonski pravni akti.
 - *avtonomni* = tisti, ki jih sprejemajo naslovljenci norm sami:
 - enostranski = splošni akti delodajalca;
 - dvostranski:
 - kolektivne pogodbe – se sklenejo s pogajanjem dveh strank;
 - participativni dogovori = dogovori med delodajalci in sveti delavcev.

7.1. DRŽAVA KOT DEJAVNIK DELOVNEGA PRAVA IN DRŽAVNI VIRI

Funkcije države so:

- država kot **zakonodajalec**;
- država kot **delodajalec**;
- država kot **nadzornik** nad izvajanjem zakonov:
 - sodni nadzor;
 - inšpekcijski nadzor.

Pri nas je bilo sprejeto stališče, da je **potrebno z državno intervencijo določiti večino pravic, ki pripadajo delavcem iz delovnega razmerja**. V svetu obstajajo drugačni pristopi, npr. v Skandinaviji avtonomni viri urejajo večino vprašanj, zato je zelo malo državne intervencije. V Veliki Britaniji pa delovno pravo sploh ni obstajalo.

Funkcija države je tudi **uprava ali administracija dela**. V Sloveniji jo opravlja **Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve**, ki:

- sestavlja predloge zakonov z delovnopravnega področja;
- je dvostopenjski organ, ki odloča o pritožbah zoper odločbe, ki jih sprejema Zavod za zaposlovanje;
- ima organe v sestavi:
 - Inšpekcija za delo;
 - Urad za varnost in zdravje pri delu.

Področja v sklopu Ministrstva so:

- zaposlovanje;

- položaj in pravice delavcev;
- dohodkovna politika – uveljavlja se prek sistema plač;
- kolektivna pogajanja;
- družinska in invalidska problematika;
- zavarovanje za primer brezposelnosti;
- štipendiranje;
- poklicno usposabljanje;
- zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu;
- področje vojnih veteranov in vojnih invalidov.

Država kot delodajalec je **stranka v kolektivnem pogajanju**, ko gre za **javni sektor**.

Država opravlja posebno vlogo v tristranskem sodelovanju oz. tristranskem socialnem dialogu. V Ekonomskem socialnem svetu so združeni predstavniki delavcev, predstavniki delodajalcev in predstavniki vlade. Med temi tremi strankami pride do pogajanja, ki vodi v **socialni sporazum** (NI vir delovnega prava). Sprejemajo se lahko tudi *separatni socialni sporazumi*, ki jih sprejme vlada.

Država uveljavlja nadzorno funkcijo prek delovnih in socialnih sodišč, ki razrešujejo kolektivne in individualne delovne spore.

7.2. ORGANIZACIJE DELAVCEV IN DELODAJALCEV TER AVTONOMNI VIRI

Posamezen delodajalec lahko na podlagi zakonskega pooblastila sprejema **splošne akte delodajalca**. To spodjeda demokracijo pri delu, ker delavci nimajo veliko besede. Reprezentativni sindikati imajo po zakonu možnost nadzora nad temi akti, kar še bolj znižuje demokracijo in povečuje normativno oblast delodajalca.

Delodajalec ima tako 3 vrste oblasti:

- (1) **normativna oblast** = moč delodajalca, da sprejema lastne akte;
- (2) **direkcijska oblast** = moč dajanja navodil;
- (3) **disciplinska oblast** = moč nadzora.

Najbolj pomemben avtonomni vir so **kolektivne pogodbe**. Pri njihovi definiciji si pomagamo s priporočilom MOD št. 91: **kolektivna pogodba je pisni dogovor o delovnih razmerah med delodajalcem ali skupino delodajalcev ter med eno ali več reprezentativnimi organizacijami delavcev oz. delavci, ki so pooblašteni po nacionalni zakonodaji**.

Kolektivne pogodbe so se prvič pojavile v času industrijske revolucije. Njihov namen je bil izničiti enostranske določanje delovnih razmer s strani delodajalcev. S kolektivnimi pogodbami se močno izboljša pogajalska moč delavcev.

V Veliki Britaniji imajo kolektivne pogodbe lastnost *gentlemen's agreement* in niso pravno zavezujoče. Stranke so le moralno zavezane k takšnemu dogovoru, zato pravice iz kolektivnih pogodb niso iztožljive. V kontinentalni Evropi imajo kolektivne pogodbe naravo zakona.

Kaj je kolektivna pogodba?

- (1) pogodba v smislu civilnopravnega kontrakta – ker pogodbo skleneta dve stranki in ker morajo biti za njuno veljavnost izpolnjeni vsi pogoji iz civilnega prava;
- (2) avtonomni pravni vir, ki ima naravo zakona – ker so stranke obvezane spoštovati kolektivno pogodbo pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi. Stranki sta si pogodbo sami postavili kot pravni vir.

Kolektivna pogodba ima 2 dela:

- I. **normativni del** – ima naravo avtonomnega pravnega vira. Vsebuje določbe, ki veljajo za vse pogodbe o zaposlitvi.
- II. **obligacijski del** – ureja razmerje med 2 strankama s tem, da določa pravice in obveznosti strank, ki sta pogodbo podpisali.

Kolektivna pogodba lahko omejuje ali nadgrajuje državno regulativo. S tem kolektivne pogodbe predstavljajo **element deregulacije delovnega prava** – zmanjšuje se vloga državne regulative. Kolektivna pogodba lahko zakon razširja ali dopolnjuje.

Kolektivna pogodba je izjemno učinkovit pravni vir. V tržnem gospodarstvu sta interesa dela in kapitala (delodajalci) in dela (delavci) izrazito nasprotujoča. Delodajalci si želijo dobiček, pri čemer so delavci v podrejenem položaju. Zato je kolektivna pogodba rezultat pogajanj med delavci in delodajalci. Kolektivno pogajanje je metoda sodelovanja delavcev pri določanju delovnih pogojev. To imenujemo **sindikalna demokracija**.

Kolektivna pogodba kot soglasje volj za obe stranki predstavlja neko korist.

Norme, zapisane v kolektivni pogodbi, veljajo daljši čas, s čimer se zagotavlja stabilnost delovnega razmerja.

Funkcijo dejavnika delovnega prava lahko opravljajo tudi **neposredno voljena delavska predstavništva**. Ta lahko sprejemajo poseben avtonomni vir = **participativni dogovor**, v katerem so opredeljene pristojnosti sveta delavcev ter pravice njegovih članov. Pri tem so lahko določene nove pravice delavcev pri upravljanju ali pa so zgolj urejene že dane pravice v zakonu.

7.3. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA IN NJENE NORME

ILO (International Labour Organization) s sedežem v Ženevi je bila ustanovljena 11.4.1919 kot **organizacija, ki bo skrbela za položaj delavskega razreda na globalni ravni**. Že 1914 je Ameriška federacija dela želela, da se v mirovni pogodbi po koncu I. SV določene tudi delavske klavzule. **Trajen mir je mogoč le ob zagotavljanju socialne pravičnosti** (= upoštevanju delavskih zahtev). 25.1.1919 je bila izpeljana preliminarna konferenca za mir, ki je izvolila komisijo, ki naj bi se ukvarjala z delom. Člani komisije so bili tudi delavci. Glavna naloga komisije je bila oblikovati delavske klavzule. Danes ima ILO 174 članic.

7.3.1. TEMELJNA NAČELA MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA

ILO temelji na 4 temeljnih programskih načelih, ki so bila sprejeta leta 1944 v Filadelfijski deklaraciji:

- (1) **delo NI blago;**
- (2) **svoboda izražanja, svoboda mišljenja in svoboda združevanja** (koalicijska svoboda) **so predpogoji za stalni socialni napredek;**
- (3) **obstoj revščine v kateremkoli delu sveta ogroža blagostanje po vsem svetu;**
- (4) **boj proti revščini zahteva skupno akcijo delavcev, delodajalcev in predstavnikov vlad ob upoštevanju popolne enakopravnosti, svobode izražanja in demokratičnega odločanja.**

7.3.2. ORGANIZACIJSKA NAČELA MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA

- (1) **načelo univerzalnosti** – članica ILO je lahko katerakoli država ne glede na družbeno ureditev. ILO mora skrbeti za vsakega delavca na svetu.
- (2) **načelo tripartitnosti** – v slehernem organu ILO sodelujejo predstavniki treh interesnih skupin:
 - 1) predstavniki delavcev;
 - 2) predstavniki delodajalcev;
 - 3) predstavniki vlad.
- (3) **načelo nevtralnosti** – zaposleni v ILO niso vezani na nikakršna navodila vlad ali drugih organov.

7.3.3. ORGANI MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA

- (1) **Generalna konferenca dela** (parlament) – vsaka država članica vanj imenuje 4 predstavnike (2 predstavnika vlade, 1 predstavnik delavcev, 1 predstavnik delodajalcev).
Pristojnosti Generalne konference dela:
 - določa glavne usmeritve s področja mednarodne socialne politike;
 - sprejema Konvencije in Priporočila ter nadzira njihovo izvajanje;
 - sprejema nove članice.
- (2) **Administrativni svet Mednarodnega urada za delo** (izvršilni organ) – organizira in sestavlja dnevni red za Generalno konferenco. V Administrativnem svetu obstaja segregacija članic:

- o stalne članice – 10 držav;
 - o nestalne članice.
- (3) **Mednarodni urad za delo** (uprava) – vodi ga generalni direktor (trenutno je to Juan Somalia).
- (4) **Regionalne konference** – ukvarjajo se s konkretnimi vprašanji na določenih območjih (npr. v EU).

7.3.4. DEJAVNOSTI MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA

- (1) **Normativna dejavnost** – sprejemanje aktov.
- (2) **Publicistična dejavnost** – predstavlja ILO kot izdajatelja številnih publikacij.
- (3) **Tehnično sodelovanje**:
- preko regionalnih mrež skuša ILO spodbuditi uresničevanje in namen znotraj ILO sprejetih norm;
 - globalno planiranje zaposlovanja.

7.3.5. POSTOPEK SPREJEMANJA AKTOV

Pobudo za sprejem akta lahko dajo:

- predstavniki delavcev;
- predstavniki delodajalcev;
- OZN;
- 1/3 Generalne konference.

Obstajata 2 vrsti postopkov:

- (1) **redni postopek** – sestavljen je iz 2 razprav in traja 2 leti.
Postopek poteka takole: Mednarodni urad za delo pripravi poročilo o informacijah, ki se skupaj z vprašalnikom posreduje državam članicam. Države članice predlagajo sprejem konvencije ali priporočila. Generalna konferenca nato odloči, ali bo razprava potekala tudi drugo leto. Če bo potekala, Generalna konferenca imenuje tripartitno tehnično komisijo. Mednarodni urad za delo pripravi osnutek konvencije ali priporočila, o katerem se odloča na splošni konferenci. Komisija za redakcijo besedilo ustrezno priredi. Prečiščeno besedilo sprejme Generalna konferenca z 2/3 večino.
- (2) **izredni postopek** – traja 1 leto.

7.3.6. AKTI MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA

- (1) **Konvencija** = mednarodnopravni akt, mednarodni zakon z univerzalnimi abstraktnimi normami. Po § 8 Ustave se ratificirane konvencije v našem pravu uporabljajo neposredno.
- (2) **Priporočilo** = ne velja neposredno, država ga ne ratificira. Poznamo 3 vrste priporočil:
- 1) priporočila, ki urejajo vprašanja, ki še niso zrela za rešitev v obliki konvencije;
 - 2) izvršilna priporočila, ki dopolnjujejo, pojasnjujejo in normativno nadgrajujejo sprejete konvencije;
 - 3) priporočila, ki urejajo vprašanja tehnične narave.
- (3) **Protokol** = z njim se revidira sprejete konvencije. Sprejema se po istem postopku kot konvencije. Obstoj protokola onemogoča ratifikacijo prvotne konvencije.
- (4) **Kodeks** (*code of practice*) = ureja tehnična vprašanja. Glede na hierarhijo se nahaja pod priporočilom. Npr. Kodeks o varstvu osebnih podatkov delavca.

Sprejeta konvencija začne splošno veljati, ko jo ratificirata vsaj 2 državi članici.

ILO je univerzalna specializirana organizacija OZN, zato njene norme veljajo po celem svetu. S tem se zagotavlja **unifikacija delovnega prava**. Razlogi zanjo so:

- o enaka socialna pravičnost v vseh državah;
- o omilitev neenakosti v mednarodni konkurenci.

Nadzor nad izvajanjem aktov – države članice imajo obveznost, da se v 18 mesecih izjasnijo o vsebini vsake sprejete konvencije in priporočila. Temu služijo različna poročila držav članic. Cilj ILO je, da države članice čim dosledneje izpolnjujejo sprejete obveznosti.

Za norme in delovanje ILO je značilna **tehnika gibčnosti**. Gre za enega izmed načinov, ki odražajo razvoj normativne dejavnosti ILO v njenem vsebinskem delu. Norme oz. njihove zna-

čilnosti so se od leta 1919 spreminjale. Od 1919 do 1939 so bile norme zelo ozko usmerjene – nanašale so se predvsem na odpravljane brezposelnosti in na določene kategorije zaposlenih. Področja normativne dejavnosti ILO so se postopno širila. V novejšem času se norme ILO nanašajo na določene politike (npr. politika zaposlovanja, politika zagotavljanja socialne varnosti, širjenje koncepta socialne varnosti). Tehnika gibčnosti predstavlja **različne načine in metode uporabljanja konvencij**. Sprva so v ILO upoštevali različno stopnjo razvitosti držav. To tehniko so po II. SV opustili in danes veljajo konvencije za vse članice. Predvidena pa je možnost **ratifikacije z rezervami = država članica navede, katere dele konvencije bo upoštevala in katerih ne bo** (določene dele je možno izvzeti). Možno je tudi, da država članica iz ratifikacije izvzame določene gospodarske panoge, s čimer se skuša hkrati prilagoditi različnim razmeram v državah članicah ter zagotoviti nek minimum pravic.

Konvencije, ki urejajo politiko zaposlovanja, izobraževanja, itd. ne urejajo konkretnih pravic, temveč državam nalagajo sprejetje neke politike, ki naj se uvaja postopno (konvencije vsebujejo besedo "progresivno", "po etapah").

V uvodnih določbah konvencij so splošne deklaracije, ki nam praktično nič ne povedo. Obveznosti iz konvencij se uresničujejo preko zakonodaje, kolektivnih pogodb ali odločitev neodvisnega organa (arbitraža, sodišče, drugi organi).

Tehnike gibčnosti ne uporablja samo ILO, temveč tudi druge organizacije – npr. Svet Evrope v Evropski socialni listini. Država članica lahko ratificira le določene število členov pravic iz listine. S tehniko gibčnosti pa so začeli prav v ILO.

Hard core provisions so določbe, ki **predstavljajo osrednje pravice**. Država članica mora ratificirati določeno število teh členov, pri čemer lahko izbira tudi med posameznimi odstavki.

Do ustanovitve ILO so se na mednarodni ravni urejali le odnosi med državami. Z ustanovitvijo ILO je mednarodna skupnost prevzela odgovornost, da bo začela urejati tudi vprašanja, ki so bila dotedaj v izključni pristojnosti posameznih držav. S tem je prišlo do **omejitve suverenosti držav**.

Delovanje ILO je pomenilo zelo pomemben vpliv na mednarodno aktivnost na področju človekovih pravic. Vse norme ILO namreč posegajo na področje ekonomskih in socialnih pravic. S tem se je želelo pokazati na nedeljivost človekovih pravic – upoštevati je treba tako državljanske in politične pravice kot tudi ekonomske in socialne pravice. Razvoj ne pomeni le ekonomskega razvoja, ampak tudi razvoj v socialnem smislu, razvoj v smislu večje humanosti. S tem, ko se je ILO osredotočila na ekonomske in socialne pravice, je skušala opozoriti na to, da gospodarski razvoj nima avtomatično za posledico tudi socialnega napredka, zato naj se sprejemajo socialne norme. OZN je v Univerzalno deklaracijo o človekovih pravicah vnesla tudi ekonomske in socialne pravice.

Konvencije ILO pomenijo novost v tehniki mednarodnih kolektivnih instrumentov – nadomeščajo klasične meddržavne pogodbe.

Pri sprejemanju priporočil sodelujejo predstavniki vlad, delavcev in delodajalcev (načelo tripartitnosti). Gre za sprejemanje z večino.

7.3.7. NADZOR V MEDNARODNI ORGANIZACIJI DELA

Za vse konvencije je predviden splošen sistem nadzora. Nadzor pomeni dinamičen sistem aktivnosti in ukrepov. Organi ILO so postopno sprejemali sklepe, na podlagi katerih so uvajali nove postopke in nove organe nadzora.

Države članice imajo 2 obveznosti:

- (1) **obveznost vsake države članice predložiti sprejeto konvencijo ali priporočilo v obravnavanje pristojnemu organu** – ponavadi je to zakonodajni organ. Ta mora obravnavati norme, ki so bile sprejete na Generalni konferenci dela. Nato se odloči, ali bo sprejete norme ratificiral ali ne. Zakonodajni organ se lahko odloči za ali proti ratifikaciji, ne glede na to, kako je glasovala državna delegacija.
- (2) **obveznost nadzora nad uporabo norm** – poznamo 3 vrste nadzora:
 - 1) **nadzor nad izvajanjem neratificiranih konvencij in priporočil** – uveden je bil šele po letu 1946. Države članice so dolžne na zahtevo Administrativnega sveta predložiti

poročila glede zakonodaje in urejanja posameznih vprašanj. To storijo s tem, da izpolnijo **vprašalnik**. V njem morajo države članice odgovarjati na vprašanja, kakšna je praksa v zvezi z izvajanjem norm iz konvencije. S tem se prisili pristojne organe v državi članici, da se začnejo podrobneje ukvarjati z določenimi vprašanji. Država se tudi zave, da je mogoče potrebna ratifikacija. Članstvo v ILO prinaša obveznosti tudi glede neratificiranih norm.

- 2) **redni nadzor = nadzor nad izvajanjem ratificiranih konvencij** – države morajo pošiljati periodična poročila o izvajanju sprejetih konvencij. Prvotno so morale države članice poročati vsako leto, potem pa so se ti roki spreminjali. Administrativni svet je konec leta 2002 odločil, da države poročajo o konvencijah v zvezi s človekovimi pravicami na 2 leti, o ostalih konvencijah pa na 4 leta.

Poročila držav članic pošiljajo upravni organi (vlade). Socialni partnerji imajo pravico se seznaniti s poročilom vlade in ga komentirati – tudi tukaj velja tripartitnost.

Poročila najprej obravnava **Odbor neodvisnih izvedencev**, ki deluje od leta 1927. Opravlja predvsem pravni nadzor. Je neodvisen in objektivni organ – člani odbora niso pod nikakršnim vplivom držav, iz katerih prihajajo. Odbor lahko tudi sam išče informacije o praksi v določenih državah.

Odbor neodvisnih izvedencev lahko ugotovi:

1. *lažje kršitve* – Odbor naslovi na državo kršiteljico **direktno zahtevo**, v kateri prosi za dodatne informacije v naslednjem poročilu.
2. *hujše ali ponovne kršitve* – Odbor sprejme t.i. **opombo**.

Odbor vsako leto objavi svoje ugotovitve in jih pošlje na Generalno konferenco dela, kjer sodeluje tripartitni **Odbor za izvajanje konvencij in priporočil**, sestavljen iz predstavnikov vlad, delavcev in delodajalcev. Ta Odbor obravnava najhujše kršiteljice. Države kršiteljice se na zasedanju tega Odbora zagovarjajo. Odbor lahko ugotovi, da gre ali da ne gre za kršitev, pri čemer ne more obsoditi države kršiteljice. Končno Odbor pripravi in objavi svoje poročilo, ki vsebuje seznam kršiteljic = **črna lista**. Temu seznamu se skušajo države članice izogniti, ker gre za moralno in politično ožigosanje. Konkretnih posledic ni.

Za konvencije o sindikalni svobodi obstaja poseben sistem nadzora – izvaja ga **Odbor za sindikalno svobodo**, ki je organ Administrativnega sveta.

Sistem nadzora ne poteka samo preko poročil. Če gre za dolgotrajne kršitve ali če se sumi, da se v poročilih nekaj skriva, se oblikujejo **Anketne komisije** iz predstavnikov ILO. Te komisije gredo v državo kršiteljico in skušajo ugotoviti dejansko stanje v državi. Hkrati svetujejo organom v državi, kaj naj storijo, da se bo štel, da spoštujejo sprejete obveznosti.

V Budimpešti ima sedež **Multidisciplinarni svetovalni team za Srednjo in Vzhodno Evropo**. V njem države opravljajo tehnično svetovanje ter skušajo svetovati, kako prilagajati notranjo državno ureditev normam ILO. Pozitivna vloga tega teama je, da:

- sodeluje pri vzpostavitvi delovnih inšpekcij v državah;
- svetuje, kako poročati ILO;
- sodeluje pri oblikovanju politike glede dela;
- pomaga pri ustanavljanju ustreznih organov v državah.

Ves sistem nadzora je relativno učinkovit, čeprav ne gre za sodni nadzor. Ni potrebe, da se problemi rešujejo po pritožbah ali tožbah oz. da bi o sporni situaciji odločalo sodišče v Haagu. Primerov pred sodišči je zelo malo (od ustanovitve ILO 10).

- 3) **nadzor prek pritožbe in nadzor prek tožbe:**

1. *pritožba* – vloži se na podlagi 24. člena Statuta ILO. *Zoper državo jo lahko vloži vsaka organizacija delavcev ali delodajalcev*. Pritožbo preuči poseben odbor, ki ga določi Administrativni svet. Ugotovitve se posredujejo prizadeti državi.

Odločitev posebnega odbora lahko Administrativni svet objavi ali pa sporne zadeve obravnava Odbor mednarodnih izvedencev in Generalna konferenca. V državo se lahko pošlje tudi anketno komisijo.

2. **tožba** – pri Mednarodnem uradu dela jo vloži vsaka država članica zoper drugo državo članico, če ta po njenem mnenju ne spoštuje sprejetih konvencij. Administrativni svet na podlagi tožbe po uradni dolžnosti začne postopek. Če anketna komisija ugotovi kršitve, se oblikuje v Administrativnem svetu priporočilo državi kršiteljici. Ta je dolžna nanj odgovoriti in povedati, ali priporočilo sprejema ali ne. Če priporočilo odkloni, se postopek nadaljuje pred Mednarodnim sodiščem v Haagu.

Na splošno je postopek nadzora dovolj učinkovit, da sodni nadzor ni potreben.

Drugi del: INDIVIDUALNO DELOVNO PRAVO

1. POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Delovno pravo se nanaša na obstoječa delovna razmerja. Razvoj delovnega prava gre v smeri, da njegov predmet niso izključno samo že nastala delovna razmerja, ampak se širi tudi na obdobje pred vzpostavitvijo delovnega razmerja in na obdobje po koncu delovnega razmerja. S tem se poskuša vplivati na delovanje trga dela in na zaposlovanje.

Politika zaposlovanja je del širše razvojne politike države. Povezuje se z ekonomsko in prebivalstveno politiko. Vlogo pri njenem oblikovanju na lokalni in regionalni ravni imajo tudi socialni partnerji.

Cilj politike zaposlovanja je doseči čim večjo zaposlenost v državi. Tudi sami delodajalci imajo pri zaposlovanju pomembno vlogo.

Vloga države pri politiki zaposlovanja – poskuša posegati na trg dela s predvidevanjem ukrepov aktivne politike zaposlovanja. Tako želi omejiti pasivne ukrepe iz preteklosti, s katerimi je država skušala pomagati brezposelnim osebam. Denarne prejemke želimo dopolniti z različnimi ukrepi.

Aktivna politika zaposlovanja – v Evropi se pojavlja zadnjih 30 let, pri nas od leta 1991 (Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti /ZZZPB/). **Aktivna politika zaposlovanja je sklop ciljnih usmerjenih ukrepov in programov, s katerimi se posega na trg dela.** Cilji aktivne politike zaposlovanja so:

- (1) **ustvarjanje novih delovnih mest;**
- (2) **ohranjanje produktivnih delovnih mest;**
- (3) **povečevanje poklicne in prostorske mobilnosti ljudi;**
- (4) omogočanje prilagajanja znanja in usposobljenosti delavcev spremenjenim pogojem proizvodnje;
- (5) spodbujanje razvoja podjetniške iniciative in samozaposlovanja;
- (6) spodbujanje reintegracije (= ponovnega zaposlovanja) delavcev;
- (7) razbremenjevanje delavcev pri riziku zaposlovanja;
- (8) preprečevanje marginalizacije določenih skupin prebivalstva;
- (9) usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela (iskanje ravnovesja);
- (10) **spodbujanje zaposlovanja;**
- (11) **preprečevanje brezposelnosti.**

Pri nas to izvaja **Zavod za zaposlovanje** ali *druge institucije s koncesijami* in **Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve**. Členi 48 do 51 ZZZPB določajo, kdo je za kaj pristojen. Ukrepi so 2 vrst:

- (1) **ukrepi, namenjeni delodajalcem** (neposredni ukrepi);
- (2) **ukrepi, namenjeni posameznikom** (delavcem in brezposelnim) – obsegajo finančno pomoč, usposabljanje, svetovanje, itd.

2. ZAKONSKA UREDITEV DELOVNIH RAZMERIC

Zakon ureja pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Pravni temelj je **pogodba o zaposlitvi**, ki ji novi ZDR namenja velik poudarek.

Novosti v zakonu:

- pove, na kaj se nanaša = **delovna razmerja, ki se sklepajo pogodbe o zaposlitvi med delavci in delodajalci** [§ 1/(1)];
- **cilji**: (1) vključevanje delavcev v delovni proces, (2) zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa, (3) preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do (I) svobode dela, (II) dostojanstva pri delu in (III) varovanje interesov delavcev v delovnem razmerju [§ 1/(2)]. Z zakonom se skuša doseči ravnotežje med interesi dela in kapitala. Brezposelnost se lahko zmanjšuje z ukrepi aktivne politike zaposlovanja.

Veljavnost zakona [§ 2] ni posebnost. ZDR velja za **delovna razmerja v zasebnem sektorju**, pri čemer je ohranjeno izhodišče, da se ZDR **subsidiarno uporablja tudi za delovna razmerja v javnem sektorju, če ni s posebnim zakonom drugače določeno**. Izhajamo iz sistema enotnosti delovnih razmerij.

§ 3 določa **veljavnost zakona glede na delodajalce = stvarna pristojnost**. Zakon velja za:

- delovna razmerja pri delodajalcih, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji [§ 3/(1)];
- delovna razmerja med delavci in tujimi delodajalci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije [§ 3/(2)].

Če tuji delodajalci delavce napotijo na delo v Slovenijo, se za te delavce vedno uporabljajo bolj ugodne določbe (četudi sklenejo pogodbo o zaposlitvi v Sloveniji) – naša zakonodaja se uporabi le, če je za tujca ugodnejša.

3. POGODBA O ZAPOSLOTVI

3.1. POJEM IN ZNAČILNOSTI

Zakonske definicije pogodbe o zaposlitvi nimamo, tudi v tujih ureditvah zakonske definicije ne poznajo. Obstajajo samo teoretične in doktrinarne definicije:

- Francija – **pogodba o zaposlitvi je dvostranski konsenzualni kontrakt, s katerim se prva stranka (delavec) zaveže osebno opravljati določeno delo, druga stranka (delodajalec) pa se zaveže za to delo plačati = *facio ut des***. Ta definicija je pomanjkljiva, ker ne vsebuje vezi podrejenosti.
- **pogodba o zaposlitvi je pogodba, s katero delavec da delodajalcu na razpolago svoje delo oz. aktivnost, s tem pride v podrejen položaj in za to dobi plačo.**

Pogodba o zaposlitvi ima **4 značilnosti**:

- (1) **osebno opravljanje dela** (pogodba *intuitu personae*);
- (2) **odplačna pogodba** (plačilo za delo);
- (3) **pogodba za opravljanje dela ali aktivnosti** (= dalj časa trajajoče in ponavljajoče se delo);
- (4) **vez podrejenosti** (delavec mora upoštevati nadzor in navodila delodajalca).

Podobne značilnosti veljajo tudi za delovno razmerje, ki nastane na podlagi pogodbe o zaposlitvi – **delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca ter v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca** [§ 4/(1)].

3.2. RAZVOJ TEORIJE O DELOVNI POGODBI

Poznamo 2 koncepciji:

- (1) **civilistična koncepcija** = službena pogodba;
- (2) **koncepcija delovne pogodbe**.

Civilistična koncepcija danes še ni popolnoma opuščena (Avstrija, Nemčija). Gre za **locatio conductio operarum** = službena pogodba. Delavec se zaveže proti plačilu nekaj storiti ali opustiti. Temeljna ideja je, da človek daje v najem svoje delo, ne svoje delovne sile. Ta koncept je bil potrjen s sprejemom znanih civilnih zakonikov (Code Civil, ODZ). Za službeno pogodbo je v načelu veljalo, da je to pogodba med enakopravnima strankama, ki se svobodno dogovarjata

o recipročnih obveznostih. Ni se upoštevala ekonomska neenakost, zato se je poudarjala teorija avtonomije volje.

Postopno se je namesto službene pogodbe začela uporabljati **konceptija delovne pogodbe**. Delovna pogodba je pogodba *sui generis*, v kateri se upoštevajo elementi osebnega in premoženjskega prava.

3.3. RAZMEJITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI OD NEKATERIH SORODNIH POGODB

Pogodba o zaposlitvi je adhezijska pogodba ali pogodba o pristopu. Avtorji upoštevajo, da gre za pogodbo, pri kateri **ena stranka pristane na pogoje, ki jih je formulirala druga stranka**. Delavec je šibkejša stranka, delodajalec je tisti, ki diktira pogoje. Ali gre torej pri pogodbi o zaposlitvi za pravo pogodbo? Dve stališči:

- (1) pomembno je soglasje volj;
- (2) nasprotniki trdijo, da gre za akt ene stranke (delodajalca), ker druga stranka (delavec) s svojo izjavo izčrpa vso avtonomijo volje strank in zgolj pristane na pogoje dela, ki jih je določil delodajalec.

To ne drži, ker so pogoji dela predmet zakonske ureditve, kolektivnih pogajanj in individualnih pogajanj – tudi delavec lahko vpliva na pogoje dela.

Statusna Vs. pogodbeno teorija delovnega razmerja: nekateri se niso strinjali, da je v primeru delovnega razmerja treba upoštevati, da delovno razmerje sploh ne nastane s pogodbo o zaposlitvi, ker je njegova vsebina določena z zakonom oz. z voljo delodajalca. **Po statusni teoriji delovnega razmerja delovno razmerje nastane s konstitutivnim aktom inkorporacije podjetja**, ne pa s sklenitvijo delovne pogodbe. S tem se negira obligacijski značaj delovnega razmerja. **Po pogodbeni teoriji delovnega razmerja delovno razmerje nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.**

Novi ZDR (2003) upošteva pogodbeno teorijo delovnega razmerja – s **pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje** [§ 9/(1)].

Za pogodbo o zaposlitvi je temeljna **vez podrejenosti = subordinacija delavca**.

Pogodba o zaposlitvi ni niti pogodba o delu niti mandatna pogodba.

3.3.1. POGODBA O DELU (DELOVRŠNA POGODBA, PODJEMNA POGODBA)

Urejena je v 2 zakonih:

- (1) OZ – delovršna pogodba;
- (2) ZDR – pogodba o delu, ki se sklepa za občasna ali začasna dela.

Delavci so pogosto sklenili pogodbo o delu namesto pogodbe o zaposlitvi. Pred sodiščem nato uveljavljajo, da ne gre za civilnopravno razmerje, ampak za delovnopravno razmerje.

Pri obligacijski pogodbi delavec opravlja delo za drugega. Pri pogodbi o zaposlitvi delavec opravlja delo kot neko dalj časa trajajočo aktivnost z razmerjem podrejenosti. Dolžnost delavca je, da delo, kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi, upošteva delodajalca.

Na podlagi delovršne pogodbe si delavec (= podjemnik) (1) sam organizira delo, dela na svoj rizik, si sam določi način dela ter (2) ne dela po navodilih druge stranke.

Delavec v delovnem razmerju ne odgovarja za rezultate in za svoje delo. Rizik nosi delodajalec. Delavec dela, kot je napisano v pogodbi v zaposlitvi in po navodilih delodajalca.

Delavec, ki opravlja delo na podlagi delovršne pogodbe, ne dobi plače. Plačilo dobi, ko je nekaj opravljeno oz. storjeno.

V delovnem razmerju prejema delavec redno plačo. Ob izplačilu plače dobi tudi obračun, do katerega ima pravico. Delavec po delovršni pogodbi te pravice nima.

Delavec v delovnem razmerju opravlja delo v prostorih delodajalca in v delovnem času, kot je določen v pogodbi o zaposlitvi.

Delavec na podlagi delovršne pogodbe si sam določa delovni čas in ni nujno, da dela v prostorih delodajalca.

Delovni čas in plača sta pomembna elementa, ki ju sodišče upošteva ob morebitnih sporih.

3.3.2. POGODBA O NAROČILU (MANDATNA POGODBA)

Gre za delo ene stranke za drugo, pri čemer opravlja mandatar pravne posle s 3. osebami. Razlika med pogodbo o zaposlitvi in mandatno pogodbo je v naravi in predmetu dela. Pri pogodbi o zaposlitvi je prestacija fizično ali umsko delo, pri mandatni pogodbi pa naročnik mandatarju naloži enega ali več pravnih poslov. Mandatar ni podvržen nadzoru naročnika, s katerim je sklenil pogodbo.

3.4. RAZVOJ ZAKONSKE UREDITVE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Pred ZDR je pogodbo o zaposlitvi urejal Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR), ki je sprejel, da se bodo delovna razmerja urejala po zakonu, s kolektivnimi pogodbami in tudi s pogodbo o zaposlitvi. Delovno razmerje je po ZTPDR nastalo z dnem, ko je delavec nastopil delo in s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi [§ 11]. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi je ZTPDR predvidel samo za zasebna delovna razmerja. Če se je pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem sklenila, preden je delavec nastopil delo, je bila potrebna pisna oblika.

Stari ZDR, ki je veljal pred 1.1.2003, je predvidel posebno poglavje o sklenitvi delovnega razmerja. Pogodbe o zaposlitvi se sklepajo povsod, ne glede na to, ali gre za zasebne ali javne delodajalce. S tem je ZDR prehitel razvoj lastninjenja. **Pogodba o zaposlitvi je postala konstitutiven del delovnega razmerja.**

Nejasno vprašanje je bila obličnost pogodbe o zaposlitvi. ZTPDR je zahteval pisno obliko, ni pa bilo jasno, ali ta velja le za zasebne ali tudi za javne delodajalce. Stari ZDR je določil, da mora biti pogodba oblična, če je to v zakonu izrecno določeno.

Novi ZDR je pogodbi o zaposlitvi namenil kar 110 členov. V teh členih:

- zakon odpravlja probleme obličnosti;
- zakon ureja stranke, pogoje za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, splošne določbe;
- zakon določa pogodbeno svobodo – *delodajalec ima ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi* [§ 22 ZDR];
- zakon ureja pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi;
- zakon ureja vsebino pogodbe o zaposlitvi:
 - **temeljna obveznost delavca je delo;**
 - **temeljna obveznost delodajalca je plačilo za delo.**
- zakon ureja spremembo pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin;
- je na novo in na drugačen način urejen suspenz pogodbe o zaposlitvi;
- je uveden nov institut spremembe delodajalca;
- je precej določb namenjenih prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

3.5. SPLOŠNO O POGODBI O ZAPOSLOTVI

Sprejeta je **pogodbena koncepcija: s pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje** [§ 9/(1)]. S tem trenutkom začne veljati pravna ureditev s tega področja, ne le pogodba.

Pogodbe o zaposlitvi ne smemo enačiti z delovnim razmerjem, ker v delovnem razmerju veljajo tudi pravice in obveznosti, ki niso predmet pogodbe, temveč so določene z delovnopravnimi viri. Te pravice se začnejo uresničevati z nastopom dela. Npr. plačo dobimo po opravljenem delu, pravico do letnega dopusta dobimo z nastankom delovnega razmerja, izrabimo pa po določenem nepretrganem delu.

Po sklenitvi delovnega razmerja nastane obveznost delodajalca, da delavca prijavi v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti [§ 9/(2)].

Če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi [§ 9/(3)].

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas [§ 10/(1)]. To je splošno pravilo, ki velja tudi za druge države. Podlaga za tako pravilo je ena izmed temeljnih značilnosti pogodbe o zaposlitvi = dalj časa trajajoča aktivnost oz. delo. Vedno več pa je pogodb, ki se sklepajo za določen čas, kar ni zakonsko pravilno. Pri sklepanju takšnih pogodb skuša zakon delavce zaščititi – *domneva se, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas, če:*

- čas trajanja pogodbe ni pisno določen; ali
- pogodba za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela [§ 10/(2)].

Pisna oblika ni konstitutiven pogoj za sklenitev delovnega razmerja. ZDR s posebnimi določbami spodbuja sklepanje pogodb v pisni obliki.

3.6. SUBSIDIARNA UPORABA PRAVIL CIVILNEGA PRAVA

Če ZDR ali drugi zakon ne določa drugače, se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava glede:

- sklepanja pogodbe o zaposlitvi;
- veljavnosti pogodbe o zaposlitvi;
- prenehanja pogodbe o zaposlitvi;
- drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi [§ 11/(1)].

Zakaj govorimo o smiselni uporabi? Pravil pogodbenega prava glede delovnih razmerij ne moremo dosledno uporabljati, ker je delovno razmerje specifično razmerje podrejenosti delavca delodajalcu. Pogodbena svoboda je načeloma omejena tako pri sklepanju kot pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi kakor tudi pri določanju njene vsebine. Zato ne moremo v celoti uporabljati splošnih načel obligacijskega prava iz § 2, § 3 in § 4 OZ, ker že sama delovno-pravna zakonodaja omejuje pogodbeno svobodo strank.

Zakon določa, da sta stranki pri sklenitvi pogodbe načeloma svobodni. Za delavca (kandidata) velja popolna pogodbena svoboda, delodajalec pa mora upoštevati zakonske omejitve:

- (1) **zakonska in ustavna prepoved diskriminacije;**
- (2) **prednostna pravica invalidnih oseb po veljavni zakonodaji;**
- (3) **prednostna pravica presežnih delavcev po veljavni in novi zakonodaji;**
- (4) **delodajalec ne more skleniti:**
 - 1) **običajne pogodbe o zaposlitvi z osebo, mlajšo od 15 let;**
 - 2) **pogodbe o zaposlitvi za opravljanje fizičnih ali nevarnih del z osebo, mlajšo od 18 let.**

Obe stranki morata tudi upoštevati minimume, ki so določeni v avtonomnih pravnih virih.

Delavec ne more pristati na nižjo plačo, kot je določena v zakonu. Take določbe v pogodbi so neveljavne, zato pride do neposredne uporabe zakonskih norm.

Delavec lahko kadarkoli odpove pogodbo o zaposlitvi (ponekod je vezan le na odpovedne roke). Ni mu treba navajati nobenih razlogov. Če pa pogodbo o zaposlitvi odpove delodajalec, morajo biti podani utemeljeni odpovedni razlogi. Delodajalec mora upoštevati tudi omejitve postopkovne narave.

§ 12, § 13 in § 14 ZDR predstavljajo **posebne določbe o ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi**. Te določbe so relativno nepotrebne, ker jih najdemo tudi v OZ. *Pri določanju ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi se uporabljajo splošna pravila civilnega prava, razen če ZDR določa drugače* [§ 12].

Na ničnost pogodbe o zaposlitvi pazi sodišče po uradni dolžnosti, nanjo se lahko sklicuje vsaka zainteresirana oseba [§ 13/(1)]. Ničnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim sodiščem [§ 13/(2)]. Pravica do uveljavljanja ničnosti ne preneha [§ 13/(3)].

Povsod v delovnopravni sodni praksi se odstopa od civilnopravnih določb o ničnosti. Glavna razlika med civilnim in delovnim pravom je ta, da **ničnost v delovnem pravu velja ex nunc** in ne *ex tunc*. Samo izjemoma so pogodbe o zaposlitvi neveljavne od same sklenitve naprej – razlog za to je lahko specifičnost delovnega razmerja, ki je edini vir dohodka. Četudi niso bili izpolnjeni vsi pogoji za veljavnost pogodbe o zaposlitvi, posledice veljajo od trenutka, ko sodišče to ugotovi – da se delavcem zagotovi materialna in socialna varnost. Takšna ureditev je bila predvidena v osnutku novega ZDR, ki so ga potem spremenili.

Izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem [§ 14/(1)]. Pravica zahtevati razveljavitev izpodbojne pogodbe preneha po preteku 30 dni od dneva, ko je upravičenec izvedel za razlog izpodbojnosti oziroma po prenehanju sile [§ 14/(2)]. Ta pravica preneha v vsakem primeru v 1 letu od dneva sklenitve pogodbe [§ 14/(3)].

3.7. OBLIKA POGODBE O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki [§ 15/(1)].

Delodajalec mora kandidatu izročiti osnutek (pisni predlog) pogodbe 3 dni pred sklenitvijo pogodbe. Pogodbo o zaposlitvi mora delodajalec delavcu izročiti ob njeni sklenitvi. [§ 15/(2)]
S tem, da delodajalec delavcu izroči osnutek pogodbe, se zagotavlja možnost kandidata, da predlaga spremembo – lahko pride do individualnega pogajanja. V načelu je pogajanje predvideno.

Pisna oblika ni pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi – na obstoj in veljavnost pogodbe ne vpliva, če:

- stranki nista sklenili pogodbe v pisni obliki; ali
- niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe [§ 15/(4)].

Če delavcu ni izročena pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva:

- o njeno izročitev od delodajalca; in
- o sodno varstvo [§ 15/(3)].

Vprašanje je, kaj pomeni sodno varstvo? Ali to pomeni, da delavec preko sodišča iztoži izročitev pisne pogodbe o zaposlitvi ali kaj več? Vprašanje je, kako bo sodna praksa to določbo interpretirala.

Domneva se, da delovno razmerje obstaja (v primeru spora o obstoju delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem), **če obstajajo elementi delovnega razmerja** [§ 16].

Elementi delovnega razmerja so:

- (1) plačilo;
- (2) podrejenost;
- (3) delo pod nadzorom delodajalca;
- (4) osebno delo;
- (5) dolgotrajna in trajajoča aktivnost;
- (6) sistematiziranost (= predvidenost vnaprej).

3.8. STRANKE POGODBE

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec [§ 17]. Gre za nepotrebno ponavljanje, ker to dejstvo izhaja že iz same definicije delovnega razmerja.

§ 18 pove, kdo predstavlja / zastopa delodajalca pri sklepanju pogodb, če je delodajalec pravna oseba:

Vrsta delodajalca:	Vrsta delavca:	Zastopnik delodajalca:
<ul style="list-style-type: none"> • pravna oseba; • lokalna skupnost; • podružnica tuje družbe 	<ul style="list-style-type: none"> • "običajen" delavec 	<ul style="list-style-type: none"> • zastopnik delodajalca, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi; ALI • od zastopnika pisno pooblaščen oseba;
<ul style="list-style-type: none"> • državni organ 	<ul style="list-style-type: none"> • "običajen" delavec 	<ul style="list-style-type: none"> • predstojnik delodajalca; ALI • od predstojnika pisno pooblaščen oseba

Vrsta delodajalca:	Vrsta delavca:	Zastopnik delodajalca:
<ul style="list-style-type: none"> • kakršnakoli že konstituirana pravna oseba 	<ul style="list-style-type: none"> • poslovodna oseba 	<ul style="list-style-type: none"> • organ, določen z zakonom, aktom o ustanovitvi ali statutom; ALI • lastnik, če takšnega

		organa ni
• pravna oseba v ustanavljanju	• poslovodna oseba	• ustanovitelj

Sposobnost skleniti pogodbo o zaposlitvi se nanaša na delavca. *Pogodbo o zaposlitvi smejo skleniti osebe, ki so dopolnile 15 let* [§ 19/(1)]. *Pogodba o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, je nična* [§ 19/(2)].

Delavec je lahko samo fizična oseba. Druge delovnopravne zakonodaje sploh ne dajejo zakonske definicije delavca in delodajalca.

Važno je vedeti, kdo je delavec – tako vemo, komu gredo pravice, določene v zakonodaji in v avtonomnih virih. Mednarodne ureditve prepuščajo nacionalni zakonodaji, da določa, komu gredo te pravice.

Odvisnih delavcev ne smemo enačiti s samozaposlenimi – ti opravljajo delo brez nadzora drugih pod pogoji, ki jih sami določajo in organizirajo.

Različni definiciji delavca podajata ZDR in Zakon o varstvu delavcev pri delu – po ZDR je delavec le tisti, ki je v odnosu do delodajalca v podrejenem položaju, po Zakonu o varstvu delavcev pri delu pa so delavci vse osebe, ki delajo v podjetju na podlagi kakršnekoli pravne podlage, tudi pogodbe civilnega prava. S tem se širi krog delavcev tudi na tiste, ki niso v delovnem razmerju

Pod delodajalcem vedno razumemo pravno ali fizično osebo in druge subjekte, kot so državni organ ali diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposlujejo delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. V delovnopravni sferi razumemo kot delodajalca zlasti tistega, ki odgovarja za poslovanje podjetja in ima določene obveznosti do delavca, pri čemer lastništvo nad podjetjem ni pomembno.

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati pogoje za opravljanje dela [§ 20/(1)]. Ti pogoji so:

- predpisani;
- določeni / zahtevani s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom delodajalca – *delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu, vendar to ne velja za manjše delodajalce* [§ 20/(2)]
- objavljeni v skladu z ZDR.

Tujec ali oseba brez državljanstva lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, če izpolnjuje dvoje vrst pogojev:

(1) pogoje, določene v ZDR; in

(2) pogoje, določene v posebnem zakonu, ki ureja zaposlovanje tujcev. [§ 21/(1)]

Drugače sklenjena pogodba je nična. [§ 21/(2)]

3.9. POGODBENA SVOBODA

Delodajalec ima ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi [§ 22].

Avtonomija pogodbenih strank je lahko omejena pri sklepanju pogodbe, v času trajanja delovnega razmerja in ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Iz civilnega prava je treba upoštevati **načelo dispozitivnosti** [§ 2 OZ] in **načelo prostega urejanja obligacijskih razmerij** [§ 3 OZ], vendar v delovnem pravu prihaja do odmika od teh načel.

Delodajalec ima možnost proste odločitve, koga bo zaposlil, zato kaže, da se pogodbeno svoboda nanaša samo na delodajalca, vendar temu ni tako – tudi delavec se prosto odloča, katero službo bo sprejel.

Na določbo § 22 je možno navezovati tudi pogodbeno svobodo v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, pri čemer se položaja delavca in delodajalca precej razlikujeta:

- delavec ima na splošno večjo pogodbeno svobodo – pogodbo o zaposlitvi lahko odpove brez navedbe razlogov;

- delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo utemeljeni razlogi – pri tem je treba spoštovati odpovedni rok;
- delavec in delodajalec sta omejena tudi pri izredni odpovedi – zakon navaja, kdaj lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi izredno, zato te določbe štejemo za omejitev pogodbene svobode.

3.10. PRAVICE IN OBVEZNOSTI STRANK PRI SKLEPANJU POGODB O ZAPOSLOTVI

Obveznosti delodajalca so:

(1) **objava prostih delovnih mest** – delodajalec mora prosta delovna mesta javno objaviti [§ 23/(1)]:

- 1) v sredstvih javnega obveščanja [§ 23/(3)] – rok za prijavo začne teči z dnem zadnje objave; ALI
- 2) v uradnih prostorih Zavoda RS za zaposlovanje [§ 23/(2)]; IN TUDI
- 3) na oglasnem mestu na svojem sedežu, če:
 1. zaposluje na delovna mesta za nedoločen čas ali s polnim delovnim časom; IN
 2. ima zaposlene delavce za določen čas ali s krajšim delovnim časom. [§ 23/(4)]

Od obveznosti objave veljajo številne izjeme [§ 24/(1)]:

- sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin;
 - obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja;
 - zaposlitev za določen čas, krajši od 3 mesecev;
 - zaposlitev pripravnika za nedoločen čas;
 - zaposlitev za nedoločen čas osebe, prej zaposlene za določen čas;
 - zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, prej zaposlene s krajšim delovnim časom;
 - zaposlitev družbenikov v pravni osebi;
 - zaposlitev družinskih članov, če je delodajalec fizična oseba – družinski člani so zakonec, zunajzakonski partner, otroci, posvojenci, pastorki, starši, očim in mačeha, posvojitelj ter bratje in sestre [§ 24/(2)];
 - zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev;
 - zaposlitev poslovodnih oseb in prokuristov;
 - drugi primeri, določeni z zakonom.
- (2) **enaka obravnava glede na spol** – delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela [§ 25/(1)]. Objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu [§ 25/(2)].
- (3) **seznanitev kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca**, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katero se sklepa pogodba [§ 26/(7)].

Pravice delodajalca – delodajalec lahko:

- (1) zahteva od kandidata predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela [§ 26/(1)];
- (2) preizkusi znanje in sposobnosti kandidatov za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba [§ 26/(4)];
- (3) zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu [§ 26/(5)].

Pri tem **delodajalec ne sme:**

- (1) od kandidata zahtevati podatkov:
 - 1) o družinskem oz. zakonskem stanu;

- 2) o nosečnosti;
 - 3) o načrtovanju družine;
 - 4) ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. [§ 26/(2)]
- (2) pogojevati sklenitve pogodbe:
- 1) s pridobitvijo teh podatkov;
 - 2) z dodatnimi pogoji, kot so:
 1. prepoved nosečnosti;
 2. odlog materinstva;
 3. predhodni podpis odpovedi pogodbe s strani delavca. [§ 26/(3)]
- (3) preizkušati znanja oz. sposobnosti kandidata in ugotavljati njegove zdravstvene zmožnosti, če se to nanaša na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom na delovnem mestu [§ 26/(6)].

Pravice in obveznosti kandidata:

(1) kandidat mora:

- 1) delodajalcu predložiti dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela;
- 2) obvestiti delodajalca o vseh znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje;
- 3) obvestiti delodajalca o vseh drugih okoliščinah, ki:
 1. kandidata kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe; ALI
 2. lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik. [§ 27/(1)]

(2) kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem [§ 27/(2)];

(3) pravice neizbranega kandidata:

- 1) obvestitev o neizboru – delodajalec mora v **8 dneh** po sklenitvi pogodbe obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran [§ 28/(1)];
- 2) vrnitev dokumentov – delodajalec je dolžan neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela [§ 28/(2)].

3.11. VSEBINA POGODBE

Kar so prej določale kolektivne pogodbe, sedaj vsebuje zakon. § 29 nam pove, kaj naj vsebuje pogodba o zaposlitvi:

- (1) podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča / sedeža;
- (2) datum nastopa dela;
- (3) **naziv delovnega mesta** oz. podatke o vrsti dela **s kratkim opisom dela**. Tu se postavlja vprašanja, kako naj bo delo opredeljeno – podrobno ali splošno. Če je opis dela zelo splošen, obstaja večja verjetnost, da bo delodajalec svojo direkcijsko oblast zlorabil (npr. delavcu naložil delo, ki ne sodi v njegovo obveznost). Če je opis dela bolj podroben, je delavec bolj zavarovan nasproti delodajalcu.
- (4) **kraj opravljanja dela** – možno je tudi delo na domu oz. izven prostorov delodajalca (pri nas je to še zelo redko). **Če kraj ni naveden, velja domneva, da se delo opravlja na sedežu delodajalca.**
- (5) **čas trajanja delovnega razmerja** – pove nam, ali se pogodba sklepa za določen ali nedoločen čas. Če je pogodba sklenjena za določen čas, mora vsebovati tudi določilo o načinu izrabe letnega dopusta.
- (6) določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom;
- (7) **določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času** in razporeditvi delovnega časa – **pri tem se stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca.**
- (8) predmet pogodbe o zaposlitvi je delo za plačilo, zato mora vsebovati **določilo o osnovni plači in o morebitnih drugih plačilih;**

- (9) **določitev plačilnega dneva** – delavec ima pravico dobiti plačo na določen dan. Gre za varstveno določbo v korist delavca. Poleg tega mora pogodba vsebovati še *določilo o drugih sestavinah plače delavca, določilo o plačilnem obdobju in določilo o načinu izplačevanja plače. Pri tem se stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca.*
- (10) **določilo o letnem dopustu in načinu določanja letnega dopusta** – pri tem se stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca.
- (11) **dolžina odpovednih rokov** – pri tem se stranki lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca.
- (12) **navedba:**
- **kolektivnih pogodb**, ki zavezujejo delodajalca;
 - **splošnih aktov delodajalca**, ki delavcu določajo pogoje dela.

(13) druge pravice in obveznosti, določene z zakonom.

Stranki v pogodbi o zaposlitvi nista dolžni urediti vseh vprašanj. *Stranki se lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca glede:*

- *določila o dnevnem ali tedenskem delovnem času;*
- *določitev plačilnega dneva, določila o drugih sestavinah plače, določila o plačilnem obdobju in določila o načinu izplačevanja plače;*
- *določila o letnem dopustu in načinu določanja letnega dopusta;*
- *dolžine odpovednih rokov. [§ 29/(2)]*

Stranki se v pogodbi o zaposlitvi lahko dogovorita o pravicah, ki so za delavca ugodnejše. Minimum, določen v zakonu in drugih aktih, se na splošno vzeto počasi viša, vendar se lahko tudi zniža. Če se v pogodbi o zaposlitvi vse natančno določi, je takšna praksa za delavca ugodnejša, ko pride do znižanja zakonskih minimumov, kajti v takem primeru se upošteva pogodba v zaposlitvi.

Če pa se stranki v pogodbi o zaposlitvi sklicujeta na pravne norme ter se zniža raven zakonskih pravic, to pomeni tudi znižanje pravic delavca. Zato je pomembno, kakšna je vsebina pogodbe o zaposlitvi.

Vsebina pogodbe o zaposlitvi ne sme biti v nasprotju z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca. Če je določilo pogodbe o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, ki so določene z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, se kot sestavni del pogodbe uporabljajo te splošne določbe [§ 30]. Neveljavna določila se torej nadomestijo z najbolj ugodnimi določili pravnih virov za delavca.

Sprememba pravnih norm ne zahteva sklenitve nove pogodbe. Velja stara pogodba o zaposlitvi, pri čemer se neveljavne določbe nadomestijo z ugodnejšimi določbami novega splošnega akta.

Pogodbe o zaposlitvi ne smemo enačiti z delovnim razmerjem. Pogodba o zaposlitvi obsega samo pravice, določene v pogodbi. Delovno razmerje pa napolnjujejo pravice, določene v pogodbi o zaposlitvi, in pravice iz splošnih pravnih norm, ki se inkorporirajo v pogodbo o zaposlitvi.

3.12. (TEMELJNE IN DODATNE) OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK

Praviloma takšnega poglavja v tujih zakonodajah ni. Ta pravila so se razvila v sodni praksi. Kot razlog za navedbo teh določil v zakonu se navaja, da je eden izmed namenov zakona tudi prosvetljevanje ljudstva in izobraževanje ljudi.

Zakon določa **obveznosti delavca in delodajalca**. Kršitve teh obveznosti imajo svoje posledice.

Obveznosti se v drugih pravnih sistemih delijo na:

- (1) **temeljne obveznosti** – to sta:

- 1) **DELO za delavca;**
- 2) **PLAČILO za delodajalca.**

(2) **dodatne obveznosti.**

3.12.1. OBVEZNOSTI DELAVCA

Obveznosti delavca razvrstimo v 5 sklopov:

- (1) **opravljanje dela;**
- (2) **obveznost obveščanja;**
- (3) **prepoved škodljivega ravnanja;**
- (4) **obveznost varovanja poslovne skrivnosti;** IN
- (5) **prepoved konkurence.**

3.12.1.1. OPRAVLJANJE DELA

Opravljanje dela zajema 3 kategorije:

(1) **dolžnost opravljanja dela** – *delavec mora delo opravljati:*

- *vestno;*
- *na delovnem mestu, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi;*
- *v času in kraju, ki sta določena za izvajanje dela;*
- *ob upoštevanju organizacije dela in poslovanja pri delodajalcu. [§ 31/(1)]*

Delavec mora opravljati tudi drugo delo v primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo [§ 31/(2)]. S tem se skuša upoštevati izjemne primere, ko je dopustno, da se delavcu naloži drugo delo.

(2) **podrejenost delavca delodajalcu = upoštevanju navodil delodajalca** – *delavec mora upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja [§ 32].*

(3) **spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu** – *delavec mora spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati svoje delo, da zavaruje življenje in zdravje sebe in drugih oseb [§ 33].*

3.12.1.2. OBVEZNOST OBVEŠČANJA

Delavec mora delodajalca obveščati:

- **o bistvenih okoliščinah**, ki vplivajo oz. bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti [§ 34/(1)];
- **o vsaki grozeči nevarnosti** za življenje in zdravje ali nastanek materialne škode [§ 34/(2)]

3.12.1.3. PREPOVED ŠKODLJIVEGA RAVNANJA

Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca [§ 35].

3.12.1.4. VAROVANJE POSLOVNE SKRIVNOSTI

Delavec poslovnih skrivnosti delodajalca ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati 3. osebi. *Poslovne skrivnosti kot take določi delodajalec in so bila delavcu zaupane ali je bil z njimi seznanjen na drug način [§ 36/(1)]. V tem se ZDR drži besedila ZGD.*

Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov [§ 36/(2)].

Poslovna skrivnost so predvsem podatki. Delodajalec mora v svojih aktih določiti, kaj je poslovna skrivnost, in o tem obvestiti delavce.

Do kršitve varovanja poslovne skrivnosti pride že, ko nastane možnost nastanka škode, čeprav škoda še ni nastala. Takšna ureditev se kritizira.

3.12.1.5. PREPOVED KONKURENCE

Prepoved konkurence se nanaša na 2 sklopa vprašanj:

(1) **zakonska prepoved konkurence = prepoved konkurence delavca delodajalcu med trajanjem delovnega razmerja;**

(2) **pogodbena prepoved konkurence** = **prepoved konkurence delavca delodajalcu po prenehanju delovnega razmerja**. O tem se je treba dogovoriti v pogodbi o zaposlitvi.

V delovnem razmerju mora obstajati določeno zaupanje (v tuji zakonodaji govorijo o lojalnosti). S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi delavec sprejme obveznost, da bo lojalen delodajalcu.

Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki:

- o sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec;
- o pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco. [§ 37/(1)]

Dopolnilno delo pomeni, da tisti, ki že dela pri enem delodajalcu, se lahko pri drugem delodajalcu zaposli za krajši čas od polnega delovnega časa. Pri tem mora prvi delodajalec dati delavcu pisno soglasje.

V zakonu so določeni **roki za povrnitev škode**, ki jo je delavec povzročil delodajalcu:

- relativni rok – **3 meseci od dneva, ko je delodajalec zvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla**;
- absolutni rok – **3 leta od dokončanja dela ali sklenitve posla**. [§ 37/(2)]

Ti roki niso prekluzivni, zato nanje **sodišče NE pazi po uradni dolžnosti**.

Druga vrsta prepovedi konkurence je pogodbena prepoved konkurence, ki jo imenujemo tudi **konkurenčna klavzula**. Delavec pri svojem delu in v zvezi z delom pridobiva določene informacije, zato **se lahko delavec in delodajalec dogovorita o prepovedi konkurence po prenehanju delovnega razmerja**. Pri tem lahko pride do konflikta z nekaterimi ustavnimi pravicami in svoboščinami, zlasti s svobodo dela, ker je delavec s konkurenčno klavzulo omejen pri zaposlovanju. V mnogih tujih državah zato skušajo pogodbeno prepoved konkurence vedno bolj omejevati, saj so s to prepovedjo ljudje omejeni v svojih ustavnih pravicah in svoboščinah.

Delavec in delodajalec se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovorita prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja, če delavec pri svojem delu ali v zvezi s svojim delom pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja ter poslovne zveze [§ 38/(1)].

Konkurenčna klavzula se lahko dogovori:

- **največ za obdobje 2 let** po prenehanju pogodbe o zaposlitvi;
- **le v primerih, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi**. [§ 38/(2)]

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha na 3 načine:

- (1) prenehanje po volji delavca;
- (2) prenehanje proti volji delavca = prenehanje po volji delodajalca;
- (3) sporazumno prenehanje.

Konkurenčna klavzula mora biti določena z razumnimi časovnimi omejitvami in ne sme izključiti možnosti primerne zaposlitve delavca [§ 38/(3)].

Konkurenčna klavzula mora biti določena v pisni obliki. Če konkurenčna klavzula ni izražena v pisni obliki, se šteje, da ni dogovorjena [§ 38/(4)]. Pisna oblika sicer ni predpisana za celotno pogodbo o zaposlitvi.

Zakon varuje delavce, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi s konkurenčno klavzulo. Zato je predvidena **obvezna določitev nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule**. Kako je nadomestilo določeno? Če spoštovanje konkurenčne klavzule delavcu onemogoča pridobitev zaslužka, ki bi bil primerljiv njegovi prejšnji plači, mu mora delodajalec za ves čas spoštovanja konkurenčne prepovedi izplačevati mesečno denarno nadomestilo [§ 39/(1)]. Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule se mora določiti s pogodbo o zaposlitvi. **Nadomestilo znaša najmanj 1/3 povprečne mesečne plače delavca v zadnjih 3**

mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. [§ 39/(2)] **Če se denarno nadomestilo ne določi s pogodbo o zaposlitvi, potem konkurenčna klavzula ne velja** [§ 39/(3)].

Z izplačevanjem nadomestila se delovnopravna zaščita razširi tudi na obdobje po prenehanju delovnega razmerja. Delodajalec je zavezan delavcu izplačevati določeno nadomestilo po prenehanju delovnega razmerja.

Delodajalec in delavec se lahko sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule [§ 40/(1)]. Lahko tudi skrajšata rok veljavnosti konkurenčne prepovedi po prenehanju delovnega razmerja.

Če delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker jo je delodajalec huje kršil, konkurenčna klavzula preneha veljati, če delavec v 1 mesecu od prenehanja pogodbe prejšnjemu delodajalcu pisno izjavi, da ni vezan s konkurenčno klavzulo [§ 40/(2)].

3.12.2. OBVEZNOSTI DELODAJALCA

(1) Osnovna obveznost delodajalca je **obveznost plačila – delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela** [§ 42]. V ZDR ta obveznost ni postavljena na prvo mesto in tu je zakon pomanjkljiv.

(2) **Obveznost zagotavljanja dela – delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katero sta se v pogodbi o zaposlitvi dogovorila** [§ 41/(1)]. Delodajalec mora delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti. Omogočiti mu mora prost dostop do poslovnih prostorov. [§ 41/(2)]

(3) **Obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer – delodajalec mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu** [§ 43].

(4) **Obveznost varovanja osebnosti delavca – delodajalec mora varovati in spoštovati osebnost delavca ter upoštevati in ščititi zasebnost delavca** [§ 44]. To je splošna določba, ki izhaja iz Ustave, 2 dodatna sklopa obveznosti pa se navezujeta na:

1) **varovanje dostojanstva delavca pri delu – delodajalec mora zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem nobenega delavca ne prizadeva:**

1. neželjeno ravnanje spolne narave, ki vključuje fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje;
2. drugo na spolu temelječe vedenje, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu.

Takšno vedenje ali ravnanje lahko prihaja s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. [§ 45/(1)]

Odklonitev takšnih ravnanj s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju ali delu [§ 45/(2)].

Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domneve, da delodajalec ni varoval dostojanstva delavcev pri delu, je **dokazno breme na strani delodajalca** [§ 45/(3)].

2) **varstvo osebnih podatkov delavca – osebni podatki se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo 3. osebam samo, če:**

1. je to določeno z ZDR ali posebnim zakonom; IN
2. je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem [§ 46/(1)].

Delodajalec torej ne more iskati podatkov o delavcu, ki nimajo nobene zveze z delovnim razmerjem.

Osebnne podatke lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja 3. osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti [§ 46/(2)].

Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj izbrisati in prenehati uporabljati [§ 46/(3)].

Zagotovljeno mora biti **enako varstvo osebnih podatkov kandidata** [§ 46/(4)].

3.13. SPREMEMBA ALI SKLENITEV NOVE POGODBE ZARADI SPREMENJENIH OKOLIŠČIN

Pogodbeni stranki se lahko vedno dogovorita o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi.

Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe lahko predlaga katerakoli stranka [§ 47/(1)]

Kakšna je razlika med spremembo pogodbe in sklenitvijo nove pogodbe? To nam pove § 47/(2) – **nova pogodba se sklene, če se spremeni:**

- **delovno mesto** [= § 29/(1)/3. alineja];
- **trajanje delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta pri pogodbi za določen čas** [= § 29/(1)/5. alineja];
- **določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom** – krajši delovni čas se lahko spremeni v polnega in polni v krajšega [= § 29/(1)/6. alineja].

Nova pogodba se sklene tudi, kadar delodajalec odpove pogodbo in delavcu istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe [glej § 90/(1)].

Nova pogodba torej nastane takrat, ko gre za spremembo najpomembnejših elementov pogodbe o zaposlitvi.

Pogodba se spremeni oziroma nova pogodba velja, če na to pristane tudi nasprotna stranka [§ 47/(3)].

Do spremembe pogodbe lahko pride tudi v primerih odpovedi s strani delodajalca. § 48: **če delodajalec odpove pogodbo iz utemeljenih razlogov za redno odpoved** [= § 88/(1)] **in obstajajo pogoji za nadaljevanje dela pod spremenjenimi pogoji ali na drugem delovnem mestu, se sklene nova pogodba.** Pri tem se upoštevajo določila o odpovedi s ponudbo nove pogodbe [= § 90].

Utemeljeni razlogi za redno odpoved so /pozneje bolj natančno/:

- **poslovni razlogi** – ti obsegajo prenehanje potreb po opravljanju določenega dela zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (popularen izraz za to je *tehnološki višek*);
- **nesposobnost** – obsega:
 - o nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno; ali
 - o neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni ali izvršilnimi predpisi.
- **krivdni razlog** = kršenje pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Pri tem se postavlja vprašanje, ali je res realno pričakovati, da bo delodajalec iskal drugo delo za delavca, ki je kršil obveznost iz pogodbe.

Kaj storiti v primeru, če se spremenijo zakoni, kolektivne pogodbe in splošni akti – kako vse to vpliva na vsebino pogodbe o zaposlitvi? Spremeni se tudi pogodba o zaposlitvi, vendar **ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca delavec ohrani vse tiste pravice, ki so zanj ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi** [§ 49]. V veljavi pogodba torej ostane, če je za delavca ugodnejša.

Pogodba o zaposlitvi se spremeni ali na novo sklene v pisni obliki [§ 50], kot je bila sklenjena osnovna pogodba.

Odpoved pogodbe s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi ureja § 90, ki določa, da delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi in istočasno ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi v skladu s § 88 [§ 90/(1)]. Delavec mora reagirati na to ponudbo v zakonsko določenem roku – **delavec se mora izjasniti o sklenitvi nove pogodbe v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe** [§ 90/(2)]. **Če delavec sprejme ponudbo za ustrežno zaposlitev za nedoločen čas, potem nima pravice do odpravnine, vendar obdrži pravico izpodbijati utemeljenost odpovednega razloga pred pristojnim sodiščem** [§ 90/(3)]. Zakon varuje delavca tako, da mu **mora delodajalec ponuditi ustrežno zaposlitev za nedoločen čas.** Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva

enaka vrsta in stopnja izobrazbe kot za delo na prejšnjem delovnem mestu [§ 90/(3)]. Če je zaposlitev neustrezna, ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine [§ 90/(4)].

Institut spremembe p.z. in sklenitve nove p.z. je nadomestil *institut razporeditve na drugo delovno mesto*, ki je povzročal veliko sporov in ni bil uporabljan le v primerih razporeditve, temveč tudi v primerih napredovanja. Razporeditev ni bila ustrezna rešitev, saj je pomenila spremembo bistvenega elementa p.z.

Delovno mesto v zakonodaji ni definirano. Ima dvojni pomen:

- (1) **organizacijski pomen** = fizični, dejanski, prostorski pomen – delavec lahko dela doma ali bolj pogosto v prostorih delodajalca;
- (2) **pravni pomen** = skupek del in nalog, ki se opravljajo v delovnem procesu in jih mora delavec opravljati na podlagi p.z. Za delo na določenem delovnem mestu mora delavec izpolnjevati določene pogoje.

Delovno mesto je bistveni element pogodbe o zaposlitvi.

Stari ZTPDR (v § 17–20) in stari ZDR (v § 21–25) sta urejala razporejanje na drugo delovno mesto tako, da smo razlikovali:

- *razporeditev na drugo delovno mesto pri istem delodajalcu;*
- *razporeditev na drugo delovno mesto k drugemu delodajalcu;*
- *trajna razporeditev na drugo delovno mesto;*
- *začasna razporeditev na drugo delovno mesto;*
- *horizontalna razporeditev* = razporeditev na delovno mesto, ki ustreza strokovni izobrazbi delavca;
- *vertikalna razporeditev* = razporeditev na delovno mesto, ki ne ustreza strokovni izobrazbi delavca;
- *razporeditev iz enega kraja v drug kraj.*

Ureditev, v kateri je delodajalec lahko prosto razporejal delavce, je bila sporna, ker jo lahko obravnavamo kot kršitev svobode dela.

Do razporeditev je pogosto prišlo tudi zaradi okoliščin na strani delavcev (nosečnost žene, starost delavca, itd.).

Razporeditev na drugo delovno mesto je bila zakonita, če je ustrezala strokovni izobrazbi delavca in so zanjo obstajale nujne potrebe dela ali delovnega procesa.

Izjema od tega načela je bila razporeditev na delovno mesto, ki ni ustrezalo strokovni izobrazbi delavca – ZDR je določal, da je bil delavec, če je v to privolil, lahko razporejen na drugo delovno mesto, za katerega se je zahtevala nižja izobrazba, če mu je bil izrečen zdravstveno varstveni ukrep. V tem primeru je bil delavec razporejen na drugo delovno mesto s posebnimi pooblastili za dobo največ 1 leta.

Do razporeditve iz enega v drug kraj je lahko prišlo tudi brez privolitve delavca – v zakonu so bili naštet primeri, ki se niso šteli za takšno razporeditev. Navedeni so bili tudi primeri, ko delavca ni bilo dopustno razporediti v drug kraj brez njegove privolitve (če bi se poslabšali življenjski pogoji za delavca in njegovo družino).

V starem ZDR je bil urejen tudi *institut ugotavljanja nezmožnosti delavca za delo*, če delavec ni dosegal pričakovanih delovnih rezultatov. Določen je bil postopek, v katerem se je ugotavljala nezmožnost delavca za delo in poskušalo ugotoviti, katero delo je delavec lahko opravljal oz. ga je bil zmožen opravljati. Če delodajalec ni našel primerne dela za takšnega delavca, ga je lahko odpustil.

Sindikati in delodajalci niso bili naklonjeni temu, da v novem ZDR ni instituta razporeditve delavca na drugo delovno mesto.

3.14. SUSPENZ POGODBE O ZAPOSLOTVI

Gre za nov institut glede na umestitev in poimenovanje. Pride v poštev, ko **zaradi določenih okoliščin pride do prekinitve dela, vendar ne pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi.**

S tem institutom se skuša varovati zaposlitev delavcev. V Nemčiji govorijo o institutu varovanja pravic in obveznosti.

Do suspenza pride, kadar se delo prekine:

- **za največ 6 mesecev, če gre za:**
 - o zaporno kazen;
 - o vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep;
- **za dalj časa, če gre za:**
 - o služenje vojaškega roka (to ni več aktualno);
 - o opravljanje nadomestne civilne službe (to tudi ne);
 - o usposabljanje za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije;
 - o **pripor**;
 - o druge primere, ki jih določa zakon. [vse § 51/(1)]

Med suspensom pogodba o zaposlitvi ne neha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če:

⇒ *so podani razlogi za izredno odpoved;*

⇒ *je uveden postopek za prenehanje delodajalca*. [vse § 51/(1)]

Suspens pomeni visečnost pogodbe – med suspensom mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela [§ 51/(2)]. To pomeni, da pogodba ne preneha, vendar delavec ne more uresničevati pravic v zvezi z opravljanjem dela, določenih v zakonu ali p.z. **Kljub suspensu mora delavec kot stranka p.z. spoštovati nekatere obveznosti do delodajalca** (npr. ne sme škodovati delodajalcu, ne sme širiti lažnih ali škodljivih informacij, itd.).

Mirovanje pogodbe velja določen čas = toliko časa, kolikor obstajajo razlogi, zaradi katerih je prišlo do suspenza, in 5 zakonsko določenih dni po prenehanju razlogov za suspens. *Delavec se ima pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v 5 dneh po prenehanju razlogov za suspens*. Če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je izrečena izredna odpoved, traja suspens pogodbe do začetka učinkovanja izredne odpovedi. [§ 51/(2)] Kot upravičene razloge štejemo bolezni, naravne nesreče, itd.

Doslej je po sodni praksi veljalo, da je delavec zakonito ravnal, če se je zadnji dan zakonsko določenega roka zgolj javil delodajalcu. Vprašanje je, ali bodo sodišča to interpretacijo ohranila ali bodo mnenja, da mora delavec na ta dan začeti dejansko delati.

ZDR v prehodnih in končnih določbah vsebuje posebno ureditev [§ 235], s katero ureja položaj delavcev, ki jim pravice in obveznosti iz delovnega razmerja mirujejo po stari ureditvi, in delavcev, ki imajo pravico do vrnitve k delodajalcu. Institut suspenza namreč pomeni nadomestitev instituta mirovanja pravic in obveznosti iz d.r. ter instituta vrnitve k delodajalcu. Potrebno je vsebinsko razlikovati med institutom mirovanja pravic in obveznosti iz d.r. ter institutom vrnitve k delodajalcu.

Pri mirovanju pravic in obveznosti delovno razmerje ni prenehalo, delavec pa je imel po določenem roku pravico do vrnitve na delo. Če se je v zakonitem roku 5 dni vrnil, je lahko nadaljeval z delom, ki ga je prej opravljal, pri čemer je pogodba o zaposlitvi ostala v veljavi.

Stari ZTPDR je urejal institut mirovanja pravic in obveznosti v § 34. Stari ZDR ga je dopolnil v § 24 in § 62.

§ 34 ZTPDR je navajal primere, zaradi katerih je prišlo do mirovanja:

- o vojaščina;
- o napotitev v lastna ali mešana podjetja v tujini;
- o zaporna kazen do 6 mesecev;
- o delo v diplomatskih predstavništvi.

§ 24 starega ZDR se je nanašal na primer začasne razporeditve delavca na drugo delovno mesto pri novem delodajalcu – pri starem delodajalcu so delavcu pravice in obveznosti mirovale, pri novem delodajalcu pa je bil v delovnem razmerju.

§ 62 starega ZDR je določil še 2 dodatna primera mirovanja pravic in obveznosti:

- o neplačana odsotnost z dela;
- o materinstvo = varstvo otroka, starega do 3 leta.

§ 65 starega ZDR je določil izjemo od mirovanja pravic in obveznosti – v obdobju mirovanja se je lahko začel ali nadaljeval disciplinski postopek, ki bi sicer lahko zastaral.

Po starem ZDR je mirovanje lahko trajalo tudi do 30 let. Po preteku mirovanja se je delavec lahko vrnil na staro delovno mesto. Danes govorimo o vrnitvi na ustrezno delovno mesto.

Delavci, ki jim mirujejo pravice in obveznosti iz d.r. v skladu s starimi predpisi do dneva, ko se začne uporabljati novi ZDR, se imajo pravico vrniti na delo, ki so ga prej opravljali, v roku 5 dni po prenehanju razlogov za mirovanje. Delodajalec je delavca dolžan obvestiti o tem roku. [§ 235/(1)]

Pri institutu vrnitve k delodajalcu je delovno razmerje prenehalo, delavec pa je imel zaposlitev varovano tako, da ga je delodajalec moral vzeti nazaj na delo, pri čemer je bilo potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi.

Pravico do vrnitve k delodajalcu je imel po § 35 ZTPDR delavec, ki je bil izvoljen ali imenovan v samoupravno, javno ali drugo družbeno mesto, zaradi katerega je moral prenehati z delom. V 30 dneh po prenehanju izvolitve oz. imenovanja je imel pravico vrniti se na delovno mesto, ki je ustrezalo njegovi strokovni izobrazbi.

To določbo je dopolnjeval § 67 ZTPDR, po katerem je imel pravico do vrnitve k delodajalcu tudi zakonec delavca, ki je bil poslan na diplomatsko predstavništvo v tujini. Rok za vrnitev je znašal 30 dni.

Delavci, ki se imajo pravico vrniti k delodajalcu v skladu s starimi predpisi do dneva, ko se začne uporabljati novi ZDR, imajo pravico z delodajalcem skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, razen če je iz poslovnih razlogov prenehala potreba po opravljanju tega dela. Če delodajalec iz poslovnih razlogov ne sklene nove pogodbe o zaposlitvi, mora delavcu izplačati:

- nadomestilo plače za čas odpovednega roka; IN
- odpravnino. [vse § 235/(2)]

Pojem *suspens* se je do sedaj uporabljal drugače, pomenil je namreč *odstranitev delavca iz dela ali iz delovne organizacije*. Delavec je bil suspendiran zaradi varnosti njega samega ali drugih delavcev ali zaradi zavarovanja dokazov, ki so se izvajali v disciplinskem postopku. Delavec je bil v okviru suspenza:

- razporejen na drugo delovno mesto, pri čemer ni prišlo do mirovanja delovnega razmerja;
- odstranjen iz delovne organizacije, pri čemer je prišlo do delnega mirovanja pravic in obveznosti.

3.15. POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI

V tem poglavju zakon ureja posebne nestandardne in atipične vrste p.z. To so:

- (1) **pogodba o zaposlitvi za določen čas;**
- (2) **pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku;**
- (3) **pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del;**
- (4) **pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom;**
- (5) **pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu;**
- (6) **pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.**

Te p.z. so odziv na potrebe po večji fleksibilnosti.

3.15.1. POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Pravilo: **Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, razen če je z zakonom drugače določeno** [§ 10/(1)]. Izjeme od tega pravila so v § 52–56.

V § 52/(1) so naštet primeri, v katerih se lahko p.z. sklene za določen čas:

- (1) *izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas;*
- (2) *nadomeščanje začasno odsotnega delavca;*

- (3) *začasno povečan obseg dela;*
- (4) *zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen če ima osebno delovno dovoljenje;*
- (5) *poslovodne osebe;*
- (6) *sezonsko delo;*
- (7) *priprava na delo, usposabljanje, izpopolnjevanje za delo in izobraževanje za delo;*
- (8) *delo v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu;*
- (9) *opravljanje javnih del ali vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja;*
- (10) *priprava ali izvedba projektno organiziranega dela;*
- (11) *delo zaradi uvajanja novih programov, nove tehnologije, tehničnih izboljšav delovnega procesa ali usposabljanja delavcev;*
- (12) *voljeni in imenovani funkcionarji ter delavci, ki so vezani na mandat v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah;*
- (13) *drugi primeri, ki jih določa zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.*

Ne glede na te omejitve se lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi, da manjši delodajalec lahko sklepa p.z. za določen čas [§ 52/(2)]. Majhni delodajalci so delodajalci, ki zaposlujejo največ 10 delavcev.

Pogodba o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo opravi [§ 53/(1)].

Pri tem se p.z. prilagodi naravi dela (sezonsko delo, projektno delo, itd.).

Zakon dopušča **verženje p.z. za določen čas**, vendar § 53/(2) postavlja omejitev: *delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih p.z. za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot 2 leti. Pri tem so predvidene izjeme za:*

- *nadomeščanje začasno odsotnega delavca [= § 52/(1)/2. alineja];*
- *zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas [= § 52/(1)/4. alineja];*
- *poslovodne osebe [= § 52/(1)/5. alineja];*
- *voljeni in imenovani funkcionarji ter na mandat vezani delavci [= § 52/(1)/12. alineja];*
- *projektno delo [= § 52/(1)/10. alineja], če tako določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti [§ 53/(3)].*

§ 53/(4) predstavlja reakcijo zakonodajalca na pogosta dogajanja v praksi. P.z. za določen čas se je delodajalcem splačalo sklepati tako, da so se izognili dodatnim stroškom, ki jih predstavljajo nadomestila plače za letni dopust in državne praznike. Npr. p.z. so sklenili do božičnih praznikov, jo takrat prekinili in po Novem letu spet sklenili. Po novem ZDR takšno ravnanje ni več možno, kajti *3-mesečna ali krajša prekinitev ne pomeni prekinitev neprekinjenega 2-letnega obdobja [§ 53/(4)].* Takšna prekinitev se bo vštela v 2-letno obdobje.

Novi ZDR predvideva sankcije, **če se p.z. za določen čas sklene v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil p.z. – šteje se, da je delavec sklenil p.z. za nedoločen čas [§ 54].** To pomeni, da je potrebno skleniti novo pogodbo, ki je p.z. za nedoločen čas.

Obe pogodbeni stranki imata enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas [§ 55]. Gre za izenačitev delavcev, ki imajo sklenjeno p.z. za določen in nedoločen čas. Samo zakon lahko določi izjeme od tega pravila.

Kako se sklepajo p.z. za določen čas glede sezonskega dela? P.z. se sklepa za čas sezone, ki je odvisen od dejavnosti – potreba po delu je v tem času večja kot v času izven sezone. Od delavca se pričakuje celo, da bodo delali več od polnega delovnega časa (nadure) ali pa se predvidi neenakomerna razporeditev delovnega časa. *Če delavec za določen čas opravlja sezonsko delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa in pri tem opravi več ur, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom [§ 56/(1)].* Tako izračunani delovni dnevi se štejejo v delovno

dobro delavca, kot če bi jih prebil na delu. Skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presežati 12 mesecev. [§ 56/(2)] Npr. delavec, ki dela 12 ur na dan (= 4 nadure dnevno), naredi v 2 dneh (= 24 ur dela) 3 standardne delovne dni, zato lahko dela največ 8 mesecev.

P.z. za določen čas v naši ureditvi ni novost. Poznamo jo od leta 1957 naprej. V praksi do konca 1980. in začetka 1990. let takšnih pogodb ni bilo veliko.

ZTPDR je p.z. za določen čas urejal v sklopu določb o sklepanju delovnega razmerja. V § 12 je bilo najprej navedeno pravilo, da se delovno razmerje sklepa za nedoločen čas. Dopuščalo pa se je, da se je delovno razmerje sklenilo za določen čas v skladu z zakonom. ZTPDR je z navedbo primerov nakazal, za kakšna delovna razmerja naj bi se p.z. za določen čas sklepale (sezonsko delo, nadomeščanje začasno odsotnega delavca, itd.). Delavec, ki je sklenil d.r. za določen čas, je imel vse pravice in obveznosti, ki jih je imel delavec, ki je bil sklenil d.r. za nedoločen čas.

Stari ZDR je dopolnil takšno ureditev. Po § 14/(2), ki je opredeljeval svobodo sklepanja d.r., delodajalec ni bil dolžan izbrati nobenega izmed kandidatov, četudi je ustrezal kvalifikacijam. Če pa so se prijavili sami neustrezni kandidati, je lahko delodajalec sklenil d.r. tudi s katerim izmed njih, vendar le za določen čas – največ 1 leto. Ostale primere, v katerih se je lahko sklenila p.z. za določen čas, je stari zakon navajal samo primeroma, vendar je dopuščal določitev tudi drugih primerov z avtonomnimi pravnimi viri.

Po starem ZDR je p.z. za določen čas prenehala v 3 primerih:

- s potekom časa, ki je bil predviden za izvršitev določenega dela;
- z nastopom dne, ki je bil določen v pogodbi;
- z dnem, ko se je vrnil nadomeščani delavec.

Niti ZTPDR niti stari ZDR nista določala, koliko časa je lahko trajala p.z. za določen čas, kar je predstavljalo veliko anomalijo. Sedaj je uzakonjeno maksimalno 2-letno obdobje.

P.z. za določen čas se je sklenila po običajnem postopku, ki se je začel z objavo prostega delovnega mesta. § 9 starega ZDR je določal, da objava prostega delovnega mesta v nekaterih primerih ni bila potrebna:

- o kadar je šlo za nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
- o kadar je šlo za delo, ki je trajalo do 60 dni.

§ 18 starega ZDR je določal varstvo delavca pred nezakonitim d.r. za določen čas – če je bilo d.r. sklenjeno nezakonito ali če je delavec, ki je bil sklenil d.r. za določen čas, po preteku tega časa ostal na delu v delavski organizaciji, je veljalo, da je bilo d.r. sklenjeno za nedoločen čas. Če se začasno odsotni delavec ni vrnil nazaj na delo ali je delavec za določen čas nadaljeval z delom, ker je le-to izgubilo naravo začasnosti, je lahko delavec nadaljeval z delom, pri čemer se je sklenila nova p.z. brez predhodnega postopka (objava prostega delovnega mesta).

Logično bi bilo, da bi se razlog za sklenitev p.z. za določen čas v sami pogodbi navedel. Če razloga ni bilo, so se lahko zaporedoma sklepale p.z. za določen čas, čeprav bi bila lahko sklenjena p.z. za nedoločen čas.

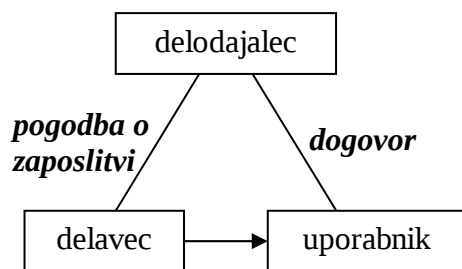
Kdaj je delavec lahko uveljavljal, da je to nezakonito? Delavec je uveljavljal varstvo, ko mu je p.z. potekla ali mu je delodajalec p.z. odpovedal – delavec je pred sodiščem uveljavljal, da je šlo za p.z. za nedoločen čas.

V mednarodnih institucijah se zavzemajo za nove oblike p.z., ker je to dobro za trg dela in zmanjšuje brezposelnost. P.z. za določen čas ne zmanjšujejo brezposelnosti, temveč jo le generirajo. Na zmanjšanje brezposelnosti bolj vplivajo p.z. za krajši čas od polnega delovnega časa.

Naša nova zakonodaja ne dopušča neomejenega veriženja p.z. za določen čas.

3.15.2. POGODBA O ZAPOSLOTVI MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM, KI OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU

Gre za **tristransko razmerje** – delavec posreduje delo delavca drugemu uporabniku.



V tujini takšno posredovanje opravljajo agencije za občasno zaposlovanje (*temporary employment agencies*). Tega instituta ne smemo enačiti z institutom napotitve brezposelne osebe na delo, ki jo izvaja Zavod za zaposlovanje, kajti delodajalec takšne brezposelne osebe ni dolžan zaposliti. Pri institutu posredovanja dela pa je delavec zaposlen.

Posredovanje dela je bilo včasih neodplačno, po novi zakonodaji pa je lahko tudi odplačno. Zavod za zaposlovanje po novem posreduje zaposlitev, agencije za zaposlovanje pa posredujejo delo. Takšna agencija pri nas je ADECO.

Po Konvenciji MOD 121 je možno tudi odplačno posredovanje dela. Opravljajo ga zasebne agencije za posredovanje dela.

Prvi zakon, ki je upošteval omenjene spremembe, je bil ZZZPB v 2. noveli, v kateri se § 6 ukvarja s posredovanjem in zagotavljanjem delovne sile. Ta člen določa, da **se delo posreduje delavcu, ki je sklenil p.z. z delodajalcem na podlagi pravilnika o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje**. Delodajalec mora skleniti z uporabnikom pisni dogovor – *delodajalec in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, v katerem podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika* [§ 61/(1) novi ZDR]. **Delavec je v delovnem razmerju z delodajalcem in v posebnem razmerju z uporabnikom**. Mora se držati navodil uporabnika, kako naj opravlja delovne naloge. Delavec je formalno podrejen delodajalcu in uporabniku.

§ 57/(2) novega ZDR določa omejitve in primere, ko **delodajalec delavca ne sme napotiti na delo k drugemu uporabniku**, če:

- (1) gre za nadomeščanje delavcev, ki stavkajo;
- (2) je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpustil večje število delavcev – takšna ureditev je predpisana zato, ker imajo odpuščeni delavci prednostno pravico do zaposlitve v primeru, da delodajalec spet zaposluje;
- (3) ocena tveganja pri uporabniku kaže, da so delavci izpostavljeni nevarnostim (nevarna in zdravju škodljiva delovna mesta);
- (4) v drugih primerih, ki jih določajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti.

Po osnovni ideji avtorjev novega ZDR naj bi delodajalec sklenil z delavcem pogodbo za nedoločen čas. Ta ideja ni bila sprejeta. **ZDR dopušča sklepanje pogodb za nedoločen kot tudi za določen čas** [§ 58/(1)]. V praksi so takšne pogodbe sklenjene za toliko časa, kolikor uporabnik delavca potrebuje. Takšno "zaposlovanje" je za uporabnika cenejše, kot če bi sam sklenil p.z. z delavcem.

Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku ne sme biti razlog za prenehanje p.z. [§ 58/(2)] To pride v poštev samo pri pogodbah za določen čas. P.z. preneha po poteku časa, za katerega je bila sklenjena.

Časovna omejitev opravljanja dela pri uporabniku – *delodajalec ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do 1 meseca dalj kot 1 leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem* [§ 59].

Vsebina pogodbe:

- (1) **dogovor, da bo delavec delo opravljal pri uporabniku** – *delavec in delodajalec se dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in času, ki sta določena z napotitvijo delavca na delo k uporabniku* [§ 60/(1)];

- (2) **višina plače in nadomestila je odvisna od pravnih virov, ki zavezujejo uporabnika (kolektivne pogodbe in splošni akti) ter od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih** [§ 60/(2)] – upošteva se načelo enakega obravnavanja delavcev pri uporabniku;
- (3) **dogovor med delavcem in delodajalcem o višini nadomestila plače:**
- 1) **za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku;**
 - 2) **za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku.**
- Višina nadomestila plače ne more biti nižja od 70% minimalne plače.** [vse § 60/(3)]
- (4) **dogovor med delodajalcem in uporabnikom:**
- 1) **o pravicah in obveznostih uporabnika in delodajalca;**
 - 2) **o pravicah in obveznostih uporabnika in delavca.** [vse § 61/(2)]
- V skladu z dogovorom mora biti delavec:**
- o **napoten na delo k uporabniku;** in
 - o **pisno obveščen o:**
 - **pogojih dela pri uporabniku;**
 - **pravicah in obveznostih, neposredno vezanih na opravljanje dela.** [vse § 61/(3)]
- (5) **preden delavec začne z delom, mora uporabnik:**
- 1) **delodajalca obvestiti o pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec;**
 - 2) **delodajalcu predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.**
- [vse § 61/(1)]

§ 62 določa **pravice, obveznosti in odgovornosti uporabnika in delavca. Delavec mora delati po navodilih uporabnika** [§ 62/(1)] Uporabnik in delavec morata v času opravljanja dela upoštevati ZDR, kolektivne pogodbe in splošne akte glede pravic in obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela [§ 62/(2)]. **Podrejenost** delavca uporabniku je **omejena**, ker **delavec ima pravico odkloniti opravljanje dela, če uporabnik krši svoje obveznosti** [§ 62/(3)]. Če delavec krši obveznosti, je to razlog za:

- **ugotavljanje disciplinske odgovornosti;**
- **odpoved p.z. pri delodajalcu.** [vse § 62/(4)]

Tu je pomembno opozoriti na to, da **kršitev ugotavlja delodajalec, ne uporabnik.**

Letni dopust izrablja delavec po dogovoru med delodajalcem in uporabnikom [§ 62/(5)]. Tu zakon ne upošteva 2 možnosti in sicer: **1** da je p.z. sklenjena za nedoločen čas, in **2** da je p.z. sklenjena za določen čas. Takšno upoštevanje bi bilo potrebno, če bi šlo za p.z. za določen čas, ker mora delavec nekaj časa nepretrgano delati, da lahko izrabi pravico do letnega dopusta.

3.15.3. POGODBA O ZAPOSLOTVI ZARADI OPRAVLJANJA JAVNIH DEL

To pogodbo natančneje določa Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) v § 53. V času opravljanja javnega dela bi morale osebe sklepati p.z., kajti tisti, ki so opravljali javna dela, niso delali na podlagi p.z., temveč na podlagi pogodbe o delu ali zgolj po nalogu Zavoda za zaposlovanje. ZDR je glede te pogodbe zelo skop.

Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem – izvajalcem javnih del [§ 63/(1)]. Pri določanju vsebine p.z. se upošteva § 53 ZZZPB. **Upoštevati je treba naravo in vrsto dela.** Pogodba se sklene **za določen čas, največ za eno leto.** Izjemoma se ta rok podaljša, če se v tem letu za brezposelno osebo ne najde drugega dela.

Pogodba o zaposlitvi (zaradi opravljanja javnih del) se sklene ob upoštevanju posebnosti, določenih z zakonom, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti [§ 63/(2)].

Delavec se lahko v času opravljanja javnih del izobražuje in usposablja, da bo kasneje dobil drugo delo. To se v p.z. upošteva.

Določena je tudi višina plače, do katere je delavec upravičen.

3.15.4. POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

Najprej bomo obravnavali nekaj razlik med novim in starim ZDR.

V novem ZDR § 64 ne vsebuje usmeritev, v katerih primerih je smiselno in dopustno sklepanje p.z. s krajšim delovnim časom.

§ 46 starega ZDR pa je določil pogoje, pod katerimi se je lahko opravljalo delo s krajšim delovnim časom. Ti pogoji so bili kumulativni:

- o če je bilo delo s krajšim delovnim časom v interesu delavca in delovne organizacije;
- o če je bilo delo s krajšim delovnim časom družbeno in ekonomsko smotno;
- o na enem delovnem mestu sta delala 2 delavca – delila sta si delovno mesto (*job sharing*).

V § 64/(2) novega ZDR se nahaja **definicija krajšega delovnega časa – za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu**. Polni delovni čas po ZDR obsega 40 ur/teden, vendar lahko splošni akt delodajalca določi tudi krajši polni delovni čas, kot je določen v ZDR.

Po § 27 ZTPDR je imel delavec, ki je sklenil p.z. s krajšim delovnim časom, vse pogodbene in druge (= zakonske) pravice in obveznosti kot delavec, ki je delal polni delovni čas. To imenujemo **izenačitev delavcev, ki delajo polni in krajši delovni čas**. Takšno načelo sprejema tudi § 64/(3) novega ZDR: *Delavec, ki je sklenil p.z. za krajši delovni čas, ima enake pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz d.r. kot delavec, ki dela polni delovni čas, in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil d.r.* Obseg pravic je torej odvisen od časa, v katerem delavec opravlja delo.

Po § 64/(4) ima delavec, ki je sklenil p.z. za krajši delovni čas, *pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju* (= 4 delovni tedni). To izenačenje temelji na Konvenciji MOD št. 132 o letnem dopustu.

V skladu s posebnim zakonom ima delavec, ki je sklenil p.z. za krajši delovni čas, pravico do sodelovanja pri upravljanju [§ 64/(5)].

Delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom, imajo po Konvenciji MOD št. 175 o delu s krajšim delovnim časom zagotovljeno **posebno varstvo**, ki ga določa § 64/(6) – **delodajalec delavcu, ki ima krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen če:**

- je v p.z. drugače dogovorjeno; ali
- gre za dodatno delo v primerih naravne ali druge nesreče [= § 144].

Stari ZDR je urejal delo s krajšim delovnim časom v poglavju o delovnem času. Stari ZDR je urejal tudi "skrajšani delovni čas" – delovni čas v delovni organizaciji se je lahko skrajšal, ko je šlo za delo, ki je bilo zdravju škodljivo ali je bilo nevarno in teh posledic ni bilo možno odpraviti z varnostnimi ukrepi. Možno je bilo skrajšanje pod 36 ur/teden. Za takšne delavce ni bilo dopustno uvajati nadurnega dela.

Sklepanje p.z. s krajšim delovnim časom je prostovoljno. To določa § 64/(1): *pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa*. V praksi je takšnih pogodb pri nas malo, v tujini pa naraščajo, ker so jih delavci prisiljeni sklepati, da ne bi ostali brez dela. Predvsem ženske se pogosto sili v p.z. s krajšim delovnim časom.

Delavci (npr. učitelji) sklepajo takšne pogodbe, da si zagotovijo socialno in materialno varnost. **Delavec lahko sklene p.z. za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, določen z zakonom** [§ 65/(1)]. Tako delavec doseže polno zavarovalno dobo in s tem socialno varnost.

V primeru dela pri več delodajalcih lahko pride do konflikta pri uresničevanju pravic iz d.r. (npr. pri izrabi letnega dopusta). Zato ZDR določa, da *se mora delavec z delodajalci sporazumeti o:*

- delovnem času;
- načinu izrabe letnega dopusta; in
- drugih odsotnostih z dela. [vse § 65/(2)]

Delodajalci so delavcu dolžni zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo [§ 65/(3)].

Do dela s krajšim delovnim časom pride lahko v posebnih primerih. **Delavec dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o:**

- ⇒ o pokojninskem in invalidskem zavarovanju;
- ⇒ o zdravstvenem zavarovanju;
- ⇒ o starševskem dopustu.

Tak delavec ima:

- o **pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas;**
[vse do sem § 66/(1)]
- o **pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti;** [§ 66/(2)]
- o **druge pravice in obveznosti iz d.r., kot če bi delal polni delovni čas.** [§ 66/(2)]

Pomembna določba glede p.z. s krajšim delovnim časom se nahaja tudi v § 23/(4): **delodajalec, ki ima zaposlene delavce s krajšim delovnim časom in zaposluje na delovna mesta s polnim delovnim časom, mora o prostih delovnih mestih pravočasno obvestiti delavce na oglasnem mestu na svojem sedežu.** Delavci s krajšim delovnim časom naj bi torej imeli "prednost".

3.15.5. POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA OPRAVLJANJE DELA NA DOMU

Dela na domu ne smemo jemati dobesedno, ker gre za delo, ki ga delavec opravlja izven prostorov delodajalca. **Za delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja:**

- (1) **na svojem domu;** ali
- (2) **v prostorih po svoji izbiri, ki so izven prostorov delodajalca.** [vse § 67/(1)]

Taka pogodba se lahko sklene za dejavnost, ki sodi v redno ali pomožno dejavnost delodajalca. **Delodajalec in delavec se lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca** [§ 67/(2)].

Praden delavec začne delati, mora delodajalec o nameravanem organiziranju dela na domu, obvestiti inšpekcijo za delo [§ 67/(3)]. To je potrebno, da lahko inšpektor po možnosti takšno delo prepove in da ga nadzoruje. **Inšpektor delo na domu prepove, če:**

- (1) **je škodljivo;**
- (2) **obstaja nevarnost, da postane škodljivo:**
 - 1) **za delavce, ki delajo na domu;** ali
 - 2) **za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja;**
- (3) **gre za delo, ki se ne sme opravljati kot delo na domu.** [vse § 70]

Zakon ali drug predpis lahko določi dela, ki se ne smejo opravljati kot delo na domu. [§ 71]
Pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, se uredijo med delavcem in delodajalcem s pogodbo o zaposlitvi [§ 68].

Delavci lahko pri delu na domu uporabljajo tudi svoja sredstva, zato **ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev za delo na domu, pri čemer višino nadomestila določita delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi** [§ 69/(1)].

Delodajalec mora zagotavljati varne pogoje dela na domu [§ 69/(2)]. Po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu se delovnopravno varstvo širi tudi na osebe, ki niso v d.r., zato obstaja dolžnost zagotavljati varnost in zdravje vsakomur, ki se znajde v delovnem procesu.

ZTPDR je delo na domu urejal v določbah o razporejanju delavcev na druga delovna mesta. Delo na domu se ni tako močno razvilo, čeprav ga imamo zakonsko urejenega že od 1970. let dalje.

3.15.6. POGODBA O ZAPOSLOTVI S POSLOVODNIMI OSEBAMI

Novi ZDR dopušča, da menedžerji opravljajo delo na podlagi p.z. ali civilne pogodbe (t.i. "menedžerska pogodba"). Zakaj je takšna pogodba sploh potrebna? Zakon je namreč izhajal iz ustaljene prakse sklepanja individualnih pogodb na menedžerskem področju – posebna ureditev pogodb s poslovodnimi osebami je neumnost, ker so vse p.z. individualne.

Z besedo "individualen" so sestavljavci zakona želeli poudariti, da se v poslovodnih p.z. nekatere pravice in obveznosti lahko tudi drugače uredijo. Po vsebini so te pogodbe nekaj posebnega, zato jih uvrščamo v to poglavje.

Če poslovodne osebe sklepajo p.z., lahko stranki drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti iz d.r. v zvezi:

- (1) s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas;
- (2) z delovnim časom;
- (3) z zagotavljanjem odmorov in počitkov;
- (4) s plačilom za delo;
- (5) z disciplinsko odgovornostjo;
- (6) s prenehanjem pogodbe. [vse § 72]

3.16. SPREMEMBA DELODAJALCA

Gre za novost v materialnopravnem pogledu, ki predstavlja novo obliko varstva delavca v primeru spremembe delodajalca. § 73 in § 74 sta rezultat prevzema 3 direktiv EU v našo pravno ureditev. 2 direktivi sta le amandmaja k osnovni Direktivi EU 2002/23 o transferu podjetij, obratov, delov podjetij in delov obratov.

ZTPDR je ta problem urejal v § 15 (**načelo ohranitve enakih pravic**). ZTPDR je govoril o prevzemu delavcev – delavec je bil lahko prevzet v drugo delovno organizacijo pod pogoji, ki jih je določal splošni akt (= kolektivna pogodba). Delavce v gospodarstvu je pred odpuščanjem s strani prevzemnika varovala splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti v § 15.

Ta institut je bil uzakonjen na podlagi načela varstva delavcev – zagotoviti je bilo treba nepretrganost zaposlitve prevzetih delavcev, pri čemer so se lahko spremenili pogoji dela.

Po novi ureditvi lahko pride do spremembe delodajalca zaradi:

- (1) pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja – podlaga pravnega prenosa je lahko:
 - 1) zakon;
 - 2) drugi predpis;
 - 3) pravni posel;
 - 4) pravnomočna sodna odločba.

(2) združitve podjetij;

(3) delitve podjetij.

Na delodajalca prevzemnika preidejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz d.r., ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku. [vse § 73/(1)]

Nova ureditev poudarja naslednje elemente:

- do spremembe delodajalca pride zaradi:
 - o prenosa podjetja na podlagi pravnega akta (zakon, drug predpis, pravni posel, pravnomočna sodna odločba);
 - o statusnega preoblikovanja = združitve ali delitve.
- delodajalec prenosnik izgubi lastnost delodajalca in to lastnost pridobi delodajalec prevzemnik. Prevzemnik prevzame obveznosti prenosnika do delavcev ne glede na to, ali je ob prenosu prišlo tudi do spremembe lastništva. Na prevzemnika preidejo delavci in nepremičnine ter vse pravice in obveznosti iz d.r., ki so bile določene s pogodbami o zaposlitvi – pravice in obveznosti, ki so veljale na dan prenosa, se ob prenosu ne smejo spreminjati. Prejšnja ureditev ni varovala pridobljenih pravic delavcev, nova ureditev pa jih varuje.

Delodajalec prevzemnik mora najmanj 1 leto delavcem zagotavljati pravice in obveznosti iz kolektivne pogodbe, ki je zavezovala delodajalca prenosnika, razen če:

⇒ *kolektivna pogodba neha veljati pred potekom 1 leta;*

⇒ *se kolektivna pogodba spremeni.* [vse § 73/(2)]

Položaj delavca pri novem delodajalcu se ne sme v ničemer spremeniti.

Realno je pričakovati, da bodo pogoji dela pri novem delodajalcu drugačni, zato je možno, da se kakšna pogodba o zaposlitvi spremenila. *Če se pravice iz p.z. pri delodajalcu prevzemniku iz objektivnih razlogov poslabšajo, lahko delavec p.z. odpove, pri čemer ima enake pravice, kot če bi p.z. odpovedal delodajalec iz poslovnih razlogov* [§ 73/(3)]. To pomeni, da ima delavec pravico do:

- (1) odpovednega roka;
- (2) odpravnine.

Pri določanju odpovednega roka in odpravnine se upošteva delovna doba delavca pri obeh delodajalcih [§ 73/(3)].

Delavcu prenosa ni treba sprejeti – delo lahko odkloni (npr. delavec, ki je zaposlen kot prodajalec v Hot Horsu, ki ga prevzame McDonald's, odkloni delo, ker sovraži Američane). *Če delavec odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, mu lahko delodajalec prenosnik izredno odpove p.z.* [§ 73/(5)]

§ 74 določa **predhodno posvetovanje predstavnikov delavcev in delodajalcev s sindikati**. Predvideno je tudi **obveščanje sindikatov** – *delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu:*

- (1) o (predlaganem) datumu prenosa;
- (2) o razlogih za prenos;
- (3) pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce;
- (4) predvidenih ukrepih za delavce. [vse § 74/(1)]

Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik se morata najmanj 15 dni pred prenosom z namenom doseči sporazum posvetovati s sindikati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in predvidenih ukrepih za delavce [§ 74/(2)].

Če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci neposredno obveščeni o roku in okoliščinah prenosa [§ 74/(3)].

Te določbe v slovenski pravni red prevzemajo Direktivo EU 2002/23, ki jo bomo na kratko opisali v nadaljevanju.

Veljavnost Direktive:

- velja za javna in zasebna podjetja, ki opravljajo odplačno in neodplačno gospodarsko dejavnost;
- velja za vsak prenos podjetja, dela podjetja, dela obrata ali dela podjetja;
- velja za prenos ekonomske entitete = organizirana skupina virov (WTF???), katerih cilj je glavna ali pomožna gospodarska dejavnost. Direktiva velja za tiste prenose ekonomske entitete, pri katerih ta entiteta ohranja identiteto.

Delavec je po Direktivi vsakdo, ki je v državi članici EU deležen delovnopravnega varstva – to varstvo se širi tudi na osebe, ki niso v delovnem razmerju (razširjena definicija delavca).

Najpomembnejše posledice prenosa po Direktivi:

- (1) pravice in obveznosti prenosnika, ki izhajajo iz p.z. in d.r. ter obstajajo na dan prenosa, se avtomatično prenesejo na prevzemnika.

Tu ponovno opozarjamo, da ne smemo enačiti pogodbe o zaposlitvi z delovnim razmerjem – p.z. namreč vsebuje na individualni ravni dogovorjene pravice in obveznosti, delovno razmerje pa nastane s sklenitvijo p.z. in vsebuje pogodbene in tudi druge pravice, določene v pravnih virih. DR > PZ.

- (2) delavci se ne morejo odreči pravicam in obveznostim iz p.z. in d.r., ki so jih imeli pri prenosniku – to pa ne pomeni, da morajo delavci delati tudi za prevzemnika, ker delo lahko odklonijo. V tem primeru nacionalna zakonodaja določi, kaj se bo zgodilo z d.r.
- (3) delavci lahko odpovejo p.z., če se njihove pravice pri prevzemniku zmanjšajo, za odpoved je odgovoren prevzemnik.

Po prenosu delata pri delodajalcu prevzemniku dve skupini delavcev – tisti, ki so zanj delali že prej, in prevzeti delavci. Pogosto poskušajo prevzemniki izenačiti položaj vseh delavcev. Če so pravice starih delavcev pri prevzemniku večje od pravic prevzetih

delavcev, se bo le-tem zvišala raven pravic. Če pa so pravice starih delavcev pri prevzemniku manjše od pravic prevzetih delavcev, se bo le-tem zaradi izenačenja znižala raven pravic. V tem primeru lahko odpovejo p.z.

- (4) pri prenosu je treba upoštevati tudi pravice, ki so veljale za prenosnika – ta obveznost velja, do trenutka, ko stare kolektivne pogodbe prenehajo veljati ali so sklenjene nove kolektivne veljati. Države članice lahko v nacionalni zakonodaji določijo obvezen rok trajanja – pri nas znaša 1 leto.
- (5) varstvo pridobljenih pravic ne velja za pravice in obveznosti, ki niso urejene znotraj obveznega socialnega zavarovanja – Direktiva ne prepoveduje, da delodajalci iz operativnih razlogov delavce odpustijo. Stvar sodne presoje, če skušajo delodajalci prenosniki tik pred prenosom odpustiti večje število delavcev, da bi izboljšali pogoje za prenos. Takšno odločanje temelji na varstvu delavcev pred odpuščanjem.
- (6) prevzemnik in prenosnik morata o prenosu obveščati predstavnike delavcev – če le-teh ni, je treba o prenosu neposredno obvestiti delavce. Namen tega je posvetovanje s predstavniki delavcev, kako zagotoviti spoštovanje pridobljenih pravic.

Novi ZDR je pravico biti obveščen uredil za predstavnike sindikatov.

3.17. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

3.17.0. UVOD

Na tem področju je prišlo do velikih in pomembnih sprememb v primerjavi s staro zakonodajo. V starih zakonih namreč ni bilo poglavja o prenehanju p.z., temveč le poglavje o prenehanju delovnega razmerja, kar ni temeljilo na pogodbenem konceptu. D.r. je lahko prenehalo:

- po volji delavca;
- sporazumno;
- proti volji delavca;
- po samem zakonu.

Jugoslovanska Ustava iz leta 1974 je določala, da delovno razmerje lahko preneha proti volji delavca le v primerih, ki jih določa zakon. Delodajalci so se pritoževali, ker je bila ureditev zelo rigidna. Danes niso več naštetih primeri, kdaj delodajalec lahko prekine d.r. (*taksativno naštevanje*), temveč velja *splošna ureditev*.

Prenehanje p.z. je eden najbolj občutljivih institutov z vidika delavca, delodajalca in države. Prenehanje p.z. ima namreč za posledico prenehanje d.r., zaradi česar delavec izgubi plačo in ni več socialno zavarovan. To vpliva na okoliščine v družini. Takšen bivši delavec je vključen v kategorijo brezposelnih. Posledica brezposelnosti je revščina in socialna izključenost. Brezposelni ne more več uporabljati svojih znanj, ki poleg vsega še zastarevajo, zato se toliko težje ponovno zaposli.

Delavec lahko kadarkoli odpove p.z. To izhaja iz ustavne pravice do svobode dela.

Delodajalci se zavzemajo za učinkovito poslovanje, zato lahko pride do konflikta med interesi delavcev in delodajalcev.

Na strani delodajalca je ekonomska, pravna in disciplinska oblast, ki pa je danes že znatno omejena, kajti prišlo je do pomembnih omejitev pravic delodajalcev

Na strani države je absolutno varstvo zaposlitve delavcev. To lahko ogroža delodajalce, ker ima za posledico upadanje konkurenčnosti gospodarstva in posledično nerazvitost družbe.

Ko je bila pogodba o zaposlitvi še civilnopravna pogodba, je veljala popolna svoboda tako na strani delavca kot na strani pri delodajalcu. Sčasoma so začeli to svobodo omejevati. Ločimo dve skupini omejitev:

- *materialnopravne omejitve*:
 - o pravica do odpravnine;
 - o odpoved samo zaradi utemeljenih razlogov;
 - o pravica do odpovednega roka.
- *formalnopravne omejitve*:

- o delodajalec mora delavca pisno opozoriti o možnosti odpustitve;
- o pravica delavca do zagovora in obrambe;
- o delodajalec mora pridobiti soglasje upravnih organov za odpoved p.z.;
- o pravica do pravnega varstva pred neodvisnim organom (arbitraža, sodišče) v primeru spora.

Vsi ti instituti prispevajo k uresničevanju načela varstva zaposlitve. Gre za razvoj prehoda od nekdanje stabilnosti zaposlitve do nepretrganosti zaposlitve:

- *stabilnost zaposlitve* pomeni, da delavec dela celo aktivno obdobje pri istem delodajalcu oz. na istem delovnem mestu;
- *nepretrganost zaposlitve* pomeni, da se z različnimi ukrepi skuša preprečiti, da bi delavci zaradi nekaterih razlogov za odpoved postali brezposelni (npr. ohranitev zaposlitve pri drugem delodajalcu).

Instituti materialnopravne in formalnopravne narave so se razvijali in pojavljali v nacionalnih zakonodajah pod vplivom mednarodnih norm, ki jih vsebuje *Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca*. Konvencija jasno predvideva, da **delovno razmerje lahko preneha na pobudo delodajalca samo iz utemeljenih razlogov**:

⇒ (1) **operativni razlogi (okolščine na strani delodajalca)**;

⇒ **osebni razlogi (okolščine na strani delavca)**:

(2) **krivdni razlogi** (obnašanje, disciplina);

(3) **nekrivdni razlogi** (nesposobnost, nezmožnost delavca).

Iz Konvencije je razvidno tudi, kateri so neutemeljeni razlogi. Konvencijo dopolnjuje istoimensko priporočilo (omenjena je starost). Konvencija vsebuje tudi vrsto postopkovnih določb:

- o pravica do obrambe;
- o pravica do pritožbe;
- o neutemeljeno prenehanje – kot sankcija sta predvideni reintegracija ali odškodnina.
- o pravica do razumnega odpovednega roka ali nadomestila;
- o pravica do odpravnine (tu je določena možnost, da se z nacionalno zakonodajo varstvo dohodka zagotovi z odpravnino ali z zavarovanjem za brezposelnost ali kombinacijo obeh).

Konvencija je razdeljena na 3 dele:

- (1) uvodne in splošne določbe;
- (2) primeri prenehanja d.r. na pobudo delodajalca;
- (3) položaj delavcev, ki jim preneha d.r. iz operativnih razlogov – predvidena je še dodatna pravica do predčasnega informiranja in posvetovanja.

Ko preneha pogodba o zaposlitvi, preneha tudi delovno razmerje.

3.17.1. NAČINI PRENEHANJA

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- (1) *s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, če je bila sklenjena za določen čas*;
- (2) *s smrtjo delavca ali delodajalca–fizične osebe*;
- (3) *s sporazumno razveljavitvijo*;
- (4) *z redno ali izredno odpovedjo*;
- (5) *s sodbo sodišča*;
- (6) *po samem zakonu v primerih, ki jih določa ZDR*;
- (7) *v drugih primerih, ki jih določa zakon* (ki ni ZDR). [vse § 75]

3.17.1.1. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Prenehanje je odvisno od razloga, zaradi katerega je bila sklenjena pogodba za določen čas. P.z., sklenjena za določen čas, preneha veljati **brez odpovednega roka**:

- (1) *s potekom časa, za katerega je bila sklenjena*;

(2) z izvršitvijo dogovorjenega dela (ko je dogovorjeno delo opravljeno);

(3) s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. [vse § 77/(1)]

Pogodba za določen čas mora trajati toliko časa, za kolikor je bila sklenjena. Predčasno prenehanje je možno, če gre za krivdne razloge ali višjo silo, sicer pa stranki pogodbe ne moreta predčasno razvezati.

Pri nas je malo drugače: p.z., sklenjena za določen čas, lahko preneha pred potekom časa, če:

(1) se tako sporazumeta pogodbeni stranki; ALI

(2) nastopijo drugi razlogi za prenehanje v skladu z ZDR. [vse § 77/(2)]

Možnosti za predčasno prenehanje so torej zelo široko zastavljene, zato se tu postavlja vprašanje, kakšna je sploh razlika med p.z. za določen čas in p.z. za nedoločen čas.

3.17.1.2. SMRT POGODBENE STRANKE

P.z. vedno preneha s smrtjo delavca, ker je pogodba *intuitu personae*. **Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s smrtjo delavca** [§ 78/(1)].

Če je delodajalec pravna oseba, ne moremo govoriti o njegovi smrti. Drugače je, če je delodajalec fizična oseba. V tem primeru **pogodba o zaposlitvi preneha veljati s smrtjo delodajalca – fizične osebe, razen če zapustnikovo dejavnost nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik** [§ 78/(2)].

3.17.1.3. SPORAZUMNA RAZVELJAVITEV

Stranki lahko kadarkoli s pisnim sporazumom razveljavita pogodbo. Pisni sporazum mora vsebovati določbo o posledicah, ki nastanejo v zvezi z zavarovanjem za primer brezposelnosti. [vse § 79/(1)]

ZZZPB še upošteva stari način, zato ga bo potrebno prilagoditi, zato novi ZDR v prehodnih določbah določa, **delavec ne more uveljaviti pravice do denarnega nadomestila, če mu je p.z. prenehala na podlagi pisnega sporazuma** [§ 224/2. alineja]. To pomeni, da se delavec mora zavedati posledic sporazumne razveljavitve.

V preteklosti se je institut sporazumne razveljavitve uporabljal, kadar sta delavec in delodajalec skušala skrajšati odpovedni rok. Le-ta je bil uveden zaradi varstva delavca, ne delodajalca.

Sporazum, ki ni sklenjen v pisni obliki, je neveljaven [§ 79/(2)].

3.17.1.4. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI (SPLOŠNO)

Ta način prenehanja podrobneje obravnavamo v točki 3.17.2. Odpoved pogodbe o zaposlitvi. Tukaj zaradi sistematike navajamo le splošne značilnosti.

P.z. lahko odpovesta obe pogodbeni stranki.

Redna odpoved = odpoved z odpovednim rokom. (!!!) *Pogodbeni stranki lahko odpovesta p.z. z odpovednim rokom – redna odpoved* [§ 80/(1)].

Če delavec redno odpove pogodbo, velja popolna pogodbeno svoboda – **pri redni odpovedi delavcu ni treba navajati razlogov zanjo. Delavec lahko redno odpove pogodbo brez obrazložitve** [§ 81/(1)].

Če delodajalec redno odpove pogodbo, **mora nujno navesti utemeljene razloge.**

Delodajalec lahko redno odpove pogodbo, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved [§ 81/(2)].

Izredna odpoved = odpoved brez odpovednega roka. (!!!) *V primerih, določenih v zakonu, lahko stranki p.z. odpovesta brez odpovednega roka – izredna odpoved* [§ 80/(2)].

Delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta p.z. v primerih oziroma iz razlogov, ki jih določa zakon [§ 81/(3)].

Redna ali izredna odpoved iz razlogov diskriminacija je neveljavna [§ 81/(4)].

Redna ali izredna odpoved s strani delavca zaradi grožnje ali prevare delodajalca ali zaradi zmote je neveljavna [§ 81/(4)].

Če delodajalec redno odpoveduje p.z., je dolžan dokazati utemeljen razlog [§ 83/(1)] – dokazno breme pri redni odpovedi nosi delodajalec.

Utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved, je dolžna dokazati tista stranka, ki izredno odpoveduje p.z. [§ 83/(2)]

Delodajalec lahko redno odpove p.z. le, če obstajajo utemeljeni razlogi – to so:

- (1) **poslovni razlogi;**
- (2) **razlog nesposobnosti;**
- (3) **krivdni razlog.**

Glede na posamezen razlog je predpisan poseben **postopek pred odpovedjo s strani delodajalca:**

- (1) o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga mora delodajalec pisno obvestiti delavca [§ 83/(3)];
- (2) pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga ter pred izredno odpovedjo mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor, razen če:
 - *obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor;*
 - *delavec izrecno odkloni zagovor;*
 - *se delavec neupravičeno ne odzove povabilu na zagovor.* [vse § 83/(2)]
- (3) pred redno odpovedjo iz krivdnega razloga mora delodajalec pisno opozoriti delavca na:
 - 1) *izpolnjevanje obveznosti;* ter
 - 2) *možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve.* [vse § 83/(3)]

Veliko pozornosti zakon namenja vlogi sindikata v postopku odpovedi.

Na zahtevo delavca mora delodajalec o nameravani (redni ali izredni) odpovedi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec [§ 84/(1)]. Sindikat lahko poda svoje mnenje v roku 8 dni – če ga ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje [§ 84/(2)]. Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da:

- za odpoved ni utemeljenih razlogov; ali
- postopek ni bil izveden skladno z ZDR.

Sindikat mora svoje nasprotovanje pisno obrazložiti. [vse 84/(3)]

Oblika odpovedi mora biti pisna. Redna in izredna odpoved pogodbe morata biti izražena v pisni obliki [§ 86/(1)].

Vsebina odpovedi – delodajalec mora:

- (1) navesti odpovedni razlog;
- (2) pisno obrazložiti odpovedni razlog;
- (3) opozoriti delavca na pravno varstvo;
- (4) opozoriti delavca na pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti. [vse § 86/(2)]

Redna ali izredna **odpoved mora biti vročena** pogodbeni stranki, ki se ji odpoveduje pogodba [§ 87/(1)]. Redno ali izredno odpoved mora delodajalec vročiti delavcu osebno:

⇒ v prostorih delodajalca; oziroma

⇒ na naslovu bivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo. [vse § 87/(2)]

Delodajalec vroča odpoved **po pravilih pravnega postopka**. To ne velja, če delavec nima niti stalnega niti začasnega prebivališča v RS – v tem primeru se odpoved objavi na oglasni deski na sedežu delodajalca. Po preteku 8 dni se šteje vročitev za opravljeno. [§ 87/(3)]

Redno ali izredno odpoved **vroča delavec delodajalcu po pravilih pravnega postopka** [§ 87/(4)].

*** **

Sledi kratek povzetek poglavja o odpovedi p.z. z nekaj zgodovinskimi pojasnili.

Zakonodajalec je upošteval načelo, da je odpoved p.z. skrajno sredstvo (*ultimum remedium*). Za delavce, ki so zaposleni manj kot 6 mesecev, to načelo ne velja.

Nadalje zakon našteva minimalne odpovedne roke. Le-ti so odvisni od tega, ali p.z. odpove delavec ali delodajalec.

ZDR našteva tudi primere, v katerih odpoved ne temelji na utemeljenem razlogu – neutemeljeni odpovedni razlogi (glej § 89).

Možna je odpoved večjemu številu delavcev zaradi poslovnih razlogov (§ 96–102). Stari ZDR je govoril o presežnih delavcih in ni razlikoval med situacijo, v kateri je bil presežen en delavec, in situacijo, v kateri je bilo presežnih več delavcev. Razlikoval pa je med začasno presežnimi delavci in trajno presežnimi delavci. Začasno presežni delavci so bili brez dela do 6 mesecev in jim delovno razmerje ni prenehalo. Trajno presežni delavci so bili delavci, ki so bili brez dela več kot 6 mesecev – prišlo je do prenehanja d.r. ali pa je delodajalec tem delavcem našel zaposlitev pri drugem delodajalcu.

Nadalje zakon ureja odpoved zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave (stečaj, sodna likvidacija, prisilna poravnava in drugi načini prenehanja delodajalca po ZGD). Po stari ureditvi je to urejal Zakon o stečaju, likvidaciji in prisilni poravnavi, po katerem je v primeru stečaja avtomatično prišlo do prenehanja d.r.

Pomembne so tudi določbe § 109, ki urejajo odpravnine.

Drugi način odpovedi je **izredna odpoved**:

- **ko odpoveduje delodajalec, morajo obstajati razlogi za izredno odpoved na strani delavca;**
- **ko odpoveduje delavec, morajo obstajati razlogi za izredno odpoved na strani delodajalca.**

Zakon ureja tudi posebno varstvo pred odpovedjo, ki se nanaša na določene kategorije zaposlenih: predstavnike delavcev, starejše delavce, starše, invalide in osebe, odsotne zaradi bolezni.

3.17.1.5. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI NA PODLAGI SODBE SODIŠČA

Do prenehanja na podlagi sodbe sodišča pride, če **sodišče ugotovi, da:**

- o **je odpoved delodajalca nezakonita;** in
- o **delavec ne želi nadaljevati delovnega razmerja.**

Na predlog delavca sodišče:

- ugotovi trajanje d.r.;
- prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz d.r.;
- prizna delavcu odškodnino po pravilih civilnega prava. [§ 118/(1)]

Ne glede na predlog delavca sodišče odloči enako, če ugotovi, da nadaljevanje d.r. ni več možno, pri čemer upošteva vse okoliščine in interese pogodbenih strank [§ 118/(2)].

Delavec lahko predlog sodišču poda do zaključka glavne obravnave [§ 118/(3)].

Sodišče odredi dan prenehanja d.r. tudi, kadar pogodbeni stranka izpodbija p.z. in sodišče ugotovi, da je pogodba neveljavna [§ 118/(4)].

3.17.1.6. PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI PO SAMEM ZAKONU

Možna sta 2 razloga:

- (1) **ugotovljena invalidnost** – p.z. preneha veljati po samem zakonu, ko postane delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije pravnomočna [§ 119/(1)];
- (2) **prenehanje veljavnosti delovnega dovoljenja** – p.z., ki jo sklene tujec ali oseba brez državljanstva, preneha veljati po samem zakonu z dnem prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja [§ 119/(2)].

3.17.2. ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

3.17.2.1. REDNA ODPOVED

(1) Odpoved s strani delavca

Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve [§ 81/(1)].

Odpovedni rok je 30 dni. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši od 150 dni. [vse § 92/(1)] Odpovedni rok torej znaša 30–150 dni.

Z zakonskim okvirom se varuje tako interese delavca kot tudi interese delodajalca. To pomeni, da zakon ne varuje vedno samo delavca.

Delavec ima glede odpovedi popolno svobodo, spoštovati mora le odpovedni rok.

(2) Odpoved s strani delodajalca

Zakonodajalec je skušal upoštevati Konvencijo MOD št. 158, po kateri lahko do prenehanja p.z. pride le na podlagi utemeljenih razlogov (*valid reasons*).

Razloge za redno odpoved navaja § 88/(1):

1) **poslovni razlog** = *prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji p.z. zaradi:*

- *ekonomskih razlogov;*
- *organizacijskih razlogov;*
- *tehnoloških razlogov;*
- *strukturnih razlogov; in*
- *podobnih razlogov*

na strani delodajalca. [vse § 88/(1)/1. alineja]

Vsi ti razlogi so objektivni = nahajajo se na strani delodajalca.

Odpovedni roki pri odpovedi iz poslovnih razlogov [= § 92/(2)] so prikazani v spodnji tabeli.

Delovna doba delavca pri delodajalcu:	Odpovedni rok:
0 do 5 let	30 dni
5 do 15 let	45 dni
15 do 25 let	75 dni
nad 25 let	150 dni

Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih [§ 92/(5)].

2) **razlog nesposobnosti** – glede tega razloga je bilo v zakonodajnem postopku največ preprirov. Razlog nesposobnosti zajema:

1. **nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov**, *ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno; in*
2. **neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela**, *določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi, zaradi česar delavec ne izpolnjuje / ne more izpolnjevati pogodbenih in drugih obveznosti iz d.r. [vse § 88/(1)/2. alineja]*

Sposobnost za delo = zmožnost za delo.

Predlog zakona je govoril o osebnem razlogu in ne o razlogu nesposobnosti. Osebni razlog naj bi se nanašal na trajne osebne lastnosti, zaradi katerih delavec ne opravlja dela zadovoljivo.

Bojazen, da bodo s tako ureditvijo (razlog nesposobnosti) ogroženi starejši delavci odpravlja § 88/(2) – *delodajalec lahko odpove p.z. samo, če:*

o **so razlogi resni in utemeljeni** ; in

o **onemogočajo nadaljevanje d.r. med delavcem in delodajalcem.**

Sindikati so vztrajali pri izrazu "resni in utemeljeni", ker je ta izraz uporabljen v Konvenciji št. 158.

"Utemeljen razlog" je splošen izraz, ki ga MOD uporablja, kadar skuša nakazati na upravičenost nekega dejanja.

"Resen razlog" je eden izmed elementov, ki potrebni za pojasnjevanje utemeljenosti razloga. To je razlog, zaradi katerega ni več možno nadaljevanje d.r., ker bi to škodovalo podjetju. V § 88/(2) je v bistvu 2x povedano isto. Pojem "resen razlog" uporabljajo v francoskem delovnopravnem sistemu in pomeni:

⇒ objektiven razlog;

⇒ to, da razlog mora obstajati;

⇒ pravi razlog.

Govorimo tudi o resničnem razlogu.

Utemeljenega razloga ne smemo enačiti z resnim razlogom.

Nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov je institut, ki je bil v prejšnjih delovno-pravnih ureditvah že poznan. Kolektivne pogodbe so pogosto govorile o ugotavljanju nezmožnosti delavca na delo. Takšnega nezmožnega delavca je delodajalec razporedil na takšno delovno mesto, ki ga je bil delavec zmožen upravljati. Če takšnega delovnega mesta ni bilo, je prišlo do prenehanja d.r.

Tudi neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela je institut, ki smo ga že poznali. Stari ZTPDR ga je opredeljeval v § 76.

Odpovedni roki pri odpovedi zaradi nesposobnosti [= § 92/(3)] so prikazani v spodni tabeli:

Delovna doba delavca pri delodajalcu:	Odpovedni rok:
0 do 5 let	30 dni
5 do 15 let	45 dni
15 do 25 let	60 dni
nad 25 let	120 dni

Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih [§ 92/(5)].

- 3) **krivdni razlog** = kršenje pogodbenih in drugih obveznosti iz d.r. [§ 88/(1)/3. alineja] Če delodajalec odpove pogodbo iz krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec v času postopka delavcu prepove opravljanje dela, pri čemer pa ima delavec pravico do nadomestila plače v višini 1/2 njegove povprečne plače v zadnjih 3 mesecih pred uvedbo postopka [§ 88/(6)].

To je podobno stari ureditvi suspenza, po kateri je delodajalec lahko delavca prestavil na drugo delovno mesto ali pa mu je za določen čas prepovedal opravljanje dela, pri čemer je delavec imel pravico do nadomestila plače.

Minimalni odpovedni rok pri odpovedi zaradi krivdnih razlogov je 30 dni [§ 92/(4)].

Odpoved kot skrajno sredstvo (*ultimum remedium*) – delodajalec mora v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti preveriti, ali je možno:

- o zaposliti delavca:
 - pod spremenjenimi pogoji; ali
 - na drugih delih; oziroma
- o dokvalificirati delavca za delo, ki ga opravlja; oziroma
- o prekvalificirati za drugo delo.

Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe za ustrezno delo in za nedoločen čas, ob prenehanju d.r. nima pravice do odpravnine [§ 88/(3)].

Odpoved kot skrajno sredstvo velja v vseh primerih, razen dveh:

- *p.z. med delavcem in delodajalcem traja manj kot 6 mesecev;*
- *manjši delodajalci [oboje § 88/(4)].*

Odpoved pogodbe s ponudbo nove pogodbe – v primerih odpovedi zaradi poslovnega razloga in razloga nesposobnosti mora delodajalec delavcu ponuditi novo p.z.:

- I. **za ustrezno delo;**
- II. **za nedoločen čas.**

Ko delavec dobi odpoved in istočasno dobi novo ponudbo, se mora o tem izjaviti v 30 dneh od prejema pisne ponudbe [§ 90/(2)]. Če delavec ponudbo sprejme, nima pravice do odpravnine, vendar obdrži pravico pred sodiščem izpodbijati utemeljenost odpovednega razloga. [§ 90/(3)]

Zakon uporablja pojma **ustrezno delo** [§ 88/(3)] in **ustrezna zaposlitev** [§ 90/(3)]. Kaj je to? **Ustrezna zaposlitev je zaposlitev, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala na prejšnjem delovnem mestu** [§ 90/(3)].

§ 88/(5) določa prekluzivne roke, ki veljajo za delodajalca. Pove nam, v kakšnem roku mora delodajalec podati odpoved p.z. Roki so:

- o za poslovni razlog, razlog nesposobnosti in krivdni razlog, ki nima znakov kaznivega dejanja:
 - subjektivni rok 30 dni od seznanitve z razlogi;
 - objektivni rok 6 mesecev od nastanka razloga.
- o za krivdni razlog, ki ima znake kaznivega dejanja 30 dni, odkar se je izvedelo za kršitev obveznosti iz d.r. IN storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon – objektivni in subjektivni rok.

Zakon pove, katerih razlogov ne bomo šteli za utemeljene. Konvencija MOD št. 158 je v 5. členu navedla 5 neresnih razlogov.

Neutemeljeni razlogi so:

- 1) **začasna odsotnost z dela:**
 1. zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskih članov;
 2. zaradi izrabe starševskega dopusta.
- 2) **vložitev tožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca** zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz d.r. pred arbitražnimi, sodnimi in upravnimi organi – v teh primerih bi se delodajalec namreč lahko maščeval z odpovedjo;
- 3) **članstvo v sindikatu;**
- 4) **udeležba v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa;**
- 5) **udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem**
- 6) **udeležba v stavki, organizirani v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili;**
- 7) **kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje / preteklo opravljanje te funkcije;**
- 8) **rasa, barva kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko in politično prepričanje, nacionalno in socialno poreklo.**
[vse § 89]

Vsi niso absolutno varovani pred odpovedjo. Naš zakon se ni opiral samo na Konvencijo št. 158, ampak tudi na druge vire (npr. Konvencija št. 135).

Odpovedni rok je odvisen od delovne dobe pri delodajalcu. Sem se všteva tudi delovna doba pri pravnih prednikih tega delodajalcu. Roke je možno podaljšati z avtonomnimi pravnimi viri. Če rok z avtonomnimi pravnimi viri ni drugače urejen, veljajo avtomatično roki, določeni v zakonu. *Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi* [§ 93]. Možna je **odškodnina namesto odpovednega roka** – *delodajalec in delavec se lahko dogovorita za odškodnino namesto odpovednega roka* [§ 94/(2)]. *Dogovor mora biti v pisni obliki* [§ 94/(2)]. Potrebno je ugotoviti škodo in odgovornost za škodo. Mednarodne delovnopravne norme govorijo o nadomestilu. *V času odpovednega roka ima delavec pravico do odsotnosti z dela najmanj 2 uri na teden zaradi iskanja zaposlitve. Med odsotnostjo mora dobivati nadomestilo plače.* [vse § 95]

Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

§ 88 se nanaša na odpoved pogodbe enemu delavcu. § 96 in naslednji pa urejajo **kolektivno odpuščanje**. To ureditev smo poznali že pred novim ZDR. ZTPDR je problem obravnaval v § 21, ki je bil pred Ustavnim sodiščem razveljavljen. Stari ZDR je razlikoval med trajno presežnimi delavci in začasno presežnimi delavci, pri čemer začasno presežnim delavcem d.r. ni prenehalo. Takšne ureditve novi ZDR ne pozna, ker ni bila logična.

Ukrepi, ki jih je določal stari ZDR, so bili:

- začasna razporeditev na drugo delovno mesto;

- začasna razporeditev v drugo delovno organizacijo;
- napotitev delavca na dokvalifikacijo / prekvalifikacijo, kateri je sledila razporeditev na drugo delovno mesto;
- čakanje na delo – v tem času je delavec dobival nadomestilo plače;
- uvedba skrajšanega delovnega časa, pri čemer je plača ostala enaka, kakor če bi delavec delal za polni delovni čas.

Delodajalci so lahko takoj ugotovili trajni presežek.

Stari ZDR ni jasno razlikoval med položajem enega delavca, katerega delo je postalo odveč, in položajem večih delavcev, katerih delo je postalo odveč. Novi ZDR je glede tega povsem jasen:

- ⇒ določbe § 88 se nanašajo na odpoved pogodbe enemu delavcu iz poslovnih razlogov;
- ⇒ določbe § 92 se nanašajo na odpoved pogodbe večim delavcem iz poslovnih razlogov.

Novi ZDR upošteva direktive EU, ki se nanašajo na kolektivne odpuste.

Po starem ZDR je trajno presežne delavce ugotovil delodajalec. Če je šlo za večje število delavcev, je moral delodajalec čim prej obvestiti:

- o svet delavcev;
- o predstavnika delavcev;
- o sindikate; in
- o Zavod za zaposlovanje (to pomeni, da se je upoštevala tudi aktivna politika zaposlovanja).

V obvestilu je moral delodajalec navesti razloge za to, da so nekateri delavci postali trajno presežni. Predvideti je moral tudi rok, v katerem bo dejansko prišlo do presežka.

S *programom za razreševanje presežnih delavcev* (v tujini temu rečejo *socialni plan*) so bili nato določeni:

- ukrepi za preprečevanje in omejevanje odpuščanja; ter
- seznam nepotrebnih delavcev.

Pri programu je sodeloval svet delavcev, tako da je dajal predloge, do katerih se je moral delodajalec opredeliti in jih obravnavati. To ni pomenilo, da se je moral delodajalec s predlogi strinjati in jih sprejeti – predlogov lahko ni sprejel, pri čemer je moral imeti za to utemeljene razloge. Če delodajalec ni sprejel predlogov, je lahko svet delavcev sprožil spor pred arbitražno komisijo. Mnogokrat arbitražna komisija sploh ni bila sestavljena, ker zaradi namernega zavlačevanja ni bilo možno doseči soglasja o tretjem arbitru. Zakon o sodiščih je zato določil, da tretjega arbitra imenuje sodišče, če se o njem stranki ne moreta sporazumeti. Na ta način je bilo kršeno temeljno načelo arbitraže = *prostovoljnost*, kajti če stranki ne soglašata o arbitru, potem tu ne moremo govoriti o prostovoljnosti.

Predvideni so bili ukrepi za omilitev položaja oseb, ki jim grozi prenehanje p.z. Stari ZDR je določil obdobje, v katerem je bilo dopustno odpovedati p.z. Obdobje je bilo odvisno od velikosti delodajalca in od števila delavcev, katerim bi p.z. prenehala. S tem se je Zavodu za zaposlovanje omogočilo, da sprejme ukrepe aktivne politike zaposlovanja.

Stari ZDR je predvidel tudi odpovedni rok – d.r. je presežnim delavcem prenehalo v 6 mesecih od dokončnosti sklepa o prenehanju d.r. Sklep je bil sprejet v skladu s programom za razreševanje presežnih delavcev. Rok je v določenih primerih začel teči šele po prenehanju okoliščin. Te okoliščine so bile:

- presežni delavci so bili sindikalni predstavniki ali člani sveta delavcev;
- presežni delavec je bila delavka v času nosečnosti;
- presežni delavec je bil na dopustu zaradi nege in varstva otroka;
- presežni delavec je bil delegat;
- presežni delavec je služil vojaški rok.

Odpovedni rok je začel teči šele, ko so prenehale naštete okoliščine.

Ukrepi za preprečevanje odpovedi so bili:

- I. skrajšani delovni čas;
- II. razporeditev na drugo delovno mesto;
- III. prekvalifikacija v roku 6 mesecev.

V času odpovednega roka je stari ZDR predvidel 2 možnosti:

- i. presežni delavci so bili doma in prejeli nadomestilo plače – v tem času jih je delodajalec lahko kadarkoli poklical na delo, pri čemer so delavci imeli pravico do plače glede na opravljeno delo;
- ii. presežnim delavcem je d.r. prenehalo že v času odpovednega roka, do česar je prišlo le, če se je presežni delavec pravici do odpovednega roka odpovedal – v tem primeru se je nadomestilo plače takšnemu delavcu izplačalo v enkratnem znesku in delavec ni bil upravičen do nadomestila za brezposelnost do konca odpovednega roka.

Delavec je bil upravičen do odpravnine pod pogoji, ki jih je določal zakon (= stari ZDR).

Do odpravnine so bili upravičeni:

- o trajno presežni delavci; in
- o delavci, katerim je d.r. prenehalo zaradi upokojitve.

Pravica do odpravnine je po novem ZDR bistveno razširjena.

Stari ZDR je določil še posebno varstvo za:

- starejše delavce;
- invalide;
- zakonca, ki sta bila oba zaposlena pri istem delodajalcu;
- delavca, katerega zakonec je bil že brezposelen.

Določitev trajno presežnih delavcev je bila odvisna od tega, kateri kriteriji so se uporabili.

Kriteriji so bili primeroma naštet v § 36 starega ZDR:

- strokovna izobrazba;
- delovno stanje;
- socialno stanje;
- delovne izkušnje;
- delovna uspešnost;
- zdravstveno stanje.

Kolektivna pogodba je določila kriterije, ki jih je stari ZDR navajal, v smislu izločitvenih kriterijev. § 17 Splošne kolektivne pogodbe velja tudi v režimu novega ZDR.

Novi ZDR za določitev presežnih delavcev uporablja 2 kriterija:

(1) časovni kriterij – delo bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno v obdobju:	(2) številčni kriterij – postalo bo nepotrebno delo:
1) 30 dni , če bo postalo nepotrebno delo:	➤ najmanj 10 delavcev od skupno zaposlenih 20–100 delavcev ;
	➤ najmanj 10% delavcev od skupno zaposlenih 100–300 delavcev ;

	➤ najmanj 30 delavcev od skupno zaposlenih 300 ali več delavcev ;
4) 3 mesecev, če bo postalo nepotrebno delo:	➤ najmanj 20 delavcev ne glede na število zaposlenih.

V teh primerih je **delodajalec dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev** [§ 96/(1)]

Delodajalec mora, takoj ko ugotovi, da bo prišlo do presežnih delavcev, čimprej pisno **obvestiti sindikate pri delodajalcu:**

- 1) o **razlogih** za prenehanje potreb po delu delavcev;
- 2) o predvidenih **kategorijah presežnih delavcev;**
- 3) o predvidenem **roku**, v katerem bo prenehala potreba po delavcih;
- 4) o predlaganih **kriterijih za določitev presežnih delavcev;**
- 5) o številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev. [vse § 97/(1)]

Kriteriji so primeroma naštet v § 100. To so:

- **strokovna izobrazba**, usposobljenost za delo, dodatna znanja in zmožnosti;
- **delovne izkušnje;**
- **delovna doba;**
- **zdravstveno stanje;**
- **socialno stanje delavca;**
- **gre za starša 3 mladoletnih otrok ali edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.** [vse § 100/(1)]

Kriteriji so podobni tistim iz starega ZDR. **Novi ZDR ne predvideva dolžnosti, da bi bilo potrebno kriterije podrobneje urediti s kolektivno pogodbo**, kot je predvideval stari ZDR.

Ob enakih kriterijih imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim položajem [§ 100/(2)].

Kriterij ne sme biti odsotnost z dela zaradi:

- ⇒ **bolezni ali poškodbe;**
- ⇒ **nege družinskega člana ali težje prizadetega invalida;**
- ⇒ **starševskega dopusta;** ali
- ⇒ **nosečnosti.** [vse § 100/(3)]

Delodajalec se mora, da bi se dosegel sporazum, s sindikati predhodno posvetovati:

- o o kriterijih za določitev presežnih delavcev;
- o o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi;
- o o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. [vse § 97/(2)]

Kopijo obvestila sindikatom je delodajalec dolžan poslati tudi Zavodu za zaposlovanje [§ 97/(3)].

Vsebina programa razreševanja presežnih delavcev je določena v § 99. Program razreševanja presežnih delavcev mora vsebovati:

- 1) **razloge** za prenehanje potreb po večjem številu delavcev;
- 2) **ukrepe za preprečitev / največjo možno omejitev prenehanja d.r.**, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti za nadaljevanje zaposlitve pod spremenjenimi pogoji;
- 3) **seznam presežnih delavcev;**
- 4) **ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic** – kot so:
 1. ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu;
 2. zagotovitev denarne pomoči;
 3. zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti;
 4. dokup zavarovalne dobe. [vse do sem § 99/(1)]
- 5) **finančno ovrednotenje** [§ 99/(2)].

Pomemben institut, ki ga določa novi ZDR, je **prednostna pravica do zaposlitve** – če delodajalec v roku 1 leta zaposluje nove delavce, imajo odpuščeni presežni delavci prednostno pravico do zaposlitve, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela [§ 102]. Če se prijavi več delavcev, je logično, da delodajalec ne more zaposliti vseh, zato mora med njimi izbirati – prednostna pravica ne pride več toliko v poštev.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave

Po stari zakonodaji je v primeru stečaja d.r. prenehalo avtomatično (*ex lege*). Stečajni upravitelj je po tem ponovno zaposlil stare delavce ali pa je z njimi sklenil pogodbo o delu obligacijskega prava. Takšno ravnanje je kazalo na to, da ni bilo utemeljenega razloga za prenehanje d.r.

Problem je urejala posebna zakonodaja = Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji. Šlo je za nenavadno posebnost, ker so bila delovnoppravna vprašanja urejena v drugi zakonodaji, v tem primeru gospodarskopravni.

V predlogu novega ZDR za I. obravnavo je bilo zapisano, da bi bil najbolj ustrezen prenos teh vprašanj v delovnoppravno sfero. Nekateri se s tem niso strinjali. Ustavno sodišče je celo menilo, da bi bil najbolj ustrezen status quo.

Izhodišče so bile Konvencija MOD št. 158, po kateri mora obstajati utemeljen razlog za odpoved, in direktive EU, po katerih je treba v primeru insolventnosti delodajalca o tem predhodno obvestiti predstavnike delavcev.

§ 244 novega ZDR določa razveljavitev delovnoppravnih določb iz Zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji.

Treba je upoštevati poglavje o redni odpovedi in odpovedne roke. Avtomatizma ni več. Delavce se načeloma obravnava kot presežne delavce z določenimi posebnostmi.

Stečajni (likvidacijski) upravitelj lahko s 15-dnevnim odpovednim rokom pogodbe odpove delavcem, katerih delo je zaradi stečaja / likvidacije postala nepotrebno [§ 103/(1)]. To pomeni, da načeloma ne pride do odpovedi, lahko pa pride do odpovedi določenemu številu delavcev.

Veljalo nekatere določbe § 97:

- o obveščanje sindikatov;
- o posvetovanje s sindikati:
 - o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi; in
 - o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. [vse § 103/(2)]

Stečajni / likvidacijski upravitelj lahko odloča o odpovedi p.z.

V primeru prisilne poravnave je določen **daljši odpovedni rok = 30 dni** – v primeru potrjene prisilne poravnave lahko upravitelj s 30-dnevnim odpovednim rokom odpove pogodbe največ takšnemu številu delavcev, kot je določeno v programu o prenehanju d.r. zaradi finančne reorganizacije [§ 106/(1)].

V stečajnem postopku običajno pride do prodaje dolžnika kot pravne osebe – v temu primeru **imajo delavci**, ki so jim bile v stečajnem postopku odpovedane pogodbe, **prednostno pravico do zaposlitve pri novem delodajalcu**, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela [§ 104].

V drugih primerih prenehanja delodajalca po ZGD, se lahko redno odpove pogodbe iz poslovnih razlogov s 30-dnevnim odpovednim rokom [§ 108/(1)].

Pravica do odpravnine

Pravica do odpravnine je materialna pravica delovnega prava.

Delodajalec je dolžan delavcu izplačati odpravnino, če mu odpove pogodbo:

- (1) **iz poslovnih razlogov;**
- (2) **iz razloga nesposobnosti.** [vse § 109/(1)]

Smoter pravice do odpravnine:

- varstvo dohodka – delavcu se zagotovi nek življenjski minimum. Do sedaj se je odpravnina dajala le trajno presežnim delavcem in delavcem pred upokojitvijo.
- odmena za zvestobo delavca delodajalcu in način, da se oseba navadi na manjše prihodke, kot jih je imela pred upokojitvijo.

Po novem se določbe o odpravnini delavcev, ki jim je prenehalo d.r. zaradi upokojitvi, ne uporabljajo več – takšne določbe iz starega ZDR se ne uporabljajo več.

Konvencija MOD št. 158 ureja odpravnino in druge oblike varstva dohodka. Ne izhaja iz tega, da so vsi avtomatično upravičeni do odpravnine. V Konvenciji so določeni različni načini, kako se doseže varstvo dohodka – z nacionalno zakonodajo se določi:

1. pravica do odpravnine;
2. pravica do nadomestila za čas brezposelnosti;
3. kombinacija odpravnine in nadomestila za čas brezposelnosti.

V novem ZDR je določena **osnova**, ki je podlaga za **izračun odpravnine** – *osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača v zadnjih 3 mesecih pred odpovedjo, ki jo je delavec prejel ali bi jo prejel, če bi v tem času delal* [§ 109/(1)].

Višina odpravnine se odmerja glede na čas trajanja zaposlitve pri delodajalcu – to določa § 109/(2):

Trajanje zaposlitve pri delodajalcu:	Višina odpravnine:
1–5 let	1/5 osnove za vsako leto dela
5–15 let	¼ osnove za vsako leto dela
nad 15 let	1/3 osnove za vsako leto dela

Primer – povprečna mesečna plača delavca v zadnjih 3 mesecih je 100'000 SIT:

Trajanje zaposlitve:	Višina odpravnine:	Trajanje zaposlitve:	Višina odpravnine:
1 leto	20'000 SIT	10 let	250'000 SIT
2 leti	40'000 SIT	11 let	275'000 SIT
3 leta	60'000 SIT	12 let	300'000 SIT
4 leta	80'000 SIT	13 let	325'000 SIT
5 let	125'000 SIT	14 let	350'000 SIT
6 let	150'000 SIT	15 let	500'000 SIT
7 let	175'000 SIT	16 let	533'333 SIT
8 let	200'000 SIT	17 let	566'666 SIT
9 let	225'000 SIT	18 let	600'000 SIT

S to ureditvijo smo zadostili kriterijem Konvencije.

Odpravnina je torej odvisna od:

- I. **delovne dobe**; in
- II. **višine plače**.

Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih [§ 109/(3)].

Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove (v našem primeru 1'000'000 SIT). **Kolektivna pogodba na ravni pogodbe lahko določa drugače**. [§ 109/(4)]

V postopku prisilne poravnave se lahko delavec in delodajalec sporazumeta:

- o o načinu izplačila odpravnine;
- o obliki odpravnine;
- o eventualnem zmanjšanju višine odpravnine.

To je dopustno le, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest [§ 109/(5)]. Do takšnega primera bi lahko prišlo pri odpravninah direktorjev in članov uprave, ki so izjemno visoke.

Delavec se zakonsko določenemu minimumu pravic ne more in ne sme odpovedati.

Odpravnina ni predvidena v primeru krivdnih razlogov.

3.17.2.2. IZREDNA ODPOVED

Značilnosti izredne odpovedi:

- (1) **odpovedni roki ne veljajo;**
- (2) *delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo le v primerih, ki jih določa zakon = če obstajajo razlogi, določeni z ZDR [§ 110/(1)];*
- (3) *delavec in delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo le, če (ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh strank) ni možno nadaljevati delovnega razmerja:*
 - 1) *do izteka odpovednega roka;* oziroma
 - 2) *do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba* (če gre za p.z. za določen čas). [vse § 110/(1)]

Nadalje so v **zakonu določeni roki, v katerih mora pogodbeni stranka podati izredno odpoved:**

- ⇒ **relativni rok 15 dni od seznanitve z razlogi**, ki utemeljujejo izredno odpoved;
- absolutni rok 6 mesecev od nastanka razloga;**
- ⇒ **absolutni in relativni rok 15 dni, odkar se je izvedelo za kršitev obveznosti iz d.r. IN storilca, ves čas, dokler je možen kazenski pregon, v primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja.** [vse § 110/(2)]

Razlogi za izredno odpoved so lahko:

- **na strani delodajalca** – delodajalec bo izredno odpovedal pogodbo;
 - **na strani delavca** – delavec bo izredno odpovedal pogodbo.
- (1) **Razlogi na strani delodajalca** – delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo, če:
 - 1) *delavec krši obveznost iz d.r. in ima kršitev znake kaznivega dejanja;*
 - 2) *delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši obveznost iz d.r.* (podobno nekdanji ureditvi disciplinskega ukrepa prenehanja p.z.) – hujša kršitev pomeni, da ni več zaupanja med strankama, kajti v pogodbenem razmerju mora obstajati zaupanje.
 - 3) – *delavcu je s pravnomočno odločbo prepovedano opravljati določena dela v d.r.;*
– *delavcu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega dalj kot 6 mesecev;*
– *delavec mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot 6 mesecev odsoten z dela.*
Stara zakonodaja je bila podobna – pri prestajanju zaporne kazni nad 6 mesecev je d.r. prenehalo avtomatično (*ex lege*).
 - 4) *delavec ne opravi uspešno poskusnega dela* – do sedaj smo poznali drugačno ureditev, po kateri je bil trenutek prenehanja prepuščen avtonomnim pravnim virom;
 - 5) *delavec se v roku 5 delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe neopravičeno ne vrne na delo;*
 - 6) *delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni / poškodbe:*
 1. *ne spoštuje navodil zdravnika ali zdravniške komisije;*
 2. *opravlja pridobitno dejavnost;*
 3. *brez dovoljenja zdravnika ali zdravniške komisije odpotuje iz kraja bivanja.*
- [vse § 111/(1)]

V primerih pod 1), 2) in 3) delodajalec lahko ob uvedbi postopka izredne odpovedi delavcu prepove opravljati delo za čas postopka, vendar ima v času prepovedi delavec pravico do nadomestila plače v višini ½ njegove povprečne plače v zadnjih 3 mesecih pred uvedbo postopka [§ 111/(2)].

- (2) **Razlogi na strani delavca** – delavec mora predhodno najprej:
 - ⇒ **delodajalca pisno opomniti na kršitev obveznosti;**
 - ⇒ **o kršitvah pisno obvestiti inšpektorja za delo,**
nato lahko v **8 dneh** izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če:
 - 1) **delodajalec delavcu več kot 2 meseca ni zagotavljal dela in ni izplačal nadomestila za čas, ko ni zagotovil dela;**

- 2) *delavec ni mogel opravljati dela, ker je pristojna inšpekcija delodajalcu prepovedala:*
 1. *opravljanje delovnega procesa; ali*
 2. *uporabo sredstev za delo**dalj kot 30 dni in delodajalec delavcu ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače;*
- 3) *delodajalec je delavcu vsaj 2 meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo;*
- 4) *delodajalec delavcu 3x zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko / pogodbeno določenem roku;*
- 5) *delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja pri delu in je delavec od njega predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti;*
- 6) *delodajalec:*
 1. *je delavca žalil; ali*
 2. *se je nasilno vedel do delavca; ali*
 3. *kljub opozorilom delavca ni preprečil nasilnega ali žaljivega vedenja s strani drugih delavcev.*
- 7) *delodajalec ni zagotovil enake obravnave glede na spol;*
- 8) *delodajalec delavcu ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem.*

[vse § 112/(1)]

Delavec v primeru odpovedi zaradi takih ravnanj pripada:

- *odpravnina, določena za primer redne odpovedi iz poslovnih razlogov;*
- *odškodnina najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.*

[vse § 112/(2)]

Odškodnina je določena, ker v primeru izredne odpovedi ni odpovednega roka.

3.17.2.3. POSEBNO PRAVNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

Do posebnega pravnega varstva pred odpovedjo so upravičeni:

- predstavniki delavcev;
- starejši delavci;
- starši;
- invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni.

(1) Varstvo predstavnikov delavcev

Delodajalec ne sme odpovedati p.z. naslednjim osebam:

- 1) – *član sveta delavcev;*
– *delavski zaupnik;*
– *član nadzornega sveta, ki predstavlja delavce;*
– *predstavniki delavcev v svetu zavoda*
- 2) *imenovani ali voljeni sindikalni zaupnik brez soglasja organa, katerega član je delavec, ali sindikata.*

Izjemi:

o *gre za odpoved iz poslovnega razloga in delavec odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev;*

o *odpoved v postopku prenehanja delodajalca. [vse do sem § 113/(1)]*

Varstvo pred odpovedjo za predstavnike delavcev velja ves čas njihove funkcije in 1 leto po prenehanju funkcije [§ 113/(2)].

(2) Varstvo starejših delavcev

Delodajalec ne sme starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja odpovedati p.z. iz poslovnega razloga, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev starostne pokojnine. [§ 114/(1)]

Izjemi:

- delavcu je do izpolnitve pogojev za starostno pokojnino zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti [§ 114/(1)];
- do odpovedi pride zaradi prenehanja delodajalca [§ 114/(2)].

(3) Varstvo staršev

Delodajalec ne sme odpovedati p.z. o zaposlitvi:

- 1) **delavki v času nosečnosti in dojenja;**
- 2) **staršem v času izrabljanja starševskega dopusta.** [vse § 115/(1)]

Tem delavcem ne more prenehati d.r. zaradi odpovedi delodajalca.

Posebno pravno varstvo pred odpovedjo velja, četudi delodajalec ne ve za nosečnost delavke. V tem primeru mora delavka delodajalca obvestiti o svoji nosečnosti takoj oz. takoj po prenehanju ovir, ki niso nastale po njeni krivdi in zaradi katerih ni mogla obvestiti delodajalca. Nosečnost delavka dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila. [vse § 115/(2)]

Izjemi – delodajalec lahko odpove p.z. tudi nosečnicam, dojiljam in staršem:

- če so podani **razlogi za izredno odpoved**, pri čemer je potrebno **predhodno soglasje inšpektorja za delo**; IN
- **v postopku prenehanja delodajalca.** [vse § 115/(3)]

(4) Varstvo invalidov in odsotnih z dela zaradi bolezni

1) varstvo invalidov:

1. delodajalec ne sme odpovedati p.z. iz poslovnega razloga delovnemu invalidu zaradi ugotovljene II. ali III. kategorije invalidnosti [§ 116/(1)];
2. delodajalec ne sme odpovedati p.z. iz poslovnega razloga invalidu brez statusa delovnega invalida [§ 116/(2)].

Izjemi – delodajalec lahko odpove p.z. tudi invalidom:

- če jim ni možno zagotoviti ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov [§ 116/(1) in (2)];
- v postopku prenehanja delodajalca [§ 116/(4)].

2) varstvo odsotnih z dela zaradi bolezni – če je delavcu podana odpoved iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi bolezni ali poškodbe, mu preneha d.r.:

⇒ z dnem, ko se mu ugotovi zdravstvena zmožnost za delo; IN

⇒ najkasneje v 6 mesecih po izteku odpovednega roka. [vse § 116/(3)]

Večkratno pravno varstvo pred odpovedjo. Če je delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, velja močnejše pravno varstvo [§ 117].

4. PRAVICE IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

4.1. PRIPRAVNIŠTVO

Pripravnništvo je oblika izobraževanja in usposabljanja delavcev, katere namen je usposobitev za samostojno in ki poteka v vnaprej določenem časovnem obdobju.

Ta institut bo v prihodnosti izgubil na pomenu, ker ne bo potrebno vsem delavcem skleniti p.z. ali d.r. za pripravništvo – v novem ZDR je pripravništvo predpisano le za določene kategorije. S tem se vračamo v obdobje med dvema vojnama.

Z Zakonom o javnih uslužbencih, ki je veljal med letoma 1931 in 1957, je bilo pripravništvo določeno le za javne uslužbenke. V 1960. je postal pereč problem brezposelnosti, izobrazbena struktura delavcev pa je bila neustrezna, zato se je sistem pripravništva prenesel tudi v gospodarske dejavnosti.

Leta 1967 je bil sprejet Temeljni zakon o obveznem sprejemanju pripravnikov v delovne organizacije. Leta 1974 je bila ta ureditev prenešana v delovnopravno zakonodajo.

Pripravnništvo ima 2 vidika:

- (1) **izobraževalni vidik**; in
- (2) **zaposlovalni vidik**.

Sistem pripravništva se bo predvsem uveljavil v javnih službah.

Ureditev pripravništva v ZTPDR:

- § 16 je določal, da se je d.r. s pripravnikom lahko sklenilo za:
 - o nedoločen čas – to je bilo pravilo; ali
 - o nedoločen čas – izjema.

Pripravnik in brezposelna oseba sta se lahko usposabljala za samostojno delo z namenom pridobiti znanja v njuni stroki.

Če nista sklenila d.r., se je to imenovalo **volontersko pripravništvo**.

- § 14 je določal, da poskusno delo ni bilo združljivo s pripravništvom – poskusno delo je namenjeno preverjanju sposobnosti delavca, ki mora znanja že imeti in jih v času poskusnega dela dokazati;
- § 76 je urejal prenehanje pripravniškega d.r. po samem zakonu – pripravniku, ki je bil sklenil d.r. za določen čas, je d.r. prenehalo takoj po preteku časa, predvidenega za pripravništvo.

Stari ZDR je urejal pripravništvo v poglavju o sklenitvi d.r.:

- § 19 je določal definicijo pripravnika – to je bil vsak, ki je začel opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji njegove izobrazbe. Izraz *začel opravljati delo* ni pomenil, da je pripravnik sklenil d.r.
- trajanje pripravništva – pripravništvo je lahko trajalo največ 1 leto, razen če je poseben zakon določil drugače;
- zakon je navajal, kaj vse glede pripravništva naj bi urejali avtonomni akti: vodstvo, mentorstvo,...
- pripravnik je imel pravico imeti na razpolago dovolj časa za usposabljanje – trajanje pripravništva se je lahko podaljšalo za dobo daljše upravičene odsotnosti z dela (to so določili avtonomni viri), pri čemer se ni upošteval letni dopust. Na koncu pripravništva je bilo potrebno opraviti izpit (npr. državni pravniški izpit), ki je bil sestavni in zaključni del pripravništva ter se je opravljal tik pred zaključkom priprav.
- pripravnik je bil v d.r. – imel je vse pravice in obveznosti kot ostali delavci, pri čemer so bile lahko vse pravice urejene na poseben način;
- § 20 je določal **volontersko pripravništvo** za gospodarske dejavnosti – to se je lahko opravljal v 2 primerih:
 - o ❶ pripravnik je bil v delovno organizacijo napoten s strani Zavoda za zaposlovanje, pri čemer ta delovna organizacija ni imela potreb po novih delavcih, vendar je bilo le v njej možno pridobiti strokovno usposobljenost za določen poklic;
 - o ❷ usposabljanje v javnih službah – volontersko pripravništvo je bilo dopustno le, če je tako določal poseben zakon.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti je določila **trajanje pripravništva**, ki je bilo **vezano na stopnjo** strokovne **izobrazbe**:

⇒ IV. in V. stopnja = 6 mesecev;

⇒ VI. stopnja = 12 mesecev.

Pripravniška doba se je podaljšala, če:

- je upravičena odsotnost trajala 21–28 dni;
- je pripravnik delal ali začel delati s krajšim od polnega delovnega časa:
 - o IV. in V. stopnja izobrazbe – podaljšanje za 3 mesece;
 - o VI. stopnja izobrazbe – podaljšanje za 6 mesecev;
- pripravnik na izpitu ni bil uspešen in je moral izpit ponavljati – med vmesnim časom je bil še vedno pripravnik.

Nadalje je Splošna kolektivna pogodba urejala določbe o mentorstvu.

Določena je bila tudi možnost skrajšanja pripravniške dobe – to je predlagal mentor, vendar pripravniške dobe ni bilo možno skrajšati več kot za polovico.

Kjer je program vključeval dovolj praktičnega dela, pripravništvo ni bilo potrebno (t.i. dualni sistem).

Določbe Splošne kolektivne pogodbe o plači pripravnika ne veljajo več. To ureja § 140 novega ZDR.

Novi ZDR na prvem mestu daje definicijo pripravnika – **pripravnik je tisti, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji njegove izobrazbe z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju** [po § 120/(1)].

Pripravništvo je dopustno samo takrat, ko ga predvidi zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti – **z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo,**... (glej zgoraj definicijo pripravnika) [§ 120/(1)].

Pripravništvo ni avtomatično obvezno na podlagi delovnopravne zakonodaje. Primera zakonov, ki določajo obvezno pripravništvo, sta:

- Zakon o javnih uslužbcih;
- Zakon o zdravniški službi.

Torej **včasih je bilo pripravništvo obvezno za vse, danes pa je obvezno le, če tako določata zakon ali kolektivna pogodba.**

V poglavju novega ZDR o pripravništvu ni določeno, ali sklepa pripravnik p.z. za določen ali nedoločen čas. V zvezi s tem je treba gledati § 52 ZDR – *pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas, če gre za (...) delavca, ki sklene p.z. zaradi (...) usposabljanja.* Usposabljanje lahko razumemo kot pripravništvo.

Za vajence pripravništvo ni potrebno, ker se šteje, da so usposobljeni za samostojno delo – *vajenec, ki uspešno konča program poklicnega izobraževanja, je usposobljen za samostojno opravljanje dela v d.r., ustrezno vrsti in stopnji njegove izobrazbe* [§ 120/(2)].

Trajanje pripravništva – pripravništvo lahko traja največ 1 leto, razen če poseben zakon določa drugače [§ 121/(1)].

Pripravništvo se lahko sorazmerno podaljša:

- ⇒ **če pripravnik dela s krajšim delovnim časom,** vendar **največ za 6 mesecev** [§ 121/(2)];
- ⇒ **za čas opravičene odsotnosti z dela,** ki traja več kot 20 dni, razen za čas letnega dopusta [§ 121/(3)].

Pripravništvo se lahko na predlog mentorja skrajša, vendar **le do polovice prvotnega trajanja** [§ 121/(4)].

Delodajalec mora pripravniku zagotoviti usposabljanje po programu – v času trajanja pripravništva *mora delodajalec pripravniku po programu zagotavljati usposabljanje za samostojno opravljanje dela* [§ 122/(1)].

Trajanje in potek pripravništva, program, mentorstvo ter način spremljanja in ocenjevanja pripravništva lahko določijo:

- zakon; ali
- drug predpis; ali
- kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. [vse § 122/(2)]

Ob koncu pripravništva mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva *ter se opravlja pred iztekom pripravniške dobe* [§ 122/(3)].

Omejuje se odpoved p.z. pripravniku s strani delodajalca – delodajalec lahko pripravnik odpove p.z. samo, če:

- so podani **razlogi za izredno odpoved;**
- je uveden **postopek za prenehanje delodajalca ali prisilna poravnava.** [vse § 123]

Nazadnje novi ZDR ureja **volontersko pripravništvo = pripravništvo, ki se opravlja, ne da bi delavec in delodajalec sklenila pogodbo o zaposlitvi.** Veljajo določbe ZDR za:

- trajanje in izvajanje pripravništva;

- omejenost delovnega časa;
- odmore in počitke;
- odškodninsko odgovornost;
- zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v skladu s posebnim zakonom. [vse § 124/(1)]

Pravna podlaga za opravljanje volonterskega pripravništva je posebna **pogodba o volonterskem pripravništvu**. Tu se postavlja vprašanje, kakšna je narava te pogodbe? Stališča so različna – eni pravijo, da gre za pogodbo civilnega prava, drugi pravijo, da gre za pogodbo delovnega prava.

Ker pri volonterskem pripravništvu ni sklenjena pogodba o zaposlitvi, tudi delovno razmerje ne nastane. Če ni delovnega razmerja, ne moremo govoriti o pravicah iz njega. Kljub temu institut volonterskega pripravništva dokazuje, da se delovnopravna zaščita širi tudi na ljudi, ki niso v delovnem razmerju – npr. volonterji odškodninsko odgovarjajo po ZDR in ne po OZ.

4.2. POSKUSNO DELO

Poskusno delo je **časovno omejeno delo, katerega namen je, da:**

⇒ **delodajalec preizkusi sposobnosti in zmožnosti delavca;** in

⇒ **delavec ugotovi, ali mu delo ustreza.**

Po stari zakonodaji so poskusno delo urejali:

- ZTPDR v § 14;
- stari ZDR v § 16;
- Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti v § 10.

Vsi ti viri so poskusno delo obravnavali kot **poseben delovni pogoji na določenih delovnih mestih**. Delodajalec je moral v objavi prostega delovnega mesta navesti, da bo potrebno poskusno delo kot obvezni pogoji za opravljanje dela.

V novem ZDR poskusno delo ureja § 125. **Delodajalec in delavec se lahko dogovorita o poskusnem delu** [§ 125/(1)] – zagotovljena je večja fakultativnost.

Trajanje poskusnega dela [§ 125/(2)]: *poskusno delo lahko traja največ 6 mesecev* (zaradi varstva delavca), pri čemer spodnje meje ni, torej lahko poskusno delo traja tudi samo 1 dan. *Lahko se podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela.*

Delavcu je potrebno dati čas, da se dokaže, da je za delo sposoben. Čas je določen v pogodbi o zaposlitvi.

Delavec lahko v času poskusnega dela odpove pogodbo, pri čemer odpovedni rok znaša 7 dni [§ 125/(3)]. Prej je bilo to prepuščeno avtonomni ureditvi.

Pri neuspešnem poskusnem delu pridejo v poštev določbe o izredni odpovedi (§ 111) – *na podlagi ugotovitve o neuspešno opravljenem poskusnem delu lahko delodajalec ob poteku poskusnega dela izredno odpove pogodbo* [§ 125/(4)]. Sama negativna ocena še ni dovolj za odpoved, kajti obstajati mora še pogoj iz § 111.

V času poskusnega dela **delodajalec ne sme odpovedati pogodbe, razen če:**

- *so podani razlogi za izredno odpoved;*
- *se je začel postopek za prenehanje delodajalca ali prisilna poravnava.* [vse § 125/(5)]

Poskusno delo se razume kot **izjema**, ki se uporabi v primeru, ko ni možno drugače ugotoviti usposobljenosti delavca.

4.3. PLAČILO ZA DELO (PRAVICA DO PLAČE)

Večina konfliktov v delovnem pravu je vezanih na pravico do plače, kar kaže na pomembnost te pravice. Velikokrat je plača **edini vir za preživetje**. Za delodajalca pa je **izplačevanje plače strošek**. Plače so lahko **motivacija za boljše delo**. Plače so tudi **pomembna makroekonomska kategorija s strani države**.

Pravica do plače je eden izmed najpomembnejših elementov d.r. – gre za **bistven element d.r.** V nejasnih situacijah se ugotavlja, ali je bila plača izplačana ali ne, in na podlagi tega se odloči, ali je d.r. obstajalo ali ne. **Plača (izplačilo) je glavna in temeljna obveznost delodajalca. Glavna obveznost delavca pa je opravljanje dela.**

Danes je presežena civilistična koncepcija, v kateri je veljala striktna recipročnost. V plačo ne spadajo le ugodnosti, ki pripadajo delavcu zaradi dela, ampak je delavec upravičen tudi do zneskov v zvezi z delom.

Funkciji plače sta dve:

- (1) **socialna funkcija**; in
- (2) **motivacijska funkcija**.

Učinkovit je lahko vsak družbenopolitični sistem, v katerem sta ti dve funkciji v ravnovesju.

- (1) **Socialna funkcija – delavci ne dobivajo le plačila za delo, temveč tudi plačilo za nedelo** (= plačilo v zvezi z delom). Civilistična koncepcija je presežena. **Plača mora biti spodobna** = z njo se da preživeti.

Spoštovati je treba *načelo varstva dohodka* – delavcu je treba zagotoviti nepretrganost sredstev za preživljanje, zato so se razvili tudi instituti nadomestila plače in premije.

- (2) **Motivacijska funkcija** – plača naj ne bi bila odvisna le od dela, ki naj bi ga delavec opravljal na podlagi p.z., temveč tudi od uspešnosti. **Višina plače je odvisna od uspešnosti delavca samega in uspešnosti celotnega kolektiva**.

Pravni viri – socialna funkcija plače je zlasti poudarjena v mednarodnih normah, v določbah, v katerih se opredeljuje **pravica do pravičnega in zadovoljivega plačila**.

Pravico do plačila ureja že **Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah** v § 7:

- **dolžnost države je zagotoviti plačilo, s katerim se zagotovi vsaj pravična plača in enako plačilo za delo enake vrednosti;**
- **države morajo zagotoviti tako plačo, da bo delavcem in članom njihove družine zagotovljeno dostojno življenje.**

Evropska socialna listina ureja pravico do plače kot samostojno socialno pravico – določa:

- o višje plačilo za nadurno delo;
- o **prepoved diskriminacije** = enako plačilo za delo enake vrednosti;
- o pravica do razumnega odpovednega roka;
- o možnost odtegljajev od plače.

Na delovnopravnem področju predstavlja splošno podlago **Konvencija MOD št. 111 o prepovedi diskriminacije**. Pomembna je še **Konvencija MOD št. 100 o enakem plačilu za delo enake vrednosti**.

Kakšna je **vloga države** pri urejanju plačnega področja? Ločimo 2 vrsti sistemov:

- (1) sistemi, v katerih je urejanje plač predmet kolektivnih pogodb (npr. v Nemčiji *Tarifvertrag* – kolektivne pogodbe so urejale le višino plače). Danes kolektivne pogodbe ne urejajo le plače, temveč so širše.
- (2) sistemi, v katerih države z zakonom določijo minimalno plačo – delodajalci morajo zagotoviti ta minimum. Minimalne plače se določijo, kadar pride do večjih socialnih razlik med kategorijami zaposlenih, ki bi lahko pripeljale do konfliktov. Omejuje se tudi nelojalna konkurenca.

Slovenska država je ohranila pomembno vlogo pri urejanju plač z 2 zakonoma:

- **Zakon o zjamčeni plači;**
- **Zakon o minimalni plači.**

Kolektivne pogodbe določajo izhodiščne plače.

ZTPDR je določal obvezno sklepanje kolektivnih pogodb. Ta določba je bila potem spremenjena v fakultativno sklepanje kolektivnih pogodb.

Novi ZDR področje plač ureja podrobno. Stara zakonodaja ni bila tako podrobna, ker je bila večina vprašanj prepuščena kolektivnim pogodbam. Kar je bilo prej urejeno s kolektivnimi pogodbami, je sedaj v zakonu. Takšno prenašanje je nesmiselno, ker se potem kolektivni partnerji ne morejo o ničemer dogovarjati.

Zakon določa **minimum, ki ga je možno zviševati z avtonomnimi pravnimi viri**. Gre za popolnoma nov sistem. Pravice v zakonu niso okvantificirane, zato bo še vedno potrebno kolektivno pogajanje.

Pogodba o zaposlitvi je odplačna pogodba. Zato plačilo za delo sestavljajo:

- (1) **plača**, ki mora biti vedno v denarni obliki; in
- (2) **morebitne druge vrste plačil**, določene s kolektivno pogodbo.

Pri plači mora delodajalec **upoštevati minimum, določen v zakonu ali kolektivni pogodbi**, ki neposredno zavezuje delodajalca. [vse § 126/(1)]

Plačo sestavljajo:

- (1) **osnovna plača**;
- (2) **del plače za delovno uspešnost**;
- (3) **dodatki**;
- (4) **plačilo za poslovno uspešnost**, če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. [vse § 126/(2)]

Plačilo za delo torej sestavljajo:

- (1) **plača** – njo sestavljajo:
 - 1) osnovna plača;
 - 2) del plače za delovno uspešnost;
 - 3) dodatki;
 - 4) plačilo za poslovno uspešnost, če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.
- (2) **druge vrste plačil**, določene s kolektivno pogodbo.

Za čas odmora prejme delavec plačilo, kot če bi delal [§ 126/(3)]. Odmor se namreč šteje v delovni čas.

Osnovno plačo so do sprejetja novega ZDR opredeljevale kolektivne pogodbe. **Osnovna plača je plača za polni delovni čas, za vnaprej določene delovne rezultate in normalne pogoje dela, s katerimi mora biti delavec seznanjen**. Osnovna plača **ne sme biti nižja od izhodiščne plače**.

Novi ZDR določa, da **se osnovna plača določi upoštevanje zahtevnosti dela**, za katero je delavec sklenil p.z. [§ 127/(1)]. Delovna uspešnost (= element plače) **se določi upoštevanje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela** [§ 127/(2)].

Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

- *nočno delo*;
- *nadurno delo*;
- *delo v nedeljo*;
- *delo na praznike*;
- *delo na dela proste dneve po zakonu*.

Dodatki, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo v kolektivni pogodbi, če izhajajo iz:

- o *posebnih obremenitev pri delu*;
- o *neugodnih vplivov okolja*; in
- o *nevarnosti pri delu*. [vse do sem § 127/(3)]

To velja le za dodatki, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela. Zahtevnost dela se namreč upošteva pri določanju osnovne plače.

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrežna urna postavka [§ 127/(4)].

Višina dodatkov se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. To velja za:

- dodatke za delo v posebnih pogojih dela [§ 128/(2)]; in
- dodatek za delovno dobo [§ 129/(2)].

Dodatki so naštet v § 128 in § 129. Dodatki so:

(1) **dodatki za delo v posebnih pogojih dela**, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa:

- 1) dodatki za nočno delo;
- 2) dodatki za delo preko polnega delovnega časa;
- 3) dodatki za delo v nedeljo;
- 4) dodatki za delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. [vse § 128/(1)]

(2) **dodatek za delovno dobo** [§ 129/(1)].

V splošni kolektivni pogodbi so osnovne plače drugače opredeljene. Osnovna plača ne sme biti nižja od izhodiščne plače. Izhodiščna plača je določena za posamezen tarifni razred, v katerega je vključeno delovno mesto. To se določa glede na izobrazbo – od tu izhaja zahtevnost.

Povračila stroškov v zvezi z delom je do sprejetja novega ZDR urejala splošna kolektivna pogodba. *Delodajalec mora delavcu povrniti stroške za:*

- (1) prehranjevanje;
- (2) prevoz na delo;
- (3) službeno potovanje = stroški, ki jih ima delavec pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju. [vse § 130/(1)]

Pripravlja se nov Zakon o kolektivnih pogodbah, ki izhaja iz načela prostovoljnosti kolektivnega pogajanja. Predlagatelj je predpostavljajal, da bodo socialni partnerji dajali prednost kolektivnim pogodbam na ravni dejavnosti (take kolektivne pogodbe naj bi se sprejemale). Bodoče kolektivne pogodbe naj bi veljale za člane podpisnikov kolektivnih pogodb. Zaenkrat pa kolektivne pogodbe veljajo za vse delavce, ki delajo na ozemlju RS. Odprto vprašanje je še možnost postopne razširitve veljavnosti kolektivnih pogodb, da bi veljale za vse delavce. Zaenkrat se ne ve, kaj bo pomenila kolektivna pogodba s splošno veljavnostjo, ki je predvidena v nekaterih določbah ZDR.

Če višina povračil ni določena s kolektivno pogodbo s splošno veljavnostjo, se določi z izvršilnim predpisom [§ 130/(2)]. S tem pride do državne intervencije.

Zakon po eni strani na široko opredeljuje, kaj je plačilo, po drugi strani pa je dokaj ozek. V preteklosti so se priznavale vedno nove in nove vrste izplačil, pri čemer ni bilo striktno določeno, kaj sodi v plačilo. Bolje je biti bolj strikten.

Oblika plače – plača mora biti vedno izplačana v denarni obliki. To je varstvena določba, kajti delavec ima pravico se sam odločati, kako bo razpolagal s svojim dohodkom. V preteklosti so delavci kot plačo dobivali tudi bone, delnice,...

Plača mora biti izplačana v denarju. To velja za vse elemente plače.

Izjema je § 138, ki določa nastanitev med delovnim razmerjem: *delavec in delodajalec se lahko v p.z. dogovorita, da je nastanitev delavca oblika plačila njegovega dela.*

Načela, ki urejajo plačilo za delo:

(1) **načelo enakega plačila za delo enake vrednosti moških in žensk** (ZDR to imenuje **enako plačilo moških in žensk** [§ 133]), navaja se tudi izraz **prepoved diskriminacije glede na spol** – to načelo ima 2 izpeljavi:

- 1) enako plačilo za enako delo;
- 2) enako plačilo za delo enake vrednosti – delo enake vrednosti je različno delo, ki ga je potrebno ovrednotiti z objektivnimi kriteriji, kot so:
 1. zahtevnost dela;
 2. stopnja strokovne izobrazbe.

Nikakor se ne sme kot kriterij uporabiti spol.

V preteklosti je v teh primerih prihajalo do posredne diskriminacije. Še danes so ženske v Sloveniji za enako delo v povprečju plačane 13% manj kot moški.

Aktualen problem je tudi segregacija na trgu dela – določene dejavnosti in delo znotraj njih se pripisujejo določenemu spolu (npr. rudarji).

V primeru spora, ali gre za diskriminacijo ali ne, je dokazno breme na strani delodajalca.

(2) Varstvo plače

Do sprejetja novega ZDR varstvu plače nismo pripisovali velikega pomena. Novi ZDR skuša to pomanjkljivost odpraviti. Nova ureditev pomeni precejšen napredek. **Plača se varuje:**

- **z določbami o času, kraju in načinu izplačila plače;**
- **z določbami o zadržanju in pobotu plače;**
- **z določbami o sankcijah, kadar delodajalec krši pravico delavca do plače.**

Te določbe so namenjene temu, da bo delavec dejansko dobil plačo in da se bo z njo lahko preživel. Doslej so delavci pravico do plače uveljavljali predvsem preko stavek.

1) Čas, kraj in način izplačila plače:

1. čas izplačila plače – plača se plačuje za **plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od 1 meseca** [§ 134/(1)]. To je v skladu s socialno funkcijo plače. Tako naj bi se zagotovila kontinuiteta plače.

Plača se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja [§ 134/(2)].

Plača mora biti izplačana na vnaprej določeni plačilni dan – delodajalec je dolžan delavce predhodno pisno obvestiti o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne [§ 134/(4)]. Če delodajalec torej ugotovi, da plače ne bo mogel izplačati na plačilni dan, bo moral o tem predhodno pisno obvestiti delavce.

Če plačilni dan pade na dela prosti dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan [§ 134/(3)].

2. kraj izplačila plače – delodajalec je dolžan delavcu izplačati plačo **na običajnem plačilnem mestu** [§ 135/(1)].

3. način izplačila plače:

(I) izplačevanje prek bančnega računa – če se plača izplačuje preko bančnega računa delavca ali na drug brezgotovinski način, mora biti delavcu plača na razpolago na plačilni dan [§ 135/(2)]. Stranki se lahko dogovorita drugače.

(II) pisni obračun plače – delodajalec je dolžan delavcu izdati pisni obračun plače in nadomestila plače:

I) *za preteklo plačilno obdobje ob vsakem izplačilu plače;*

II) *za preteklo koledarsko leto do 31. januarja novega koledarskega leta.*

Iz obračuna mora biti razvidno plačilo davkov in prispevkov. [vse § 135/(3)]

(III) stroški izplačevanja plače – stroški izplačevanja plače bremenijo delodajalca [§ 135/(4)].

2) Prepoved zadržanja in pobota plače:

1. prepoved zadržanja plače: delodajalec lahko zadrži izplačevanje plače **samo v zakonsko določenih primerih**. Vsa določila p.z., ki določajo druge načine zadrževanja izplačila, so neveljavna. [vse § 136/(1)] Delavec in delodajalec se ne moreta dogovoriti o zadržanju plače, to ni dopustno. Določba varuje delavca.

2. relativna prepoved pobotanja plače s strani delodajalca – delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca pobotati s svojo obveznostjo plačila **brez pisnega soglasja delavca** [§ 136/(2)]. Delavec ne more dati soglasja pred nastankom terjatve delodajalca [§ 136/(3)]. Delavec lahko da soglasje šele potem, ko je terjatev delodajalca že nastala in ne prej.

3. višina pobota – pobot ni možen na tistem delu plače, na katerega ni možno poseči z izvršbo (pravilo iz OZ).

3) **Sankcija, kadar delodajalec krši pravico delavca do plače** – delavec ima **možnost izredne odpovedi**, če mu je delodajalec:

1. vsaj 2 meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo [§ 112/(1)/3. alineja]
2. 3x zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev ni izplačal plačila za delo ob (zakonsko ali pogodbeno) dogovorjenem roku [§ 112/(1)/4. alineja].

Regres za letni dopust – delodajalec mora delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače [§ 131/(1)] najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta [§ 131/(2)]. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta [§ 131/(3)]. Delavec, ki ima pravico le do sorazmernega dela dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa [§ 131/(4)].

Odpravnina ob upokojitvi. Ob upokojitvi pripada delavcu odpravnina v višini:

- 2 povprečnih mesečnih plač v zadnjih 3 mesecih v Republiki Sloveniji; ali
- 2 njegovih povprečnih mesečnih plač v zadnjih 3 mesecih, če je to za delavcu ugodneje [vse § 132/(1)].

Delavec ni upravičen do odpravnine ob upokojitvi, če:

⇒ je upravičen do odpravnine zaradi odpovedi iz poslovnih razlogov ali razloga nespособnosti [= § 109];

⇒ je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe.

Vendar je delavec upravičen do izplačila razlike, če sta znesek odpravnine zaradi odpovedi ali znesek za dokup pokojninske dobe nižja od odpravnine ob upokojitvi. [vse § 132/(2)]

Ureditev nadomestil plače – delavec ima pravico do nadomestila plače v primeru odsotnosti z dela zaradi:

- samega sebe (bolezen, dopust):
 - o izraba letnega dopusta;
 - o osebne okoliščine;
 - o izobraževanje;
 - o prazniki in dela prosti dnevi;
 - o bolezni in poškodbe pri delu.
- delodajalca. [§ 137/(2)]

Za čas odsotnosti do 30 dni izplačuje nadomestilo delodajalec, v primeru daljše odsotnosti pa nadomestilo izplačujejo skladi socialnega zavarovanja.

O nadomestilu plače z delovnopravnega vidika govorimo, ko nosi breme izplačila nadomestila delodajalec.

Višina nadomestila je odvisna od avtonomne ureditve.

Delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev:

- **do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost, vendar največ 120 dni v koledarskem letu, če je delavec odsoten zaradi lastne bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom;** IN
- **do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost brez skupne omejitve, če je delavec odsoten zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu.**

V času daljše odsotnosti izplača delodajalec nadomestilo plače v **breme zdravstvenega zavarovanja**. [vse do sem § 137/(3)]

Delavec, ki bi mu moralo biti nadomestilo plače izplačano v breme zdravstvenega zavarovanja, mora pred zdravniško komisijo, ki lahko ugotovi, da se je delavec zgolj pretvarjal, da je bolan ali poškodovan (takšni primeri so zelo pogosti v praksi). Da bi se delavci temu izognili, so bili 29 dni odsotni, nato so za 1 dan prišli na delo, in bili spet 29 dni odsotni – prihajalo je do velikih zlorab tega instituta. Te zlorabe zdaj onemogoča § 137/(4), ki pravi, da **pri dveh ali več zaporednih odsotnostih z dela:**

⇒ do katerih pride zaradi iste bolezni ali poškodbe, nepovezane z delom;

⇒ ki trajajo vsaka manj kot 30 delovnih dni; in

⇒ pri katerih traja prekinitev med eno in drugo odsotnostjo manj kot 10 delovnih dni; izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. To v praksi pomeni, da mora delavec, ki bi želel zlorabljati ta institut, biti 29 delovnih dni doma, nato priti za 10 delovnih dni na delo, potem pa je lahko spet 29 delovnih dni doma, če se hoče izogniti zdravniški komisiji. Določba vsebuje tudi precej nejasnosti, kajti če jo gramatikalno razlagamo, pomeni tudi, da mora pred zdravniško komisijo tudi delavec, ki je npr. odsoten 2 dni zaradi gripe in nato pride za 3 dni na delo, kar mu bolezen poslabša do te mere, da mora biti ponovno odsoten z dela.

Če delavec ne more dela opravljati zaradi višje sile, je upravičen do polovice plačila, vendar ne manj kot 70% minimalne plače [§ 137/(6)].

Delavcu pripada **nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače zadnjih 3 mesecev**. Če delavec v obdobju zadnjih 3 mesecev ni delal, mu pripada nadomestilo v višini minimalne plače. Zakon ali posebni predpis lahko določata drugače. [vse § 137/(7)]

Nadomestilo plače za odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe, nepovezane z delom, znaša 80% plače preteklega meseca za polni delovni čas [§ 137/(8)].

Delodajalec je dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela [§ 138/(9)].

4.4. DELOVNI ČAS

Delovni čas je mednarodno priznana socialna pravica in eden izmed temeljnih elementov delovnega razmerja.

Določitev delovnega časa pomeni zamejitev direkcijske oblasti delodajalca. Le med delovnim časom ima delodajalec pravico dajati navodila delavcu oz. se zanimati zanj.

Delovni čas je ena izmed tistih pravic v d.r., s katero se je d.r. sploh začelo oblikovati. V 19. st. je prihajalo do skrajševanja delovnega časa (kvantitativni pristop). Omejevanje nočnega dela in prepoved dela otrok sta bili eni izmed prvih zakonodajno urejenih vprašanj. Kasneje se delovni čas urejali tudi avtonomni viri. Državna ureditev je bila zamišljena le kot okvir.

Kvantitativni pristop pomeni, da ureditev delovnega časa velja za vse delavce. Ta vidik je še vedno prisoten, pojavil pa se je tudi kvalitativni pristop – ureditev delovnega časa se prireja in prilagaja posameznim skupinam delavcev. To se imenuje **fleksibilnost** = nestandardne oblike zaposlitve, kot so nadurno delo, delo s krajšim delovnim časom, itd.

Obratovalni čas podjetij se podaljšuje, zato se skuša doseči skrajševanje delovnega časa posameznih delavcev.

Glede npr. nadurnega dela zakonodaja dopušča, da delodajalec kljub povečanju potrebe po delu to delo opravi z že zaposlenimi delavci, zato mu ni treba zaposliti novih delavcev.

Vidiki pravnega urejanja delovnega časa:

- (1) **varstveni vidik** – urejanje delovnega časa je potrebno, da se delavcem zagotovijo varne in zdrave delovne razmere (sicer lahko pride do boleznih delavcev zaradi neprespanosti, itd.);
- (2) **ekonomski vidik** – pri določanju delovnega časa se upoštevajo tudi interesi delodajalca, katerega potrebam se delovni čas prilagaja. Upošteva se obseg dela.

Ob spreminjanju delovnega časa se vprašamo tudi, kako bo to vplivalo na trg dela. Skrajševanje delovnega časa naj bi vzpodbudilo zaposlovanje. Temu ni vedno tako.

Razumna omejitev delovnega časa, normalni delovni čas – pravica do omejenega delovnega časa je dvignjena na raven človekove pravice:

- o *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah* pravi, da **mora država zagotoviti razumno omejitev delovnega časa** (to temelji na Univerzalni deklaraciji o človekovih pravicah);
- o *Evropska socialna listina* govori o pravičnih pogojih dela – **države morajo določiti razumno trajanje delovnega časa**.

Skrajševanje delovnega časa se povezuje z ekonomskimi vidiki človekovih pravic.

Države v skladu s temi mednarodnopravnimi viri določijo normalni delovni čas – pri nas uporabljamo izraz **polni delovni čas**.

Novi ZDR izhaja iz mednarodnopravne ureditve, pri čemer so se upoštevale tudi norme EU – *Direktiva 1993/104 EU o nekaterih vidikih organizacije delovnega časa* (pojem "organizacija delovnega časa" v evropskem delovnem pravu pomeni, kar v slovenski terminologiji imenujemo "razporejanje delovnega časa"). Ta direktiva je bila spremenjena z Direktivo 2000/34.

V novem ZDR je prišlo do spremembe v kvantitativnem vidiku delovnega časa. Do določene mere pa smo upoštevali tudi izhodišča stare zakonodaje.

Zakonske določbe stare ureditve v nasprotju z novim ZDR niso bile neposredno uporabljive. Postavljali so se zgolj zakonski okvirji. Podrobnejša ureditev je bila vsebovana v avtonomnih virih. Stara ureditev ni vsebovala definicije delovnega časa.

Določbe glede delovnega časa v stari ureditvi (ZTPDR v § 24–27, stari ZDR v § 37–53) lahko razdelimo v 5 sklopov:

(1) določbe o oblikah delovnega časa:

- 1) polni delovni čas;
- 2) skrajšani delovni čas = krajši od polnega delovnega časa zaradi težkih, napornih in zdravju škodljivih del;
- 3) delovni čas, krajši od polnega delovnega časa (v novem ZDR je to urejeno v poglavju o oblikah pogodbe o zaposlitvi – pogodba o zaposlitvi s krajšim od polnega delovnega časa);
- 4) delo preko polnega delovnega časa = nadurno delo;
- 5) nočno delo.

(2) razporejanje delovnega časa:

- 1) v ožjem pomenu tiste zakonske določbe, ki so se nanašale na urejanje neenakomerne razporeditve delovnega časa in prerazporeditve delovnega časa;
- 2) v širšem pomenu določanje oblik delovnega časa pri delodajalcu, določanje odmorov, počitkov, dopustov in raznih odsotnosti z dela, uvedba gibljivega delovnega časa.

(3) obvezna priprava delavca na delo – sestavljeni delovni čas = obdobje, ko delavec dejansko dela + čas, potreben za pripravo na opravljanje dela (npr. učitelji, šoferji v špedicijskih podjetjih).

Določb o sestavljenem delovnem času v novi zakonodaji ni.

Kaj šteti v delovni čas – trenutek, ko delavec začne delati v proizvodnji, ali trenutek, ko prestopi vrata tovarne?

(4) dopolnilno delo (tudi v novem ZDR);

(5) prostovoljno delo (tega v novem ZDR ni več) – v SFRJ so bile pogoste t.i. solidarnostne sobote, katerih zaslužek je šel v sklade za odpravo posledic naravnih nesreč.

Polni delovni čas je znašal po ZTPDR 42 ur/teden, po starem ZDR pa največ 42 ur/teden. Stari ZDR je dopuščal, da se je delovni čas s kolektivno pogodbo zaradi ekonomskega razloga skrajšal. Kot spodnja meja je bilo določenih 36 ur/teden. V praksi je prevladoval 40-urni delovni teden. Tudi večina kolektivnih pogodb za dejavnosti je določala 40-urni delovni teden. Po novem ZDR **polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden** [§ 142/(1)].

Nadalje je stara zakonodaja urejala skrajšani delovni čas. Skrajšanje so lahko predlagali delavci ali sindikati, če je bilo potrebno skrajšati dnevni delovni čas, da bi se preprečili škodljivi vplivi nevarnega dela na zdravje delavcev. Za takšno delo je bilo prepovedano uvesti nadurno delo.

Pri nočnem delu je bila podana časovna opredelitev nočnega dela in navedeno, katerim kategorijam delavcev je bilo nočno delo prepovedano. Določene so bile posebne in dodatne pravice za nočne delavce.

Krajši delovni čas je bil določen kot čas, krajši od delovnega časa, ki je veljal pri delodajalcu. V načelu je veljala zakonska omejitev 42 ur, upoštevati je bilo treba tudi kolektivne pogodbe. Za določitev krajšega delovnega časa sta bila kumulativno predpisana 2 pogoja:

- soglasje delavca in delodajalca;

- pogoj, da delo ni zahtevalo polnega delovnega časa.

Dopolnilno delo ni bil zakonski termin. Nanašalo se je na situacijo, v kateri je delavec delal s polnim delovnim časom pri enem delodajalcu in se je zaposlil še pri drugem delodajalcu. Omejeno je bilo na strokovno zahtevnejša dela (npr. predavanje na fakulteti). Potrebno je bilo soglasje vseh delodajalcev, pri katerih je delavec delal, da se je preprečila konkurenčnost in da se je sklenil dogovor o nekaterih pravicah (npr. dopustu).

Nadurno delo je spadalo (in še vedno spada) med najbolj občutljive kategorije delovnega časa, ker je prihajalo do pogostih kršitev. Stara zakonodaja je določala 2 vrsti nadurnega dela:

- nadurno delo, ki ni štelo za poseben delovni pogoj = nadurno delo v primeru višje sile, nadurno delo v primeru odpravljanja posledic naravnih nesreč:
 - o trajalo je, dokler je bilo potrebno;
 - o delavci niso bili upravičeni do dodatkov za to delo.
- nadurno delo, ki se je štelo za poseben delovni pogoj.

Zakon je našteval primere, v katerih je bilo nadurno delo dopustno, ali pa so te primere naštevali posebni predpisi ali kolektivne pogodbe.

Delodajalec je lahko uvedel nadurno delo le, če je upošteval nekatere prepovedi in omejitve:

- ⇒ nadurno delo je bilo prepovedano za nosečnice, samohranilce, za delavce, mlajše od 16 let, in za delavce, ki jim je bil uveden skrajšani delovni čas;
- ⇒ nadurno delo je bilo prepovedano, če je bilo delo možno opraviti z uvedbo izmenskega dela, s prerazporeditvijo dela ali delovnega časa in z zaposlitvijo novih delavcev;
- ⇒ nadurno delo je bilo časovno omejeno na 8 ur/teden, 20 ur/mesec in 180 ur/leto.

Novi ZDR – sistematika je nekoliko drugačna, kot je bila. Pravica do omejenega delovnega časa je konkretizirana tako, da zakon opredeljuje delovni čas (pri definiciji smo upoštevali Direktivo EU 1993/104) – **delovni čas je efektivni delovni čas + čas odmora + čas upravičene odsotnosti z dela** [§ 141/(1)].

Efektivni delovni čas = vsak čas, v katerem delavec:

- dela;
- je na razpolago delodajalcu; in
- izpolnjuje svoje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. [§ 141/(2)]

Ta določba je kompromisni prevod iz Direktive EU 1993/104, po katerem je delovni čas vsako obdobje, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu ter opravlja svoje naloge in obveznosti v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso.

Nadurno delo je delo preko polnega delovnega časa. Novi ZDR navaja, v katerih primerih je delavec na zahtevo delodajalca dolžan opravljati nadurno delo. Nadurno delo naj bi bilo izjema – ni dopustno za vsako delovno mesto uvesti nadurnega dela. Nadurno delo je dopustno le:

- (1) **v primerih izjemoma povečanega obsega dela;**
- (2) **če je potrebno nadaljevanje delovnega in proizvodnega procesa, da se prepreči materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi;**
- (3) **če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela;**
- (4) **če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi, premoženja in prometa;**
- (5) **v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.** [vse § 143/(1)]

Zakon je skušal delavca zaščititi tako, da:

- (1) je naštel primere nadurnega dela;
- (2) **mora delodajalec pisno odrediti nadurno delo pred začetkom dela** – izjema: **nadurno delo se lahko odredi ustno, če ga zaradi njegove narave ali nujnosti ni možno odrediti pisno, pri čemer je treba pisno odreditev delavcu izročiti naknadno** [§ 143/(2)];
- (3) **se nadurno delo časovno omejuje na največ:**
 - 1) **8 ur / teden;**
 - 2) **20 ur / mesec;**

- 3) **180 ur / leto.**
- 4) *Te omejitve se upoštevajo kot povprečne omejitve v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev. Zakon in kolektivna pogodba lahko to obdobje še skrajšata. [§ 143/(3)]*
- (4) *z določbami, ki urejajo **prepoved nadurnega dela** – nadurno delo se ne sme uvesti, če:*
- 1) *je **delo možno opraviti v polnem delovnem času**:*
 1. *z ustrežno organizacijo in delitvijo dela;*
 2. *z razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen;*
 3. *z zaposlitvijo novih delavcev. [vse § 145/(1)]*
 - 2) *gre za delavca, kateremu gre pravno varstvo zaradi nosečnosti ali starševstva;*
 - 3) *gre za starejšega delavca;*
 - 4) *gre za delavca, mlajšega od 18 let;*
 - 5) *gre za delavca, ki bi se mu na podlagi mnenja zdravstvene komisije zaradi nadurnega dela zdravje poslabšalo;*
 - 6) *gre za delavca, ki ima delovni čas krajši od 36 ur / teden zaradi delovnega mesta, nevarnega za poškodbe in zdravstvene okvare;*
 - 7) *gre za delavca, ki dela krajši čas v skladu s predpisi o socialnem zavarovanju (pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje). [vse § 145/(2)]*

Delavec ima pravico do dodatka za nadurno delo [glej § 128/(1)].

Od nadurnega dela moramo razlikovati **dodatno delo** [§ 144] = **delo, ki ga delavec opravlja preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa na svojem ali drugem delovnem mestu, da:**

⇒ **se preprečijo posledice naravne ali druge nesreče;**

⇒ **se takšna nesreča prepreči.**

Dodatnega dela ne štejemo za poseben delovni pogoji. Delavci niso upravičeni do dodatkov za dodatno delo. Za dodatno delo **ne veljajo časovne omejitve** – *traja, dokler je nujno, da:*

- *se rešijo človeška življenja;*
- *se obvaruje zdravje ljudi; ali*
- *prepreči materialna škoda. [vse § 144]*

Za nadurno delo se tudi ne šteje **dopolnilno delo** [§ 146] = **delo, ki ga opravlja delavec, ki že dela polni delovni čas, na drugem delovnem mestu pri drugem delodajalcu na podlagi pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.**

Dopolnilno delo je dopustno, če gre za opravljanje:

- *deficitarnih poklicev po podatkih Zavoda za zaposlovanje;*
- *vzgojno–izobraževalnih del;*
- *kulturno–umetniških del;*
- *raziskovalnih del. [vse § 146/(1)]*

*Potrebno je **predhodno soglasje delodajalcev**, pri katerih je delavec zaposlen s polnim delovnim časom. Novost je **časovna omejitev** – p.z. za dopolnilno delo se lahko sklene za **največ 8 ur / teden**. Takšna ureditev je predpisana, ker Direktiva EU določa, da delovni čas lahko traja največ 48 ur/teden skupaj z nadurami.*

Pogodbo za dopolnilno delo lahko sklene delavec, ki ima p.z. s krajšim delovnim časom sklenjene pri več delodajalcih – le tako lahko doseže polni delovni čas.

Dopolnilni delovni čas = delovni čas, ki prekoračuje polni delovni čas.

Razporejanje delovnega časa v ožjem pomenu sestavljata 2 instituta:

- (1) **prerazporeditev delovnega časa;**
- (2) **neenakomerna razporeditev delovnega časa.**

*Delodajalec je dolžan narediti letni razpored delovnega časa pred začetkom koledarskega / poslovnega leta ter o tem obvestiti delavce in sindikate pri delodajalcu [§ 147/(2)]. Lahko pride do spremembe razporeditve delovnega časa – to imenujemo **začasna prerazporeditev**. Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa:*

- o najmanj 1 dan pred prerazporeditvijo, če se prerazporeja delovni čas 1–10 delavcev;
- o najmanj 3 dni pred prerazporeditvijo, če se prerazporeja delovni čas več kot 10 delavcev. [vse § 147/(3)]

Posledica je, da delavci lahko določen čas delajo več ali manj kot polni delovni čas, toda v obdobju 6 mesecev mora biti doseženo zakonsko predpisano povprečje [glej § 147/(6)]. Delodajalec vnaprej ne ve, ali bo prerazporeditev potrebna ali ne.

Neenakomerna prerazporeditev delovnega časa pomeni, da se vnaprej z letnim razporedom določi, kdaj bodo delavci delali več od polnega delovnega časa in kdaj manj od polnega delovnega časa. **Delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur / teden** [§ 147/(5)].

Število delovnih dni na teden je po stari zakonodaji znašalo 6 delovnih dni, pri čemer je delodajalec lahko določil 5 delovnih dni. **Pri enakomerni razporeditvi delovnega časa delovni teden ne sme biti krajši od 4 dni / teden** [§ 147/(4)].

Čas, ki prekorači polni delovni čas, se preračuna v polni delovni čas, če delavec to zahteva [glej § 148/(1)]. To velja za začasno in neenakomerno prerazporeditev delovnega časa. To je pomembno za računanje delovne dobe.

Pravno varstvo delovnega časa – delavec, ki meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz pogodbe ali krši njegove pravice, lahko pisno zahteva, da delodajalec kršitev odpravi oz. izpolni svojo obveznost [§ 204/(1)]. Če delodajalec tega ne stori v roku 8 dni, lahko delavec v roku 30 dni zahteva **sodno varstvo** [§ 204/(2)].

Tu se postavlja vprašanje izvršljivosti odločitev delodajalca. Po starem sistemu je treba najprej iskati varstvo znotraj delavske organizacije, šele potem pride v poštev sodno varstvo.

Delavec ima še 2 možnosti:

- (1) lahko odkloni delo, če so izpolnjeni pogoji iz Zakona o zdravju in varnosti pri delu;
- (2) lahko se obrne na inšpektorja za delo [glej § 227] in ga obvesti, da delodajalec ne izpolnjuje svojih obveznosti – inšpektor odredi delodajalcu, da odpravi kršitev oz. izpolni svojo obveznost.

4.5. NOČNO DELO

Pred novim ZDR je nočno delo urejal Zakon o varstvu pri delu v § 48. Sedaj je nočno delo bolj sistematično in enovito urejeno.

Prvi sta nočno delo na mednarodnem delovnopravnem nivoju urejali:

- *Konvencija MOD št. 89 o nočnem delu žensk v industriji*
Takšno varstvo kljub dobremu namenu ni imelo pozitivnega učinka, ker je vodilo v diskriminacijo – delodajalci niso več zaposlovali žensk, ker so imeli z njimi večje stroške.
- *Konvencija MOD št. 90 o nočnem delu otrok v industriji*.

Obe konvenciji sta bili ostro kritizirani, zato je bila sprejeta *Konvencija MOD št. 171 o nočnem delu*, v kateri ni več omenjen spol, temveč je zagotovljeno varstvo vseh nočnih delavcev. Sprejet je bil tudi *Protokol k revidirani Konvenciji št. 89*, ki predvideva postopno uveljavljanje ideje, da ni prav, da moramo pred nočnim delom varovati le ženske.

Evropska socialna listina se na nočno delo nanaša v 2 členih:

- § 2 – pravične delovne razmere;
- § 8 – pravica delavk do varstva materinstva – v primeru nočnega dela naj se uredi položaj nosečih delavk, delavk, ki so pravkar rodile, in delavk, ki dojijo.

Direktiva EU 1993/104 in njena dopolnitev povesta, koga je treba šteti za nočnega delavca.

Novi ZDR glede nočnega dela ne prinaša novosti, temveč je le bolj natančen.

Nočno delo je delo:

⇒ v času **med 23. uro zvečer in 6. uro zjutraj**; ali

⇒ **8 nepretrganih ur v času med 22. uro zvečer in 7. uro zjutraj, če je določena nočna delovna izmena.** [vse § 149]

Predpisana je **pravica do dodatka za nočno delo** [glej § 128/(1)].

Nočni delavci = delavci, ki delajo ponoči:

- o vsaj 3 ure svojega dnevnega delovnega časa; ali
- o vsaj 1/3 polnega letnega delovnega časa. [vse § 150/(1)]

Ta definicija je povzeta iz Direktive EU.

Zakon vsebuje nekatere **varstvene določbe za nočne delavce**:

- (1) nočni delavci imajo pravico do razporeditve v dnevno izmeno, če zdravniška komisija ugotovi, da bi jim nočno delo lahko poslabšalo zdravje [§ 150/(2)];
- (2) nočni delavci morajo imeti:
 - 1) daljši dopust;
 - 2) ustrezno prehrano med delom;
 - 3) strokovno vodstvo delovnega / proizvodnega procesa [§ 150/(3)].
- (3) delodajalec mora zagotoviti periodično izmenjavo nočnih delavcev. Delavec ene izmene lahko dela ponoči največ 1 teden. Delavec lahko dela ponoči dalj kot 1 teden, če pisno soglaša. [vse § 150/(4)]
- (4) delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in iz dela [§ 150/(5)];
- (5) delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju 4 mesecev trajati več kot 8 ur / dan [§ 151/(1)];
- (6) delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, nevarnem za poškodbe in okvare zdravja, ne sme trajati več kot 8 ur / dan [§ 151/(2)].

Posebne določbe se nanašajo na **nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu**. Te določbe pomenijo kombinacijo stare ureditve, direktiv EU o delovnem času in konvencij MOD.

Kdaj delodajalec lahko zaposluje delavke na nočnem delu? Če gre za:

- (1) članice njegove družine;
- (2) vodstvene delavke;
- (3) delavke, ki zagotavljajo varnost, zdravje ali socialno varnost delavcev;
- (4) nujno delo zaradi višje sile – o takem nočnem delu mora delodajalec v 24 urah obvestiti inšpektorja za delo;
- (5) delo v nacionalnem interesu, ki ga je predhodno odobril minister za delo. [vse § 153/(1)]

4.6. ODMORI IN POČITKI

Te določbe so namenjene varstvu delavcev, pomembne pa so tudi z vidika njihovega osebnega življenja. Gre za pravice, katerih namen je omogočiti delavcem, da se psihično in fizično spočijejo – tako je tudi samo delo varnejše.

Delavec, ki dela polni delovni čas, ima pravico do odmora 30 minut [§ 154/(1)].

Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima pravico do sorazmernega dela odmora, če dela vsaj polovico polnega delovnega časa. Delavec, ki dela manj kot polovico polnega delovnega časa (= manj kot 4 ure), nima pravice do odmora. [vse § 154/(2)]

Odmor je treba ustrezno razporediti. **Odmor ne sme biti razporejen na začetek ali konec delovnega časa – odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa** [§ 154/(4)].

Čas odmora se všteva v delovni čas [§ 154/(5)].

Dnevni počitek = počitek med dvema zaporednima delovnima dnevnoma. Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur [§ 155/(1)].

V primeru neenakomerne razporeditve, ima delavec v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur [§ 155/(2)].

Tedenski počitek = počitek med dvema zaporednima delovnima tednoma. Delavec ima obdobju 7 zaporednih delovnih dni poleg pravice do dnevnega počitka pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur [§ 156/(1)]. Skupno torej mora tedenski počitek trajati 36 ur. **Minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni** [§ 156/(3)]. Če mora delavec delati na dan tedenskega počitka, se mu

tedenski počitek zagotovi na kakšen drug dan v tednu [§ 156/(2)]. Dan tedenskega počitka je nedelja. Mednarodne norme sicer določajo, da je od državne ureditve odvisno, kateri dan je dan počitka, lahko je tudi nedelja. Iz tega izhaja, da je primerneje, da zakon izrecno ne navaja nedelje za dan tedenskega počitka.

EU je izdala direktivo, ki dopušča številne **izjeme od urejanja delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov**, zato so v novi ZDR v § 157 in § 158 vnesene določbe, ki dopuščajo takšno posebno urejanje. V § 157 je predvideno, da *delodajalec ni dolžan upoštevati zakonskih določb glede omejitve delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka v primerih p.z.:*

⇒ *s poslovodnimi osebami* = visoki menedžment;

⇒ *z delavci, ki vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve* = srednji menedžment;

⇒ *z delavci, ki opravljajo delo na domu,*

pod pogoji, da:

- *delovnega časa ni možno vnaprej razporediti*; oziroma
- *si delavec delovni čas razporeja samostojno* (= delavci na domu);
- *sta delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.*

4.7. LETNI DOPUST

Z novim ZDR je bilo uvedenih nekaj novosti. Trajanje letnega dopusta se je podaljšalo – sedaj traja **najmanj 4 tedne za vse delavce ne glede na to, ali delajo s polnim ali krajšim delovnim časom** [glej § 159/(1)].

V ZTPDR in starem ZDR so letni dopust določali v delovnih dneh.

Sedaj je določeno, da je *minimalno število dni letnega dopusta odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu* [§ 159/(1)]. To je zelo nejasno. Npr. delavec, ki dela 5 dni / teden, bo imel najmanj 20 dni letnega dopusta, delavec, ki pa dela 6 dni / teden, bo imel 24 dni dopusta.

Pravica do letnega dopusta je tudi predmet mednarodnih norm:

- Konvencija MOD št. 132 o plačanem dopustu;
- Evropska socialna listina – § 2 o pravici do pravičnih pogojev dela: **države morajo določiti najmanj 4-tedenski plačani dopust.**

Konvencija določa pogoj za pridobitev pravice do izrabe letnega dopusta (= qualifying period) = 6 mesecev nepretrganega dela. Prazniki in druge upravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v letni dopust. Gre za **plačani dopust** – v njegovem času ima delavec pravico do normalne povprečne plače, pri čemer ne sme biti bistvenih razlik med plačo v času dela in plačo v času dopusta. Letni dopust se lahko izrabi v več delih – en del mora trajati najmanj 2 tedna. Delavec lahko letni dopust, ki prekoračuje 2 tedna, prenese v obdobje 18 mesecev po koncu koledarskega leta. Delavec, ki si je pridobil pravico do izrabe letnega dopusta, ima v primeru prenehanja delovnega razmerja pravico do nadomestila za čas neizrabljenega dopusta. Delavec se ne more odreči pravici do letnega dopusta. Dogovor med delodajalcem in delavcem, po katerem naj bi delodajalec delavcu izplačal delavcu nadomestilo namesto letnega dopusta, je ničn.

Po novem ZDR **imajo delavci pravico do najmanj 4-tedenskega dopusta v posameznem koledarskem letu, ne glede na to, ali delajo polni ali krajši delovni čas** [§ 159/(1)]. Gre za izjemo od delovnopravnega pravila, da je obseg pravic odvisen od delovnega časa.

Delodajalci ne morejo iti pod minimum 4 delovnih tednov – niti v p.z. niti v kolektivni pogodbi.

Nekateri delavci imajo pravico do dodatnega letnega dopusta (stara ZTPDR in ZDR sta to poimenovala "povečani / podaljšani letni dopust"):

(1) 7 delovni dni dodatnega dopusta imajo delavci, mlajši od 18 let;

(2) najmanj 3 dni dodatnega dopusta imajo:

- 1) *starejši delavci;*
- 2) *invalidi;*

- 3) delavci z najmanj 60% telesno okvaro;
 - 4) delavci, ki negujejo otroke s telesno ali duševno prizadetostjo. [vse § 159/(2)]
- (3) 1 dan dodatnega dopusta imajo delavci za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti.

Stari ZDR je določil minimalno trajanje letnega dopusta in primeroma navedel pogoje za podaljšanje. V praksi je delodajalec pri odmerjanju dopusta izhajal minimalnega trajanja, določil nekaj dni na dodatne okoliščine in k temu dodal še dodatno število dni.

Obstaja kar nekaj dejavnosti, v katerih traja letni dopust nesorazmerno dolgo (na podlagi kolektivnih pogodb, ki določajo veliko okoliščin, ki podaljšujejo letni dopust).

Pridobitev pravice do letnega dopusta – delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od 6 mesecev [§ 161]. Obdobje ne sme biti daljše od 6 mesecev. V p.z. se lahko določi tudi krajše obdobje.

V § 162 je določena **pravica do sorazmernega dela letnega dopusta** – naštetih so 3 primeri, v katerih ima delavec to pravico. *Delavec ima pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu, če:*

- (1) v koledarskem letu ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta;
- (2) mu preneha d.r. pred pridobitvijo pravice do celotnega letnega dopusta;
- (3) mu d.r. v tekočem koledarskem letu preneha pred 1. julijem. [vse § 162/(1)]

Delitev letnega dopusta – ZDR dopušča izrabo po delih, vendar **mora en del trajati najmanj 2 tedna. Letni dopust je možno izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj 2 tedna** [§ 163/(1)].

Delavec ima pravico izrabiti en dan letnega dopusta na dan, ki ga sam določi. O tem mora obvestiti delodajalca vsaj 3 dni pred izrabo. Delodajalec mu izrabe ne more odreči, razen če to resneje ogroža delovni proces. [§ 165/(2)]

Zakon določa izrabo letnega dopusta za posamezno koledarsko leto. **Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta. Delavec je dolžan do konca koledarskega leta izrabiti najmanj 2 tedna, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.** [§ 163/(2)]

Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen zaradi odsotnosti z dela, do 30. junija naslednjega koledarskega leta, pod pogojem, da je v tem koledarskem letu (= v katerem mu je bil odmerjen dopust) delal vsaj 6 mesecev – če je delal manj, ima pravico do sorazmernega dela dopusta [§ 163/(3)]. Izjema je predvidena za delavce, ki delajo v tujini, ki lahko izrabijo letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta [§ 163/(4)].

Letni dopust naj bi se izrabljal tako, da ne bi ogrožal delovnega procesa. *Če delavec preneha delati pri enem delodajalcu, da bi se zaposlil pri drugem delodajalcu, se predvideva, da bo izrabil dopust pri novem delodajalcu, razen če pride do drugačnega dogovora* [§ 164/(1)].

Ob prenehanju d.r. je delodajalec delavcu dolžan dati potrdilo o izrabi letnega dopusta [§ 164/(2)].

Neveljavnost odpovedi pravici do letnega dopusta – neveljavna sta:

- (1) izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta;
- (2) sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o odškodnini za neizrabljeni letni dopust, razen ob prenehanju d.r. [vse § 166]

Pravica do letnega dopusta je **neodtujljiva pravica**.

V § 131 je določena **pravica do regresa za letni dopust**. Regres je prejemek v zvezi z delom, do katerega so upravičeni vsi. Namen regresa je pomagati delavcu, ker se pričakuje, da bo imel z dopustom večje stroške, kot jih ima z delom.

4.8. DRUGE ODSOTNOSTI Z DELA

Po starem zakonu smo razlikovali med plačano odsotnostjo z dela in neplačno odsotnostjo.

Sedaj novi ZDR govori samo o plačanih odsotnostih z dela. To so:

- odsotnosti zaradi osebnih okoliščin;

- odsotnosti zaradi praznovanja;
- odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov;
- odsotnosti zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih.

Odsotnost zaradi osebnih razlogov – novi ZDR je iz kolektivnih pogodb prevzel nekatere primere odsotnosti in določil njihovo minimalno trajanje. Najmanj en delovni dan odsotnosti ima delavec za:

- (1) lastno poroko;
- (2) smrt zakonca ali zunajzakonskega partnerja;
- (3) smrt otroka, posvojenca ali pastorka;
- (4) smrt staršev (očeta, matere, očima, mačehe, posvojitelja);
- (5) hujšo nesrečo.

Delavec ima zaradi osebnih okoliščin pravico do plačane odsotnosti z dela do **skupaj največ 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu**. [vse § 167]

Glede neplačanih odsotnosti z dela ostajajo v veljavi določbe kolektivnih pogodb.

Odsotnost z dela zaradi praznovanja – delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela:

- o ob praznikih Republike Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi;
- o ob drugih zakonsko določenih dela prostih dnevih. [vse § 168/(1)]

Ta pravica se lahko omeji, če delovni proces poteka nepretrgoma ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan [§ 168/(2)]. V tem primeru ima delavec pravico do dodatka [glej § 128/(1)/4. alineja]. Svet Evrope pravi, da Slovenija krši Evropsko socialno listino, ker se delavcem v takih primerih

Odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov – delavec je upravičen do plačane odsotnosti z dela:

- v primerih začasne nezmožnosti zaradi bolezni ali poškodbe [§ 169/(1)];
- zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri – v tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja [§ 169/(2)].

Odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti:

- neprofesionalna funkcija, za katero je delavec izvoljen na državnih volitvah;
- članstvo v Državnem svetu;
- funkcija, v katero delavca imenuje sodišče;
- sodelovanje v Ekonomsko-socialnem svetu;
- sodelovanje v organih, sestavljenih iz socialnih partnerjev;
- dolžnost vojaškega obveznika in izvajanje obrambnih dolžnosti;
- dolžnost civilne zaščite in reševanja;
- delavec je brez krivde poklican k sodnim ali upravnim organom. [vse § 170]

4.9. OBVEZNOST OPRAVLJANJA DRUGEGA DELA ZARADI IZJEMNIH OKOLIŠČIN

To imenujemo tudi **sprememba dela zaradi naravnih in drugih nesreč**.

Vrsta in kraj opravljanja dela, določena v p.z., se lahko začasno spremenita brez soglasja delavca, dokler trajajo izjemne okoliščine:

- ⇒ primerih naravnih in drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje;
- ⇒ v drugih izjemnih okoliščinah, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca [vse § 171].

4.10. IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV

Pravica do izobraževanja je na mednarodni ravni dvignjena na raven temeljne človekove pravice ter je strateškega pomena za delodajalca, za gospodarstvo kot celoto in za osebni razvoj delavca.

Obstaja več ciljev izobraževanja delavcev, ki so vsi povezani z zaposlovanjem delavcev.

Gre za izobraževanje odraslih.

Izobraževanje je pomembno zaradi:

- varstva zaposlitve;
- preprečevanja brezposelnosti;
- osebnostnega razvoja delavcev.

Omenja se kurativna in preventivna funkcija izobraževanja.

ZTPDR je izobraževanje urejal v poglavju o splošnih določbah. § 5 je določal, da je pravica in dolžnost delavca, da se stalno izobražuje, pri čemer mu mora delodajalec pomagati.

Stari ZDR je predvideval pravico in dolžnost delavca, da se stalno izobražuje v skladu z delovnimi procesi in interesi delodajalca. Namen izobraževanja je bil dvojen:

⇒ ohranitev zaposlitve;

⇒ napredovanje delavca (kariera).

Podrobneje je bila pravica do izobraževanja urejena z avtonomnimi viri. Stari ZDR je predvidel, da je treba pravico do izobraževanja določiti v p.z., hkrati pa je predvidel, da naj medsebojne pravice in dolžnosti med delavcem in delodajalcem glede izobraževanja določi **posebna pogodba o izobraževanju**. Tu se postavlja vprašanje, kakšna je narava te pogodbe – nekateri teoretiki pravijo, da gre za tipično civilnopravno pogodbo, drugi pravijo, da gre za delovnopravno pogodbo.

V praksi so se takšne pogodbe tudi sklepale.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (v § 31–33, ki še veljajo) ne govori o izobraževanju v skladu z delovnim procesom, temveč o pravici delavca do izobraževanja v skladu z interesi delodajalca. Delodajalec ima pravico delavca napotiti na izobraževanje. Na podlagi napotitve se je delavec dolžan izobraževati. Upoštevajo se tudi mednarodne norme, zlasti:

- *Konvencija MOD št. 140 o plačnem dopustu za izobraževanje*; in
- *Konvencija MOD št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju* – izobraževanje delavcev naj bi potekalo med delovnim časom, pri čemer je izobraževanje med delovnim časom izenačeno z delom med delovnim časom. Delodajalec odloči o pravicah delavca glede izobraževanja (koliko časa je lahko delavec odsoten zaradi izobraževanja, kako je odsotnost plačana, itd.).

Novi ZDR – institut izobraževanja delavcev ni povsem prilagojen novi pogodbeni naravi d.r. Zakon ohranja staro dikcijo, da **delavec ima pravico in dolžnost do izobraževanja in izpopolnjevanja v skladu s potrebami delovnega procesa**. Namen izobraževanja je:

(1) ohranitev oz. širitev sposobnosti za delo na delovnem mestu;

(2) ohranitev zaposlitve. [vse § 172/(1)]

S tem se spoštuje **načelo varstva zaposlitve**.

Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje in izpopolnjevanje, če se je z izobraževanjem možno izogniti odpovedi zaradi razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Delodajalec ima pravico delavca napotiti na izobraževanje. Delavec ima pravico kandidirati na izobraževanje. [vse § 172/(2)] Kandidira se na podlagi objave ali razpisa.

Trajanje in potek izobraževanja se določita:

(1) **s kolektivno pogodbo**; ali

(2) **s pogodbo o izobraževanju**. [vse § 172/(3)]

Nadalje je v zakonu urejena **pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja**. Delavec ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave in opravljanja izpitov, če se izobražuje:

➤ zaradi potreb delovnega procesa; kot tudi

➤ v lastnem interesu. [§ 173/(1)]

Če ta pravica v p.z., kolektivni pogodbi ali posebni pogodbi o izobraževanju ni posebej okvanticirana, potem je delavcu podana **pravica do odsotnosti na dan prvega opravljanja izpita** – delavec ima pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite, če pravica do odsotnosti ni podrobneje določena s kolektivno pogodbo, p.z. ali posebno pogodbo o izobraževanju [§ 173/(2)]. Gre za zakonski minimum. Ta odsotnost naj bi bila plačana.

Plačana odsotnost zaradi izobraževanja – če se delavec izobražuje zaradi potreb delovnega procesa, ima pravico do plačane odsotnosti ob dnevih, ko prvič opravlja izpite [§ 173/(3)].

Ali se je delavec dolžan vključiti v vsako izobraževanje, ki mu ga delodajalec ponudi? Kakšne so posledice, če delavec odkloni izobraževanje? Odklonitev izobraževanja ne bi smela biti sankcionirana kot razlog za odpoved pri razporeditvi delavca na bolj zahtevno delovno mesto. Delavcu se lahko odpove pogodba, če odkloni izobraževanje, ki mu ga delodajalec ponudi, da bi se izognil odpovedi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Če delodajalec uvaja novo tehnologijo in je izobraževanje delavcev potrebno za ustrezno rokovanje s to tehnologijo, delavci tega izobraževanja ne morejo odkloniti. Če ga odklonijo, jim delodajalec lahko odpove pogodbo. **Če delodajalec delavcu omogoči, da se izobražuje, mora delavec opraviti to kot obveznost.** Na splošno velja: **če delavec odkloni ponujeno izobraževanje, to lahko vodi v odpoved pogodbe o zaposlitvi.**

Kdaj lahko govorimo o pravici do izobraževanja? O pravici do izobraževanja govorimo takrat, ko si delavec lahko sam izbere vrsto izobraževanja in mu delodajalec tega izobraževanja ne more odkloniti. Če gre za pravico do izobraževanja, je delavec lahko odsoten z dela zaradi izobraževanja brez posledic. Tega pri nas seveda ni – pravica do izobraževanja je deklarirana, v resnici gre za **dolžnost izobraževanja.**

4.11. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST DELAVCEV

Tu novi ZDR prinaša bistvene novosti.

Disciplinska odgovornost sodi v sklop delodajalčeve oblasti, pri čemer je urejena z zakonskimi in avtonomnimi viri.

Pravila o disciplinski odgovornosti imajo **namen:**

- (1) **varovati delodajalca pred nedopustnimi ravnanji delavca** – t.i. obramba organizacije podjetij; IN
- (2) **varovati delavca pred disciplinsko oblastjo delodajalca.**

To se imenuje **teorija dograditve sankcijskega sistema.**

Zakonodaja omejuje delodajalca s tem, da ne more izbrati vseh možnih sankcij (mišljena je predvsem odpoved p.z.).

ZTPDR in stari ZDR sta pod naslovom odgovornost za delovne obveznosti urejala:

- (1) disciplinsko odgovornost;
- (2) odstranitev delavca z delovnega mesta (t.i. suspenz);
- (3) materialno odgovornost delavcev (= odškodninska odgovornost).

Ta ureditev je izhajala iz sistema medsebojnega d.r.

Šlo je za eno izmed oblik nadzora nad dogajanjem v delovni organizaciji – gre za družbeni nadzor, ki se je izvajal v javnem interesu vseh, ki so delali z družbenimi sredstvi. Disciplinski postopek sta lahko zahtevala tudi družbeni pravobranilec in 3. oseba izven podjetja. V komisijah, ki so odločale o disciplinski odgovornosti, so bile tudi 3. osebe. Intervencija države glede disciplinske odgovornosti delavcev je bila zelo močna.

1982 je bilo sprejeto prisilno normiranje disciplinskih obveznosti. Zakon je našteval vrsto kršitev, v katerih je bilo nujno izreči najhujši disciplinski ukrep.

Novi ZDR prinaša 3 bistvene novosti:

- (1) Odpravljene so naštete kršitve delovnih obveznosti. Zakon izhaja iz tega, da je **delavec vedno dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz d.r.** [§ 174/(1)]. Če delavec teh obveznosti ne bo izpolnjeval, bo to lahko vodilo v disciplinski postopek – **za kršitev obveznosti je delavec disciplinsko odgovoren** [§ 174/(2)]. V poštev pridejo vse oblike krivde:
 - o naklep;
 - o velika / huda malomarnost;
 - o majhna / lahka malomarnost.
- (2) Novost je tudi **ureditev disciplinskih sankcij.** Prej se je lahko izreklo le v zakonu naštete sankcije, pri čemer se z avtonomnimi viri ni smelo določati novih sankcij. **Delodajalec**

lahko delavcu izreče opomin ali druge disciplinske sankcije (denarna kazen, odvzem bonitet), če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti [§ 175/(1)]. **Sankcija ne sme trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca** [§ 175/(2)]. Odpoved p.z. ni več dopustna disciplinska sankcija – teorija dograditve sankcijskega sistema.

- (3) Novost je **ureditev disciplinskih organov in postopka**. Po stari ureditvi je disciplinsko odgovornost ugotavljal delodajalec posameznik, ko je šlo za kršitev obveznosti, za katero ni bil predviden ukrep prenehanja p.z. – kadar je bil predviden ta ukrep, je disciplinski organ moral biti kolektiven.

Po novem ZDR je *delodajalec pravna ali fizična oseba, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi* [glej § 5/(2)] **Disciplinsko odgovornost ugotavljajo**:

- 1) *delodajalec–fizična oseba*;
- 2) *zastopnik delodajalca, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, če je delodajalec pravna oseba, lokalna skupnost, podružnica tuje družbe ali druge organizacije*;
- 3) *predstojnik delodajalca, če je delodajalec državni organ*.
- 4) [vse § 176 v povezavi s § 18]

Delavcu je vedno treba omogočiti zagovor potem, ko je prejel pisno obdolžitev delodajalca – *delodajalec mora delavcu vročiti pisno obdolžitev ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor* [§ 177/(1)]. *Delodajalec mora delavcu omogočiti zagovor, razen če delavec zagovor izrecno odkloni ali se neopravičeno ne odzove vabilu na zagovor* [§ 177/(3)].

Novi ZDR upošteva **načelo individualizacije kazni** – *pri izbiri disciplinske sankcije mora delodajalec upoštevati*:

- *stopnjo krivde*;
- *pomembne subjektivne in objektivne okoliščine*;
- *individualne lastnosti delavca*. [vse § 178]

Določena je **vloga sindikata** – *če delavec tako zahteva, mora delodajalec o uvedbi disciplinskega postopka pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec* [§ 179/(1)]. *Sindikat lahko poda svoje mnenje v 8 dneh in ga mora obrazložiti* [§ 179/(2)]. *Delodajalec mora pisno mnenje sindikata obravnavati v roku 8 dni in se opredeliti do navedb* [§ 179/(3)]. Mnenje sindikata torej ni obvezno.

- (4) **Zastaralni roki so se skrajšali**:

- 1) rok za uvedbo disciplinskega postopka zastara:
 1. **v 1 mesecu** od dneva, ko se je izvedelo za kršitev in storilca – **relativni rok**;
 2. **v 3 mesecih** od dneva, ko je bila kršitev storjena – **absolutni rok**.
 [vse § 181/(1)]
- 2) rok za vodenje disciplinskega postopka zastara v 3 mesecih od uvedbe postopka = od vročitve obdolžitve delavcu [§ 181/(2)];
- 3) rok za izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi sklepa [§ 181/(3)].

4.12. ODŠKODNINSKA ODGOVORNOST

Bistvenih sprememb v ureditvi ni.

Novi ZDR upošteva, da razlikujemo 2 situaciji:

- (1) **škodo povzroči delavec** (poudarek na tem);
- (2) **škodo povzroči delodajalec**.

Delavec, ki pri delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti [§ 182/(1)].

ZDR odstopa od OZ glede odgovornosti delavca, ki je urejena na poseben način. To ni nobena novost. **Delavec odgovarja le za**:

⇒ **naklep**; IN

⇒ **hudo malomarnost**.

Za lahko malomarnost delavec ne odgovarja.

Kaj razumeti pod izrazoma:

- **pri delu** = škoda, ki jo delavec povzroči med delovnim časom med opravljanjem delovnih obveznosti;
- **v zvezi z delom** = škoda, povzročena izven delovnega časa, izven prostorov delodajalca, v funkcionalni zvezi z delom.

Predpostavki za odškodninsko odgovornost sta:

- (1) **vzročna zveza**;
- (2) **odgovornost delavca za nastalo škodo** = prištevnost + krivda.

Če **povzroči škodo več delavcev**, je vsak izmed njih odgovoren za del škode, ki ga je povzročil [§ 182/(1)] pod pogojem, da je za vsakega delavca možno ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil. Če za vsakega delavca ni možno ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih [§ 182/(3)]. Pri povzročitvi škode z naklepnim kaznivim dejanjem so delavci **solidarno odgovorni** [§ 182/(4)].

§ 183 določa, da je možno **zmanjšanje plačila odškodnine ali oprostitev plačila**, če je to primerno glede na:

- o prizadevanje delavca za odpravo škode;
- o odnos delavca do dela;
- o gmotno stanje delavca.

V § 184 je določena **odškodninska odgovornost delodajalca**. Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava [§ 184/(1)] Novost je, da odškodninska odgovornost delodajalca velja tudi za škodo, povzročeno delavcu s kršenjem pravic iz d.r. [§ 184/(2)] Pri tem ne gre vedno za materialno škodo.

V ZDR je v nekaterih primerih uporabljen izraz odškodnina, ko ne gre za predpostavke po OZ – v teh primerih bi bilo bolj primerno govoriti o nadomestilu.

Pavšalna odškodnina. Odškodnina se lahko odmeri v pavšalnem znesku pod pogojema, da:

- (1) bi ugotavljanje višine škode povzročilo nesorazmerne stroške;
- (2) so s kolektivno pogodbo določeni:
 - 1) primeri škodnih dejanj delavca / delodajalca; IN
 - 2) višina pavšalne odškodnine. [vse § 185]

V delovnem odškodninskem pravu sta sprejeti **2 odstopanji od splošnih načel odškodninskega prava**:

- (1) temeljni namen je **prevencija** (v odškodninskem pravu je temeljni namen reparacija) – to potrjujeta možnost zmanjšanja plačila in možnost oprostitve plačila odškodnine. Reparacija je podrejena prevenciji.
- (2) **za krivdo delavca se štejeta le naklep in huda malomarnost.**

4.13. VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

Posebne varstva so deležni:

- (1) **ženske**;
- (2) **delavke v času nosečnosti in delavci obeh spolov v času starševstva**;
- (3) **delavci, mlajši od 18 let**;
- (4) **invalidi**;
- (5) **delavci, starejši od 55 let (= starejši delavci).**

4.13.1. VARSTVO ŽENSK

Za delavke velja **prepoved opravljanja podzemnih del**. Delavke ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih [§ 186/(1)]. Prepoved ne velja za:

- (1) vodilne delavke [§ 186/(2)/1. alineja]
- (2) delavke, ki v rudnikih opravljajo prakso [§ 186/(2)/2. alineja];
- (3) delavke v zdravstvenih in socialnih službah [§ 186/(2)/3. alineja].

4.13.2. VARSTVO DELAVCEV ZARADI NOSEČNOSTI IN STARŠEVSTVA

Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva [§ 187/(1)].

Če pride do spora zaradi tega posebnega varstva, je dokazno breme na strani delodajalca [§ 187/(2)].

Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti [§ 187/(3)].

Delodajalec ne sme zahtevati ali iskati nobenih podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli [§ 188].

V času nosečnosti in dojenja delavka ne sme opravljati za zdravje nevarnih del [§ 189/(1)].

Kot nevarna se štejejo dela, ki so nevarna za delavko in/ali za otroka.

Če delavka med nosečnostjo in dojenjem opravlja tvegana dela, ji mora delodajalec začasno prilagoditi pogoje dela ali delovni čas, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za zdravje delavke in otroka [§ 189/(2)].

Če se z začasno prilagoditvijo pogojev ali delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke in otroka, mora delodajalec delavki zagotoviti drugo delo. Delavka mora obdržati enako plačo. [§ 189/(3)]

Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega dela, je lahko odsotna z dela. Delodajalec ji mora zagotoviti nadomestilo plače. [§ 189/(4)]

Če delavec neguje otroka, starega do 3 let, mora dati predhodno pisno soglasje, preden se mu naloži nočno ali nadurno delo [§ 190/(1)].

Delavka v času nosečnosti, 1 leto po porodu in v času dojenja ne sme opravljati nočnega ali nadurnega dela, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka [§ 190/(2)].

Delavec mora dati predhodno pisno soglasje, preden se mu naloži opravljanje nočnega ali nadurnega dela, če:

- živi sam z otrokom ter skrbi za njegovo vzgojo in varstvo; IN
- ima otroka, ki je:
 - o mlajši od 7 let;
 - o hudo bolan;
 - o telesno ali duševno prizadet. [vse § 190/(3)]

Delodajalec mora delavcu zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta [§ 191/(1)]. Delavec mora delodajalca 30 dni vnaprej obvestiti, da bo zaradi izrabe starševskega dopusta odsoten z dela ali delal krajši delovni čas [§ 191/(2)].

Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače [§ 192].

Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje, ki traja najmanj 1 uro dnevno [§ 193/(1)].

4.13.3. VARSTVO DELAVCEV, KI ŠE NISO DOPOLNILI 18 LET STAROSTI

Delavci, mlajši od 18 let, uživajo posebno varstvo [§ 194].

Delavcu, mlajšemu do 18 let, se ne sme naložiti:

- (1) delo pod zemljo ali pod vodo;
- (2) delo, pri katerem je delavec izpostavljen strupom ali dejavnikom, ki povzročajo raka ali dedne genske poškodbe, škodujejo nerojenemu otroku ali kronično vplivajo na zdravje;
- (3) delo, pri katerem je delavec izpostavljen škodljivemu sevanju;
- (4) delo, ki vključuje tveganje zaradi nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati zaradi pomanjkanja izkušenj ali nezadostne usposobljenosti;
- (5) delo v izjemnem mrazu, vročini, hrupu ali vibracijah. [vse § 195/(1)]

Delavcu, mlajšemu od 18 let se ne sme naložiti delo, pri katerem iz ocene tveganja izhaja nevarnost za varnost, zdravje ali razvoj delavca [§ 195/(2)].

Delavec, mlajši od 18 let, lahko opravlja prepovedana dela med praktičnim izobraževanjem v okviru izobraževalnih programov, če se delo opravlja pod nadzorom pristojnega delavca. Pogoje za to določi izvršilni predpis. [§ 195/(3)]

Delavec, mlajši od 18 let, ima posebne pravice:

- (1) **delovni čas ne sme biti daljši od 8 ur / dan in 40 ur / teden** [§ 196/(1)];
- (2) **če delavec dela najmanj 4.5 ure / dan, ima pravico do najmanj 30-minutnega odmora** [§ 196/(2)];
- (3) **dnevni počitek mora trajati najmanj 12 neprekinjenih ur** [§ 196/(3)];
- (4) **tedenski počitek mora trajati najmanj 48 neprekinjenih ur** [§ 196/(4)].

*Delavec, mlajši od 18 let, ne sme delati ponoči med 22. uro zvečer in 6. uro zjutraj. Če delavec opravlja kulturno, umetniško, športno in oglaševalsko dejavnost, ne sme delati ponoči med 24. in 4. uro. [§ 197/(1)] **Izjemoma se lahko odredi, da delavec, mlajši od 18 let, dela ponoči v primeru višje sile**, ko delo traja določen čas in mora biti izvršeno takoj ter na razpolago ni dovolj polnoletnih delavcev [§ 197/(2)]. Pri tem ga mora nadzorovati polnoletni delavec [§ 197/(3)]. Po opravljenem nočnem delu mora delodajalec mlademu delavcu zagotoviti ustrezen počitek v naslednjih 3 tednih [§ 197/(4)].*

Povečan letni dopust. Delavec, mlajši od 18 let, ima pravico do letnega dopusta, povečane za 7 delovnih dni [§ 198]

4.13.4. VARSTVO INVALIDOV

Delodajalec zagotavlja varstvo delovnih in drugih invalidov (= invalidi, ki nimajo statusa delovnega invalida) pri zaposlovanju in usposabljanju. Pri tem mora ravnati v skladu s predpisi o zaposlovanju in usposabljanju invalidov ter o pokojninskem in invalidskem zavarovanju [§ 199].

Delavcu z ugotovljeno preostalo delovno zmožnostjo mora delodajalec zagotoviti:

- (1) *opravljanje ustreznega drugega dela;*
- (2) *delo s krajšim delovnim časom;*
- (3) *poklicno rehabilitacijo;*
- (4) *nadomestilo plače.* [vse § 200]

4.13.5. VARSTVO STAREJŠIH DELAVCEV

Posebno varstvo uživajo delavci, starejši od 55 let [§ 201].

Starejši delavec, če se delno upokoji:

- *lahko sklene d.r. s krajšim delovnim časom; ali*
- *ima pravico začeti delati s krajšim delovnim časom.* [§ 202]

Starejši delavec mora podati pisno soglasje, preden mu delodajalec naloži nadurno ali nočno delo [§ 203].

4.14. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Varno in zdravo delo je eden izmed osnovnih smotrov delovnega prava. Včasih je bilo dvignjeno v ustavno pravico. Danes tega ustava ne ureja več. Zato imamo novi **Zakon o varnosti in zdravju pri delu** (ZVZD, Uradni list 56/1999, dopolnitve v UL 22/2001 in 64/2001).

Varnost in zdravje pri delu ureja že Evropska socialna listina. MOD je sprejela kar nekaj konvencij k tej problematiki.

Treba je upoštevati tudi določbe ZDR, ki se nanašajo na obveznosti pogodbenih strank:

- **obveznost delodajalca, da zagotavlja varne in zdrave delovne razmere;** IN
- **obveznost delavca, da spoštuje predpise o varnosti in zdravju pri delu.**

Novi ZVZD je nadomestil stari zakon iz leta 1974. Ohranil je le § 48 starega dela, ki je veljal do sprejema novega ZDR.

Stara ureditev je bila razdrobljena na:

- o tehnično–organizacijski del; IN
- o splošni del.

Novi zakon je odpravil razdrobljenost. Ukvarja se z dvema področjema: varnostjo pri delu in zdravjem pri delu. To je multidisciplinarna tematika.

Osnovni cilj ZVZD je delavcu je treba **zagotoviti raven varnosti in zdravja, da delavci po preteku polne delovne dobe ne bodo prizadeti zaradi svojega dela.** Tega ne zagotavlja le delodajalec, temveč imajo tudi sami delavci obveznost spoštovati vse ukrepe glede varnosti in zdravja pri delu.

Varnost pri delu = sklop ukrepov, potrebnih za preprečevanje:

- (1) **poškodb;**
- (2) **poklicnih bolezni;**
- (3) **izgube ali zmanjšanja delovne zmožnosti.**

Predlagatelj zakona je izhajal iz:

- ratificiranih Konvencij MOD;
- norm EU – pomemben pravni vir je *Direktiva EU 1989/391 o uvajanju nekaterih ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja delavcev pri delu.* To je t.i. okvirna direktiva. Na njeni podlagi je bilo do danes sprejetih 13 hčerinskih direktiv, ki urejajo ožja vprašanja.

ZVZD velja za vse dejavnosti, razen za tiste, za katere so sprejeti posebni predpisi.

Veljavnost ZVZD je **osebna veljavnost** – velja za vse osebe, ki so:

- (1) **po predpisih pokojninsko–invalidskega in zdravstvenega zavarovanja zavarovane za primer poškodbe in poklicne bolezni;**
- (2) **navzoče pri delovnem procesu** – tudi za naključne obiskovalce (!!!).

Po ZPIZ so zavarovane tudi nekatere osebe, ki niso delavci.

ZVZD v § 3 daje različne definicije, kdo je delavec. **Delavec je tudi oseba, ki nima sklenjene p.z., ampak:**

- **opravlja delo na kakršnikoli drugi pravni podlagi** (npr. dela na podlagi pogodbe civilnega prava);
- **opravlja samostojno dejavnost;**
- **opravlja kmetijsko dejavnost;**
- **opravlja delo zaradi usposabljanja.**

Nadalje je v ZVZD uzakonjena **izjava o varnosti** = listina, ki vsebuje opis delovnega procesa z ocenjevanjem tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare, ter določa varnostne ukrepe. Vsak delodajalec mora izdelati in sprejeti izjavo o varnosti v pisni obliki.

Delodajalec mora upoštevati vsa delovna mesta ter za vsako oceniti nevarnost in predvideti ukrepe za odpravo teh nevarnosti.

V poglavju o temeljnih načelih ZVZD opredeljuje obveznosti delodajalca in pravice delavcev v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu. Npr. delodajalec je dolžan izvajati ukrepe v.z.d., upoštevati načela v.z.d., da se s tem izogne tveganjem, da obvladuje tveganja, da s tem prilagaja delo posameznim delavcem, itd.

Varnost se začne že s projektiranjem proizvodnih procesov. **Delovni proces mora biti prilagojen telesnim in duševnim potrebam delavca. To ne sme delavcu povzročiti finančnih obveznosti** (= pravna podlaga za to, da morajo biti zdravniški pregledi na stroške delodajalca).

Delodajalec mora:

- sprejemati ukrepe glede:
 - o požarnega varstva;
 - o evakuacije v primerih nesreč;
 - o prve pomoči.
- zagotavljati mora zdravstvene preglede delavcev.

Delodajalec sme dajati v uporabo *nevarne snovi* pod pogojem, da so *opremljene z ustreznimi listinami*. **Delodajalec se mora vedno truditi nadomeščati nevarne snovi z manj nevarnimi** = eno temeljnih načel v.z.d.

Za potrebe v.z.d. mora delodajalec določiti:

- (1) strokovnega delavca (enega ali več) na tem področju; IN

(2) pooblaščenega zdravnika – to je lahko tudi javni zavod, ki ima koncesijsko pogodbo. Ta dva delodajalcu svetujeta, predlagata ukrepe in sodelujeta pri izdelavi izjave o varnosti. V ZVZD je velik poudarek na participaciji delavcev (to tudi izhaja iz mednarodnih norm). Delodajalec se mora glede v.z.d. z delavci posvetovati in jih informirati.

Delodajalec mora delavcem in njihovim predstavnikom omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj glede v.z.d. To nalogo lahko opravljata:

⇒ svet delavcev;

⇒ delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu (v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju).

Delavec lahko odkloni delo, če:

- (1) **predhodno ni bil seznanjen z nevarnostmi pri delu;**
- (2) **delodajalec ni uredil predhodnega zdravstvenega pregleda;**
- (3) **mu grozi neposredna nevarnost** (npr. dinamitiranje v kamnolomih);
- (4) **dela ponoči in bo na podlagi mnenja pooblaščenega zdravnika takšno delo poslabšalo njegovo zdravstveno stanje.**

Glede kršitev se lahko delavec obrne na inšpekcijo ali obvesti svet delavcev oz. delavskega zaupnika.

V § 34 ZVZD je določena **pravica delavca zapustiti nevarno delovno mesto, če mu neposredno in neizogibno grozi nevarnost za življenje ali zdravje.**

V organizacijskih določbah je navedeno, da je za nadzor nad izvajanjem ZVZD upravičen Urad RS za varnost in zdravje pri delu.

5. UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERA

Gre za dvojno varstvo:

⇒ varstvo pravic iz d.r. = pravice, ki jih delavec pridobi s sklenitvijo d.r.;

⇒ varstvo pravic, ki se pridobijo na podlagi p.z.

Stara ureditev je določala dvostopenjsko odločanje v delovni organizaciji:

- organ I. stopnje = kolegijski organ, ki je odločil o pravici. Izdal je ugotovitelni sklep. Delavec se lahko z le-tem ni strinjal in je podal ugovor.
- organ II. stopnje = odločal je o sporu. Imel je drugačno sestavo od organa I. stopnje. Ugovor je zadržal izvršitev sklepa, pri čemer so bile določene izjeme od tega pravila. Organ II. stopnje je sprejel dokončno odločitev, ki je bila procesna predpostavka za sodno varstvo. Na podlagi te odločitve je delavec lahko dal predlog za začetek postopka pred sodiščem.

Takšno dvostopenjsko odločanje je bilo dolgotrajno. Organ II. stopnje je pogosto le potrjeval odločitev organa I. stopnje.

Zato se je uveljavila ideja, da je treba postopek spremeniti. Nova ureditev ni dovolj natančna, kar je posledica amandmiranja. Zaradi nenatančnosti zakon dopušča različne razlage. Sodniki si zakon razlagajo po starem sistemu.

V velikem številu držav si prizadevajo za postopke, ki ne bi pripeljali do spora.

Novi ZDR. *Delavec, ki meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz d.r. ali krši pravico iz d.r., ima **pravico pisno zahtevati izpolnitev obveznosti** oz. **odpravo kršitve** [§ 204/(1)].* Postavljeni niso nobeni roki, v katerih naj bi delavec opozoril na kršitev. Delavec lahko poda pisno zahtevo večkrat zaporedoma. Edini pogoj je **pisnost zahteve**.

Če delodajalec v nadaljnjem roku 8 delovnih dni po vročitvi zahteve ne izpolni obveznosti ali ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni zahteva sodno varstvo [§ 204/(2)]. Sodniki menijo, da je **pisna zahteva procesna predpostavka za sodni spor**. Beseda "nadaljnjem" bi se morala črtati, ker v § 204/(1) ni podan noben rok za podanje zahteve.

Delavec ima pravico (NE dolžnost!!!) **pisno zahtevati odpravo kršitve**. Torej je od delavca odvisno, ali se bo odločil za to pot ali pa se bo takoj obrnil na sodišče.

Posebno ureditev določa § 204/(3). *Delavec lahko pred pristojnim delovnim sodiščem v roku 30 dni od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, zahteva ugotovitev nezakonitosti:*

- (1) *odpovedi p.z.;*
- (2) *drugih načinov prenehanja p.z.;* in
- (3) *odločitev o disciplinski odgovornosti.*

Določeno je **neposredno sodno varstvo za denarne terjatve delavcev**. *Ne glede na rok lahko delavec denarne terjatve iz d.r. uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem [§ 204/(4)].* Ker rok ni določen, velja po OZ, da **denarne terjatve zastarajo v 5 letih**.

Novi ZDR spreminja dosedanjo ureditev sporov v zvezi s sklepanjem d.r. Po stari ureditvi so imeli sodno varstvo vsi neizbrani kandidati za delovno mesto. Zdaj **imajo neizbrani kandidati sodno varstvo le, če uveljavljajo kršitev prepovedi diskriminacije**. *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 [§ 204/(5)].*

Stari sistem je ohranjen glede položaja javnih uslužbencev. Zakon o javnih uslužbencih ohranja načelo dokončnosti v postopkih pred delodajalcem. Šele zoper dokončno odločitev delodajalca je možno sodno varstvo.

Odprto vprašanje je, ali so vsi alternativni načini reševanja sporov primerni za delovnopravno področje.

Zakonodajalec je predvidel **možnost arbitraže za reševanje individualnih delovnih sporov**, čeprav je arbitraža predvsem postopek za reševanje kolektivnih sporov.

Od socialnih partnerjev je odvisno ali bo arbitraža možna ali ne. *S kolektivno pogodbo se lahko določi arbitraža kot postopek za reševanje individualnih sporov – kolektivna pogodba mora določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže [§ 205/(1)].*

Stranki se lahko odločita za arbitražo le, če je določena v kolektivni pogodbi. To imenujemo **dvojna fakultativnost = arbitraža je odvisna od socialnih partnerjev in od strank samih**.

Arbitraža mora biti prostovoljna. *Delavec in delodajalec se lahko v p.z. ali najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo [§ 205/(2)].* Odločitev arbitrov je dokončna, če sta stranki sodelovali prostovoljno.

Razveljavitev arbitražne odločbe se lahko zahteva le v primerih, ki jih določa Zakon o delovnih in socialnih sodiščih [§ 205/(3)]. Če arbitraža ne odloči najkasneje v roku 60 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo [§ 205/(4)]. Rok se lahko določi tudi v kolektivni pogodbi v okviru, ki ga določa zakon, pri čemer ne sme biti daljši od 60 dni.

Potrebno je bilo razveljaviti del § 15 Zakona o socialnih in delovnih sodiščih, ki je predvideval poskus poravnave spora pred sodiščem.

Pristojnost inšpektorjev za delo [§ 227 in § 228 ZDR]. *Delavec ali delodajalec se lahko, če je delavec vložil pisno zahtevo, da delodajalec odpravi kršitev in do tega ni prišlo, obrneta na inšpektorja za delo, da bo posredoval v sporu [§ 228/(1)]. Inšpektor mora za posredovanje v sporu pridobiti soglasje nasprotne stranke [§ 228/(2)]. Inšpektor posreduje v sporu z namenom, da delavec in delodajalec sporazumno razrešita spor [§ 228/(3)].* To pomeni, da inšpektor ne odloči o utemeljenosti zahteve, temveč doseže, da se stranki usedeta za mizo in jima nakaže rešitve. *Inšpektor lahko posreduje do konca postopka na I. stopnji oz. do konca arbitraže [§ 228/(4)].* **Sporazum med delavcem in delodajalcem ne sme nasprotovati morali in prisilnim predpisom** [§ 228/(5)]. Npr. delavec se ne more odpovedati zakonsko določenim pravicam.

Pripravlja se nov Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Govorili bomo še o starem zakonu. Pred njim je to problematiko urejal Zakon o sodiščih združenega dela, ki je določal sistem dvojnega sodstva z rednimi in samoupravnimi sodišči, slednja sploh niso bila državni organi. Ta sistem je bilo potrebno odpraviti, zato je bil leta 1994 sprejet Zakon o delovnih in socialnih sodiščih.

Po tem zakonu so sodišča organizirana kot državni organi. Gre za sistem enotne sodne oblasti, v katerem delujejo redna in specializirana sodišča (= delovna in socialna sodišča). Organiziranost je bolj funkcionalna.

Zakon vsebuje skupne določbe in posebne določbe, ki se uporabljajo za reševanje individualnih in kolektivnih delovnih sporov. ZPP se uporablja subsidiarno. Zakon je razširil pristojnosti nekdanjih samoupravnih sodišč, ki so bila pristojna le za reševanje kolektivnih delovnih sporov. Kaj so kolektivni delovni spori? V zakonu ni definicije in tudi ni definicije individualnih delovnih sporov. Zakon le našteva, kateri spor se uvršča med individualne spore in kateri med kolektivne spore (v § 4 in § 6).

V kolektivnih delovnih sporih se uveljavljajo skupni interesi določene skupine (delavci, delodajalci) in ne pravice posameznih strank.

Sestava senatov, ki odločajo o delovnih sporih. Po zakonu je predvidena za delovna sodišča na I. stopnji 3-partitna sestava = sodnik, predstavnik delavcev in predstavnik delodajalcev. Zagotovljeno je sodelovanje nepoklicnih sodnikov na I. stopnji. Pri tem smo se zgledovali po drugih državah.

Na II. stopnji sodelujejo samo poklicni sodniki, prav tako na III. stopnji (revizija).

Zakon je poskušal v postopkovnih določbah upoštevati nekatera pravila, ki jih poudarjajo tudi druge države:

- (1) **načelo ustnosti;**
- (2) **načelo pomoči in zastopanja** – opravljajo ga **odvetniki in sindikati;**
- (3) **hitrost postopka;**
- (4) **posebnosti glede sodnih taks** – jih ni ali pa so zelo nizke.

Ta pravila so v veljavnem zakonu, vendar jih bo treba v novem zakonu še bolj poudariti.

Primarno se je za delovne spore uporabljal ZPP.

6. DELOVANJE IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV

Delodajalec ima do sindikata določene **obveznosti**. *Delodajalec mora sindikatu:*

- (1) zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti;
- (2) omogočiti dostop do podatkov, pomembnih pri opravljanju sindikalnih dejavnosti.

[vse § 207]

Sindikata, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. [vse § 208/(1)] **Sindikata mora delodajalcu obvestiti o imenovanju zaupnika** [§ 208/(2)].

Sindikalni zaupnik ima pravico zagotavljati ter varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu [§ 208/(3)].

Sindikalni zaupnik mora izvajati sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne zmanjšujeta učinkovitosti poslovanja delodajalca [§ 208/(4)].

Sindikalni zaupniki so zavarovani tudi, če pride do spremembe delodajalca. To imenujemo **varstvo sindikalnih zaupnik v primeru prenosa. Pri spremembi delodajalca sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo** [§ 209/(1)]. **Sindikalni zaupnik, ki mu preneha mandat zaradi prenosa, uživa posebno varstvo 1 leto po prenehanju mandata** [§ 209/(3)].

Posebno varstvo sindikalnega zaupnika. Zaradi sindikalne dejavnosti ni možno:

- o sindikalnemu zaupniku **znižati plače**; ali
- o proti sindikalnemu zaupniku **uvesti disciplinskega ali odškodninskega postopka**; ali
- o sindikalnega zaupnika **postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj**. [vse § 210/(2)]

Kriteriji za določitev števila sindikalnih zaupnikov se dogovorijo:

⇒ v kolektivni pogodbi; ali

⇒ v posebnem dogovoru med delodajalcem in sindikatom. [§ 210/(1)]

Na zahtevo sindikata delodajalec zagotavlja tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine [§ 210/(3)].

7. OPRAVLJANJE DELA V TUJINI IN POLOŽAJ DELAVCEV, NAPOTENIH NA DELO V REPUBLIKO SLOVENIJO

7.1. OPRAVLJANJE DELA V TUJINI

V skladu s pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec začasno napoti delavca na delo v tujino [§ 211/(1)].

Delavec lahko odkloni napotitev v tujino, če obstajajo upravičeni razlogi, kot so:

- nosečnost;
- varstvo otroka, mlajšega od 7 let;
- vzgoja in varstvo otroka, mlajšega od 15 let, če delavec živi sam z otrokom ter skrbi za njegovo vzgojo in varstvo;
- invalidnost;
- zdravstveni razlogi;
- drugi razlogi, določeni s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo. [vse § 211/(2)]

Delavec in delodajalec mora skleniti novo p.z., če veljavna p.z. ne predvideva možnosti dela v tujini. Nova p.z. se lahko sklene za čas dokončanja projekta / dela, ki ga napoteni delavec opravlja v tujini. [§ 211/(3)]

Za opravljanje dela v tujini se sklene **posebna pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela v tujini**, ki mora poleg obveznih sestavin vsebovati določbe o:

- (1) trajanju dela v tujini;
- (2) praznikih in dela prostih dnevih;
- (3) minimalnem letnem dopustu;
- (4) višini plače in valuti, v kateri se plača izplačuje;
- (5) drugih prejemkih v denarju in naravi;
- (6) pogojih vrnitve v domovino. [vse § 212/(1)]

7.2. POLOŽAJ DELAVCEV, NAPOTENIH NA DELO V REPUBLIKO SLOVENIJO

*Delavec, ki ga tuji delodajalec napoti na začasno delo v Republiko Slovenijo na podlagi p.z. po tujem pravu, opravlja začasno delo v skladu s predpisi, ki urejajo delo in zaposlovanje tujih državljanov [§ 213/(1)]. Takšen predpis je **Zakon o zaposlovanju in delu tujcev**.*

Če je to za tujega delavca ugodneje, mu mora delodajalec zagotoviti pravice po slovenskem delovnem pravu (v skladu s predpisi in kolektivnimi pogodbami s splošno veljavnostjo). Te pravice obsegajo:

- delovni čas;
- odmori in počitke;
- nočno delo;
- minimalni letni dopust;
- plačo (to se ne uporablja v primeru vzajemnosti, če opravljanje začasnega dela traja do 1 mesec [= § 213/(4)]);
- varnost in zdravje pri delu;
- posebno varstvo delavcev;
- zagotavljanje enakopravnosti. [vse § 213/(2)]

8. DELO OTROK, MLAJŠIH OD 15 LET, VAJENCEV, DIJAKOV IN ŠTUDENTOV

Delo otrok, mlajših od 15 let, je prepovedano [§ 214/(1)]. Izjeme:

- vsi otroci, mlajši od 15 let, lahko opravljajo dela, kot so:
 - snemanje filmov (npr. statiranje);
 - umetnostna, scenska in druga dela s področja:
 - kulturne aktivnosti;

- umetniške aktivnosti;
 - športne aktivnosti; in
 - oglaševalske aktivnosti. [vse § 214/(2)]
- **otroci med 13 in 15 letom** lahko opravljajo **lažja dela v času šolskih počitnic** – tu sta predpisani 2 omejitvi:
 - delo lahko traja največ 30 dni v posameznem koledarskem letu; in
 - delo ne sme ogrožati varnosti, zdravja, morale, izobraževanja in razvoja otroka.
 Vrste lažjih del določi izvršilni predpis. [vse § 214/(3)]

Takšna dela lahko otrok, mlajši od 15 let, opravlja le, če mu **inšpektor za delo na podlagi zahtevka zakonitega zastopnika izda predhodno dovoljenje** [§ 214/(4)].

Za delo otrok so predpisane **posebne varstvene določbe**:

- če dela otrok med počitnicami, delovni čas ne sme presežati 35 ur / teden in 12 ur / dan;
- če dela otrok med šolo (izven časa, določenega za pouk), delovni čas ne sme presežati 12 ur / teden in 2 uri / dan; [oboje § 217/(1)]
- otrokom je prepovedano nočno delo med 20. uro zvečer in 6. uro zjutraj [§ 217/(2)];
- dnevni počitek mora znašati najmanj 14 zaporednih ur / 24 ur [§ 217/(3)].

Pri delodajalcu lahko vajenci, dijaki in študentje, starejši od 14 let, opravljajo **praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov** [§ 214/(6)]

Glede dela otrok, mlajših od 15 let, začasnega dela dijakov in študentov ter volonterskega pripravništva se uporabljajo določbe ZDR, ki urejajo:

- delovni čas;
- odmori in počitke;
- posebno varstvo delavcev, mlajših od 18 let;
- odškodninsko odgovornost. [vse § 214/(7)]

Položaj vajencev ureja **Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI)**. Vajenci se izobražujejo delno pri delodajalcu, delno v šoli. To imenujemo **dualni sistem**.

Vajenec sklene z delodajalcem **učno pogodbo**. Vajenec se poklicno izobražuje pri delodajalcu na podlagi učne pogodbe [§ 215/(1)]. Gre za pogodbeno razmerje sui generis. Ne gre za delovno razmerje, temveč za pogodbeni odnos med šolo in delodajalcem.

Ni vsak delodajalec ustrezen. V § 29 ZPSI so določeni **pogoji za delodajalca**:

- (1) **ustrezni prostori**;
- (2) **opravlja dejavnost, za katero se vajenec usposablja**;
- (3) **mora imeti mojstrski izpit**.

Položaj vajencev. Vajenec mora biti ustrezno varovan, zato se za vajenca uporabljajo naslednja poglavja ZDR:

- ⇒ varstvo delavcev, mlajših od 18 let;
- ⇒ razporeditev delovnega časa;
- ⇒ odmor med delovnim časom;
- ⇒ tedenski počitek;
- ⇒ plačana odsotnost z dela zaradi osebnih okoliščin;
- ⇒ odsotnost z dela zaradi praznovanja;
- ⇒ odsotnost z dela zaradi zdravstvenih razlogov;
- ⇒ odsotnost z dela zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih;
- ⇒ odškodninska odgovornost. [vse § 215/(2)]

§ 214/(6) določa, da lahko vajenci začnejo opravljati praktično izobraževanje, ko so starejši od 14 let. ZPSI določa **starost 15 let**. Velja ZPSI, ker gre za *lex specialis*.

Vajenec pridobi za svoje delo zakonsko določeno nagrado:

- 1. leto = 10% od povprečne bruto plače;
- 4. leto = 20% od povprečne bruto plače.

Evropska socialna listina določa, da mora biti nagrada vajencev pravična.

Vajenci so vključeni v obvezno pokojninsko in zdravstveno zavarovanje. Prvo leto plača v celoti država, drugo leto pa plačata delodajalec in država skupaj (država plača samo prispevek za vajenca, delodajalec torej plača več). **Vajencu se 12 mesecev učne dobe šteje za 6 mesecev zavarovalne dobe.**

Vajenec ima delovno knjižico [§ 215/(1)].

Dijaki, starejši od 15 let, in študentje lahko opravljajo začasno delo na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom (= študentski servis) [§ 216/(2)].

Dijak ali študent lahko opravlja delo najdalj 90 dni neprekinjeno na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu v koledarskem letu. [§ 216/(2)]

9. POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA POMORŠČAKE

Gre za posebno vrsto p.z. Potrebna je **registracija pri pristojni upravni enoti.**

P.z. o zaposlitvi s pomorščakom predloži delodajalec v presojo zakonitosti in registracijo pristojni upravni enoti v 8 dneh od njene sklenitve. [§ 218/(1)]

Minimalna starost je 16 let. *P.z. o zaposlitvi na ladji smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 16 let* [§ 219].

Poskusno delo za člana posadke na ladji trgovske mornarice lahko traja največ 6 mesecev, vendar le do vrnitve ladje v pristanišče [§ 220].

Nadurno delo pomorščaka lahko traja največ 86 ur / mesec [§ 221/(1)].

Delovni čas pomorščaka ne sme trajati več kot:

- *14 ur / dan;*
- *72 ur / teden.* [vse § 221/(2)]

Dnevni počitek se lahko pomorščaku zagotovi največ v 2 delih, pri čemer mora en del trajati nepretrgoma najmanj 6 ur [§ 221/(3)].

Pomorščak, mlajši od 18 let, ne sem delati ponoči med 22. in 7. uro, razen če se izvaja praktično izobraževanje v okviru izobraževalnih programov [§ 222].

Pomorščaki lahko izrabijo letni dopust do konca naslednjega koledarskega leta [§ 223].

10. DELOVNA KNJIŽICA

Delavec ima delovno knjižico, ki je javna listina [§ 224/(1)].

Delovne knjižice izdajajo pristojne upravne enote [§ 224/(2)].

Delovna knjižica se izda na podlagi vloge za njeno izdajo in predloženih dokazil [§ 225/(1)].

Podatke iz evidence o izdanih delovnih knjižicah lahko uporabljajo:

- *sodišča; in*
- *pooblaščne osebe:*
 - o *ministrstva za delo;*
 - o *inšpekcije za delo; in*
 - o *upravnih enot.* [vse § 225/(5)]

Delodajalec mora delavcu izročiti delovno knjižico ob sklenitvi p.z. [§ 226/(1)]. *Delodajalec mora delavcu izdati pisno potrdilo o prejemu delovne knjižice* [§ 226/(2)].

Delodajalec ima delovno knjižico delavca med trajanjem d.r. v hrambi. Na izrecno zahtevo delavca mu jo mora proti podpisu o prejemu izročiti. [§ 226/(3)]

Delodajalec je v delovno knjižico dolžan vpisovati podatke, ki jih določi izvršilni predpis [§ 226/(4)].

Delodajalec mora delavcu ob prenehanju p.z. takoj vrniti delovno knjižico proti potrdilu o prejemu [§ 226/(5)]. *Če delodajalec po prenehanju p.z. ne more delavcu vročiti delovne knjižice, jo pošlje pristojni upravni enoti glede na stalno prebivališče delavca. Če je stalno*

prebivališče delavca neznano, delodajalec pošlje delovno knjižico upravni enoti, ki jo je izdala [oboje § 226/(6)]

11. INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

Če zakon ne določa drugače, **inšpekcija za delo opravlja nadzor nad izvajanjem:**

- **ZDR;**
- **izvršilnih predpisov;**
- **kolektivnih pogodb;** in
- **splošnih aktov delodajalca.** [vse § 227/(1)]

Inšpekcija za delo lahko:

(1) **po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu z odločbo delodajalcu odredi, da zagotovi izvajanje zakona** v primerih naslednjih kršitev:

- 1) delodajalec s splošnim aktom ne določi pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu [= § 20/(2)];
- 2) delodajalec krši pravice neizbranega kandidata [= § 28];
- 3) polni delovni čas pri delodajalcu znaša več kot 40 ur / teden [= § 142/(1)];
- 4) nadurno delo traja več kot 8 ur / teden ali več kot 20 ur / mesec ali več kot 180 ur / leto [= § 143/(3)];
- 5) delodajalec krši prepoved opravljanja dela preko polnega delovnega časa [= § 145];
- 6) delodajalec protizakonito prerazporeja delovni čas [= § 147];
- 7) delodajalec krši pravice delavcev, ki delajo ponoči [= § 150];
- 8) delodajalec prekorači omejitve dela ponoči [= § 151];
- 9) delodajalec ne zagotavlja ustreznega dolgega odmora ali ga sploh ne zagotavlja [= § 154];
- 10) delodajalec ne zagotavlja ustreznega dolgega dnevnega počitka [= § 155];
- 11) delodajalec ne zagotavlja ustreznega dolgega tedenskega počitka [= § 156];
- 12) delodajalec ne zagotavlja ustreznega dolgega letnega dopusta [= § 159];
- 13) delodajalec krši prepoved opravljanja del v času nosečnosti in dojenja [= § 189];
- 14) delo ne zagotavlja varstva delavcev v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom [= § 190];
- 15) delodajalec doječi materi, ki dela s polnim delovnim časom, ne zagotavlja odmora za dojenje [= § 193/(1)];
- 16) delodajalec delavcem, mlajšim od 18 let, nalaga dela, katerih opravljanje zakon prepoveduje [= § 195];
- 17) delodajalec delavcem, mlajšim od 18 let, ne zagotavlja ustreznih odmorov in počitkov [= § 196];
- 18) delodajalec delavcem, mlajšim od 18 let, nalaga nočno delo [= § 197];
- 19) delodajalec delavcem, mlajšim od 18 let, ne zagotavlja povečanega letnega dopusta [= § 198];
- 20) delodajalec delavcem, starejšim od 55 let, brez njihovega pisnega soglasja nalaga nočno ali nadurno delo [= § 203];
- 21) delodajalec krši zakonske določbe o delu otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov [= § 214];
- 22) delodajalec krši zakonske določbe o delu vajencev [= § 215];
- 23) delodajalec krši posebne varstvene določbe o delu otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov [= § 217];
- 24) delodajalec nima v hrambi delovne knjižice ali je delavcu na njegovo izrecno zahtevo noče izročiti [= § 226/(3)];

25) *delodajalec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi delavcu noče vrniti delovne knjižice*
[= § 226/(5)].
[vse naštetu v § 227/(2)]

(2) *da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, lahko zadrži učinkovanje prenehanja p.z. zaradi odpovedi* (= prenehanje sicer nastopi, vendar nima pravnih posledic za delavca):

- 1) *do poteka roka za arbitražo;*
- 2) *do poteka roka za sodno varstvo;*
- 3) *do izvršljive arbitražne odločbe;*
- 4) *do odločitve sodišča o predlogu delavca za izdajo začasne odredbe, če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe.*

[vse § 227/(3)]

Posebna vloga inšpekcije je **posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem**. *Delavec ali delodajalec se lahko, če je delavec vložil pisno zahtevo, da delodajalec odpravi kršitev in do tega ni prišlo, obrneta na inšpektorja za delo, da bo posredoval v sporu* [§ 228/(1)]. *Inšpektor mora za posredovanje v sporu pridobiti soglasje nasprotne stranke* [§ 228/(2)]. *Inšpektor posreduje v sporu z namenom, da delavec in delodajalec sporazumno razrešita spor* [§ 228/(3)]. *Inšpektor lahko posreduje do konca postopka na I. stopnji oz. do konca arbitraže* [§ 228/(4)]. **Sporazum med delavcem in delodajalcem ne sme nasprotovati morali in prisilnim predpisom** [§ 228/(5)].

Tretji del: KOLEKTIVNO DELOVNO PRAVO

Kolektivno delovno pravo obsega **obravnavanje delavskih in delodajalskih organizacij ter zastopanje delavcev v njih**.

Glede zastopanja delavcev je v veljavi **dvotirni sistem** – delavci so zastopani:

- (1) **preko sindikalnih zastopnikov;**
- (2) **preko neposredno voljenih delavskih predstavnikov.**

Tudi v EU se širi dvotirnost.

Država z zakonom določi minimum pravic, istočasno pa se socialne partnerje vzpodbuja h kolektivnemu pogajanju.

S sodelovanjem delavcev pri upravljanju se zagotavljata participacija in socialni dialog.

Uveljavljanje interesov delavcev je možno na 2 načina:

⇒ **konfliktni pristop** – preden je prihajalo do konfliktnih pogajanj, so delavci svoje zahteve uveljavljali na borben način s **stavkami**, ki so še danes pogoste;

⇒ **nekonfliktno uveljavljanje interesov** = preko kolektivnih pogajanj.

Stavka je borbeno sredstvo za reševanje kolektivnega spora, s katerim se skuša rešiti konflikt interesov.

Prva pravna podlaga za organiziranje delavcev v našem pravnem prostoru je bil Zakon o koalicijski svobodi iz leta 1871. Danes je pravna podlaga **ustava**. Posebne zakonodaje o organizacijah delavcev nimamo. Obstaja le **Zakon o reprezentativnosti sindikatov**, ki lahko vodi v sindikalni pluralizem, glede katerega se zastavlja vprašanje, ali lahko pri vseh sindikalnih aktivnostih legitimno nastopajo vsi obstoječi sindikati.

Tehniko reprezentativnosti je uvedla MOD in države so jo zgolj povzele.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov ureja **2 sklopa vprašanj**:

- (1) **kako sindikat pridobi pravno subjektiviteto;**
- (2) **kriteriji, po katerih se sindikatu prizna lastnost reprezentativnosti.**

Konvencija MOD št. 87 določa, da:

- **se država ne sme vmešavati v sindikalno organiziranost;**

- **država ne sme določiti pogojev, ki ovirajo ustanavljanje sindikatov.**

Pravno subjektiviteto sindikat dobi z dnem, ko upravna enota izda odločbo o hrambi statuta.

Drugi del zakona se nanaša na **reprezentativnost**. Priznavanje reprezentativnosti ni v nasprotju s sindikalno svobodo, če država upošteva 2 pogoja:

(1) vnaprej določi objektivne kriterije, po katerih se bo reprezentativnost sindikatov ugotavljala;

(2) vnaprej določi primere, v katerih bo reprezentativnost prišla v poštev.

Ni jasno določeno, kaj lahko stori samo reprezentativni organ. Sindikati to izpeljujejo sami.

Pri nas zakonodaja ne govori o "najbolj reprezentativnem sindikatu".

5 kriterijev za pridobitev lastnosti reprezentativnosti:

(1) **kvalitativni kriteriji:**

1) **sindikat mora biti demokratičen in mora spoštovati prosto včlanjevanje** – s tem se posredno prepoveduje negativna pravica;

2) **sindikat mora obstajati najmanj 6 mesecev;**

3) **sindikat mora biti neodvisen od državnih organov in delodajalcev;**

4) **sindikat se mora financirati pretežno iz članarine in drugih lastnih virov.**

(2) **kvantitativni kriterij:**

5) **sindikat mora imeti določeno število članov** – to število se dokazuje s podpisanimi pristopnimi izjavami.

Kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo lahko sklepajo reprezentativni sindikati:

➤ **ki jim je priznana reprezentativnost glede cele države;** in

➤ **v katerih je vsaj 10% delavcev iz posamezne panoge.**

Če želi imeti priznano lastnost reprezentativnosti pomožni regionalni sindikat, mora imeti včlanjenih vsaj 15% delavcev iz posamezne panoge / dejavnosti / poklica.

Izrek odločbe o podelitvi reprezentativnosti se objavi v Uradnem listu.

Kdaj se šteje, da pri delodajalcu ni organiziranega sindikata? **Za sindikat pri delodajalcu se šteje samo reprezentativni sindikat, ki lahko imenuje svojega predstavnika** (= sindikalni zaupnik). § 208 novega ZDR določa, da ni nujno, da obstaja sindikat pri delodajalcu, ker te naloge lahko opravlja tudi sindikalni zaupnik izven podjetja. *Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik* [§ 208/(1)]. S tem so sindikati želeli omejiti konkurenčne sindikate.

Vrste sindikatov:

(1) združevanje po poklicih;

(2) združevanje na ravni dejavnosti (industrijski sindikati, sindikati dejavnosti / panog);

(3) podjetniški sindikati.

Vsi ti sindikati se lahko združujejo v **zveze in konfederacije sindikatov** ali pa se ustanavljajo **splošni sindikati**.

V Sloveniji obstajajo:

o zveze in konfederacije sindikatov (Zveza svobodnih sindikatov, Pergam, Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Svet kranjskih sindikatov);

o sindikati na ravni dejavnosti (npr. železničarji, Sindikat cestnega prometa);

o poklicni sindikati (FIDES, Sindikat strojevodij, Sindikat mornarjev, Sindikat carinikov).

Participacija delavcev zagotavlja socialni dialog. Pod participacijo razumemo:

⇒ v širšem smislu sodelovanje delavcev preko sindikalnih predstavnikov = **sindikalna demokracija;**

⇒ v ožjem smislu sodelovanje delavcev preko sveta delavcev = **industrijska demokracija.**

Ta dva sistema sta tesno povezana in se dopolnjujeta. Njun cilj je preprečevanje socialnih konfliktov.

Na podlagi § 75 Ustave je bil sprejet **Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju**. Gre za splošen in okviren zakon. Za zavode poseben zakon ni bil sprejet. Leta 2002 je bil sprejet **Zakon o evropskih svetih**, ki se je začel uporabljati s 1. majem 2004, ko smo postali člani

EU. Prvi zakon na svetu, ki je urejal sodelovanje delavcev v podjetjih, je bil avstrijski *Zakon o mešanih odborih v podjetjih*. Potem je v ospredje bolj prišlo sindikalno gibanje.

Razlike med sindikalno in industrijsko demokracijo so:

- (1) različne metode delovanja; in
- (2) različno področje delovanja.

Metode delovanja. Sindikati temeljijo na predpostavki stalnih konfliktov med delavci in delodajalci. To je sedaj preseženo. Svet delavcev pa ne uporablja borbenih sredstev za reševanje konfliktov. Sindikati zastopajo praviloma interese svojih članov. Pomembno je, da imajo tudi delavci, ki niso v sindikatu, svoje predstavništvo – svet delavcev predstavlja vse delavce, zaposlene v podjetju in ne samo člane sindikatov. Pri nas kolektivne pogodbe veljajo za vse, ne glede na članstvo v sindikatih.

Področje delovanja. Sindikalna aktivnost se je prvotno omejevala na plače, nato se je širila na druge pogoje dela. Danes se vsebina kolektivnih pogodb spreminja tako, da se vedno manj ukvarjajo z individualnimi pravicami. **Področje delovanja sindikatov je sistem kolektivnega pogajanja, ki se ukvarja s pogoji dela. Področje delovanja delavskih svetov so organizacijska, tehnična in kadrovska vprašanja.**

Sodelovanje delavcev pri upravljanju je neobvezujoče – delavec ima pravico biti informiran.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju je bil sprejet leta 1992 in noveliran leta 2001. Predstavlja realizacijo pooblastila iz § 75 Ustave. Cilja zakona sta:

- **uveljavljanje človekovega dostojanstva** – delavec ni več le objekt, temveč je aktiven subjekt;
- **ekonomski cilj** = omejevanje socialnih konfliktov v družbi.

Sindikati so v uvajanju participacije delavcev videli tudi svoje večje uveljavljanje.

Participacija delavcev je možna na 2 načina:

- **individualna ali neposredna participacija** – zakon predvideva možnost, da delavec kot posameznik sodeluje pri upravljanju s tem, da daje sam pobude in ima pravico do obveščeniosti glede svojega delovnega mesta.
- **kolektivna ali posredna participacija** – obsega sodelovanje preko naslednjih organov:
 - o svet delavcev;
 - o zbor delavcev (= vsi delavci);
 - o predstavniki organov družbe:
 - uprava;
 - nadzorni svet;
 - o delavski zaupnik.

Če ima podjetje 20 ali več zaposlenih, lahko delavci izvolijo svet delavcev.

Če ima podjetje manj kot 20 zaposlenih, lahko delavci izvolijo delavskega zaupnika, ki ima enake pravice kot svet delavcev.

Izvolitev sveta delavcev ali delavskega zaupnika je pravica in ne dolžnost. Do izvolitve pride le, če se delavci tako odločijo. Delodajalec ne sme preprečiti, da bi delavci izvolili svet delavcev.

Če v podjetju ni izvoljen svet delavcev, ni možno sodelovanje preko drugih organov podjetja.

Načelo dvotirnosti pomeni, da **člani svetov delavcev ne smejo posegati v pravice sindikatov** (= ne smejo se ukvarjati s tistim, kar je pridržano sindikatom). Svet delavcev ne sklepa kolektivnih pogodb in ne sme organizirati stavke. Nekateri se s tem ne strinjajo.

Reševanje kolektivnih delovnih sporov

Možno sta 2 načina reševanja kolektivnih delovnih sporov:

(1) **mirni načini** reševanja sporov – to so:

- 1) **pomirjenje** (konciliacija);
- 2) **posredovanje**;
- 3) **arbitraža**.

(2) **borbeni načini** reševanja sporov – to je **stavka**.

Mirni načini reševanja sporov. Njihova skupna značilnost je, da pri poskusu reševanja spora vedno sodeluje 3. oseba. Vsaka stran v sporu (delavci, delodajalci) predlaga nekoga, ki je lahko posameznik ali organ ter ni niti iz vrst ene niti iz vrst druge strani. Načini se razlikujejo glede na vlogo 3. osebe:

- (1) **pomirjenja** ali **konciliacija** – 3. oseba skuša samo doseči pomirjenje, nato stranki sami iščeta rešitev spora;
- (2) **posredovanje** – 3. oseba nakaže svoje mnenje o možni rešitvi spora, odločitev in vsebina sporazuma pa sta prepuščena strankama;
- (3) **arbitraža** – arbitr kot 3. oseba sam odloči v sporu, njegova odločitev je dokončna in je izvršilni naslov. Pritožba je možna le zaradi postopkovnih napak in kršitev. Arbitraža je vedno prostovoljna.

V svetu velja, da se z mirnimi načini rešujejo predvsem interesni spori, redkeje pravni spori (= spori o že priznanih pravicah). Npr. Evropska socialna listina predvideva te mirne načine predvsem v zvezi z interesnimi spori.

Predlog novega Zakona o kolektivnih pogodbah je sporen, ker določa možnost poseganja države v postopek reševanja sporov. Po osnovnih in bistvenih načelih arbitraže je pristop k arbitraži prostovoljen ter stranki imata možnost vplivati na izbiro tretjega arbitra in na sestavo arbitražnega organa. Iz predloga novega Zakona o kolektivnih pogodbah pa nejasno izhaja vloga države pri sestavi arbitraže, po kateri naj bi tretjega arbitra imenoval minister. To je zelo nenavadno.

Trenutno veljavni Zakon o delovnih in socialnih sodiščih določa, da v primeru, ko se stranki ne moreta sporazumeti o imenovanju arbitra, le-tega določi delovno in socialno sodišče. Takšna ureditev je sporna, ker tega v svetu ne štejejo za prostovoljno arbitražo.

Borbeni načini reševanja sporov = **stavka**. Stavka je v svetu obravnavana kot eden izmed najbolj pomembnih instrumentov reševanja sporov delovnega prava. Najbolj pomembne teme na mednarodni ravni namreč so:

- (1) **sindikalna svoboda**;
- (2) **kolektivno pogajanje**;
- (3) **stavka**;
- (4) **dialog med socialnimi partnerji**.

Pravna ureditev pravice do stavke je pri nas zastarela.

Osnovni pravni vir, ki pri nas določa pravico do stavke, je **Ustava v § 77. Pravica do stavke je individualna pravica delavca, ki se uresničuje kolektivno**, zato v Ustavi piše: **delavci imajo pravico do stavke**.

Interpretacija: pravica do stavke je pravica, ki lahko prihaja v konflikt z drugimi ustavnimi pravicami, zato je potrebno upoštevati § 15 Ustave, po katerem se lahko uresničevanje ustavne pravice uredi z zakonom, četudi to v Ustavi ni izrecno predvideno. To pomeni, da je **zakonska ureditev pravice do stavke sprejemljiva**.

To pa že samo po sebi vpliva na omejevanje pravice do stavke. Ustava govori o javnih koristih, zaradi katerih je možno pravico do stavke omejiti.

Poleg ustavne je pomembna tudi zakonska ureditev – **Zakon o stavki** je zastarel, neustrezen in neprimeren.

Določena vprašanja v zvezi s stavko se urejajo tudi s kolektivnimi pogodbami.

Sindikati z lastnimi pravili urejajo t.i. **stavkovna pravila**. S tem prihaja do samoomejevanja – sindikati omejujejo sami sebe in svoje člane ter tudi nečlane.

Mednarodne norme v zvezi s stavko. *Konvencija MOD št. 87* stavke izrecno ne omenja, vendar so organi, ki nadzirajo izvajanje Konvencije in priporočil ugotovili, da je **stavka eno**

izmed bistvenih sredstev, s katerimi delavci in njihove organizacije branijo svoje socialne in ekonomske interese. Pri tem MOD ne uporablja izraza "pravica do stavke", temveč govori o tem, da "se delavci zatekajo k stavki". To pomeni, da je **stavka lahko zakonita ne glede na to, ali je na nacionalni ravni urejena kot pravica ali svoboščina.**

Stavka je eno bistvenih sredstev uveljavljanja delavskih interesov.

Pri določanju pogojev in kategorij zaposlenih, ki se jim pravica do stavke omejuje, je treba čim bolj restriktivno pristopati. Omejevanje stavke mora biti čimbolj omejeno, ker je stavka bistveno sredstvo.

Udeležba v stavki ne sme biti razlog za diskriminacijo zaposlenih pri delu, ker je stavka legitimno sredstvo.

Stavka je lahko **pravica delavcev** ali **pravica sindikatov.**

Omenjajo se "organizacije delavcev" – to pomeni, da lahko stavko organizirajo sindikati ali njihove zveze, federacije, konfederacije, itd.

Stališča MOD glede stavke se delno razlikujejo od stališč Sveta Evrope, Evropskega parlamenta in Evropske socialne listine.

Po stališčih MOD naj bi bile **omejitve pravice do stavke čim manjše.** Kljub temu so določene omejitve možne in dopustne.

Nedopustne so t.i. *peace obligation clauses*, ki omejujejo pravico do stavke, kadar v podjetju poteka postopek pomiritve ali arbitraža ali kadar je v veljavi kolektivna pogodba. Tak sistem se šteje za kršitev in je v nasprotju s pravico do stavke.

V času stavke se lahko šteje, da nastopi suspenz pogodbe o zaposlitvi, če izhajamo iz tega, da je p.z. dvostranska vzajemna (sinalagmatska) pogodba – v primeru stavke namreč delavec in delodajalec ne moreta uresničevati svojih pravic iz pogodbe. **Novi ZDR ne omenja stavke kot razloga za suspenz.** Suspenz ni sankcija (!!!). Izhajamo iz tega, da ima vsaka pogodbeni stranka za posledico določene obveznosti. Po normah MOD je suspenz sprejemljiv.

Prepovedano je, da bi vsem zaposlenim v javnih službah odvzeli pravico do stavke. To ni sprejemljivo. Dopustno pa je omejevanje pravice do stavke zaposlenim v javnih službah, pri čemer moramo postopati zelo restriktivno.

MOD in Svet Evrope sta zavzela stališče, da je **dopustno prepovedati pravico do stavke pod pogojem, da imajo zaposleni možnost uveljavljati svoje pravice in interese po drugi mirni poti** (npr. policija).

Glede javnih uslužbencev, ki nimajo javnih pooblastil, je prepoved stavke dopustna le, če delajo v t.i. bistvenih službah v najožjem pomenu besede (= službe, zaradi opustitve katerih bi bilo ogroženo življenje in zdravje ljudi).

V bistvene službe sodijo:

- ⇒ **zdravstvo;**
- ⇒ **PTT;**
- ⇒ **elektro službe;**
- ⇒ **kontrola letalskega prometa.**

Tem dejavnostim se lahko stavka prepove.

MOD je opredelila, da **v bistvene službe ne sodijo:**

- šolstvo;
- mestni promet;
- delo v bankah;
- oskrba s prehrabnimi izdelki;
- vladne tiskarske službe;
- državna proizvodnja alkohola.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ureja pravico do stavke v § 8 in dopušča zakonsko urejanje. Slovenija ga je ratificirala.

Pravico do stavke ureja tudi spremenjena **Evropska socialna listina**, ki jo je Slovenija ratificirala leta 1999. ESL iz leta 1961 je bil prvi mednarodnopravni instrument, ki je izrecno

določal pravico do stavke. V § 6 ESL je urejena pravica do kolektivnega pogajanja ter **akcijska svoboda delavskih in delodajalskih organizacij**. Dodatek je posebna določba, ki se nanaša na § 6/(4), po katerem pogodbenica izpolni obveznosti iz tega odstavka le, če uredi uresničitev pravice z zakonom, pri čemer mora spoštovati posebno določbo o omejevanju stavke. Omejevanje stavke je dovoljeno samo, če:

- o se z njim zagotavlja varstvo pravic, ki je značilno za demokratične družbe (= zaščita pravic in svoboščin drugih); ali
- o je potrebno za zaščito javnega interesa, javnega reda ali morale.

Spremenjena ESL določa **pravico delavcev do kolektivne akcije**. Listina povezuje to pravico samo z interesnimi spori (v Sloveniji pa se stavka izvaja tudi glede pravnih sporov).

ESL dopušča, da se lahko v nacionalnih zakonodajah delodajalcem podeli **pravica do izprtja (lock-out)**, vendar tega ne zahteva. Pravica do izprtja je orožje delodajalcev proti stavki.

Delavci so šibkejša stran, zato morajo imeti v vsaki državi podpisnici ESL pravico do stavke. Za delodajalce določitev pravice do izprtja ni obvezna.

Primeri, v katerih Svet Evrope šteje, da gre za **kršitev pravice do stavke**:

- **če je dopustna izključno sindikalna stavka;**
- **če je dopustna samo stavka, katere cilj je sklenitev kolektivne pogodbe;**
- **če je določena absolutna prepoved stavke za javne uslužbence** (Nemčija je dolgoletna kršiteljica).

Obveznost napovedi stavke (vmes pride do t.i. *cooling-off period*) po mnenju Sveta Evrope ni kršitev pravice do stavke.

Kritične pripombe na sedanjo ureditev stavke v Sloveniji. Še veljavni *Zakon o stavki* je bil na podlagi Odloka o soglasju prenešen v slovenski pravni sistem. Zakon je bil sprejet v drugačnem družbenem kontekstu, zato ni ustrezno, da se zakonitost stavke še danes presoja na podlagi tega zakona.

V zakonu je podana **definicija stavke – stavka je organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic ter interesov**. Dopustna je v primeru interesnih in ne pravnih konfliktov (npr. stavka ni dopustna zaradi pravice do plačila, čeprav se največkrat stavka zaradi tega). Posredno se pove, da **politične stavke niso dopustne**.

Tuje zakonodaje definicije stavke ne dajejo, ker se zavedajo, da se oblike stavke spreminjajo ter da so možne tudi nove oblike.

Legitimnost stavke se priznava tudi, ko delavci le upočasnijo delo (npr. cariniki, policisti na mejah). Te oblike včasih niso priznavali. Posebnost je t.i. **bela stavka**, pri kateri delavci sicer delajo, vendar to počnejo s popolnim perfekcionizmom in ob spoštovanju slehernega še tako nepomembnega predpisa – to delovni proces upočasnijo do te mere, da postane delodajalec povsem nekonkurenčen oz. državni organ povsem neučinkovit, proti delavcem pa ne moreta ukrepati, ker ti vestno do zadnje potankosti izpolnjujejo svoje obveznosti iz delovnega razmerja. Bela stavka je zadnje sredstvo delavcev, če delodajalec ali država preprečita običajno stavko in upočasnitev dela.

Pri nas so stavke relativno kratke (trajalo so 1 uro do 1 dan, le malo stavk je bilo daljših). Tudi tako kratke stavke so se postopoma priznavale kot legitimne.

Ali **odklonitev nadurnega dela** pomeni stavko ali ne? To je odvisno od sodne prakse.

Stavkovne straže so delavci, ki stojijo pred prostori delodajalca in nikomur ne pustijo vstopiti v te prostore. Stavkovne straže dolgo niso bile dopustne in so jih šteli za nezakonito obliko stavke. Pojavile so se v državah, v katerih delavci ne stavkajo v prostorih delodajalca. Tudi glede tega se je situacija spreminjala.

Stavkokazi so ljudje, ki pridejo delat namesto stavkajočih delavcev. Zaradi njih se je v začetku stavkanja stavkalo v prostorih delodajalca. V Sloveniji delavci še vedno stavkajo v prostorih delodajalca z namenom preprečiti delo tistim, ki bi želeli delati (čeprav je zaposlovanje stavkokazov prepovedano – npr. *delodajalec, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela*

drugemu uporabniku, ne sme napotiti delavcev k uporabniku, če gre za nadomeščanje delavcev, ki stavkajo).

Poseben primer v Sloveniji je bila stavka železničarjev, ki se je selila od proge do proge. S tem smo izumili novo pojavno obliko stavke.

Ustava določa pravico do stavke (to je veljajo že v SFR Jugoslaviji). Zakon je predvidel, da **se delavec prosto odloči o svoji udeležbi v stavki.**

§ 2 Zakona o stavki določa **raven stavkanja:**

- delovna organizacija (= stavka pri delodajalcu);
- enota delodajalca (npr. stavka v določeni upravni enoti);
- panoga;
- dejavnost;
- splošna stavka (vse panoge in vse dejavnosti v javnem ali gospodarskem sektorju).

Zakon vsebuje **pogoje za stavko, da je stavka lahko zakonita:**

- (1) **sklep o začetku stavke** – stavka je pravica delavcev, ki se uresničuje kolektivno:
- o sprejme ga organ sindikalne organizacije; in
 - o večina delavcev v delovni organizaciji (= pri delodajalcu) – ni predpisan pogoj kvalificirane večine.

Sklep o začetku stavke **mora vsebovati:**

- 1) zahteve delavcev;
- 2) čas in kraj stavke;
- 3) trajanje stavke – to je zaradi pogajanj zelo težko napovedati, razen pri opozorilni stavki.

- (2) **treba je oblikovati organ, ki bo vodil stavko** = **stavkovni odbor** (v praksi je to izvršni organ sindikata);

- (3) ko se delavci odločajo za stavko, morajo **opredeliti zahteve**, ki jih postavljajo nasprotni strani – delavci med stavko pogosto spreminjajo zahteve, kar pa se ne sme;

- (4) **napoved stavke** – stavko je potrebno napovedati (to se povezuje s sklepom). Po napovedi stavke se določi prehodno obdobje, ki je namenjeno poskusu rešitve spora. Za ta vmesni čas se uporablja izraz *cooling-off period*. Minimalni rok za gospodarstvo je **5 dni**.

§ 4 Zakona o stavki potrjuje, da je prehodno obdobje namenjeno poskusu rešitve spora: delavci in delodajalci morajo poskusiti sporazumno rešiti nastali spor. To je dolžnost obeh strani.

- (5) **stavka ne sme ogroziti zdravja in mora omogočati nadaljevanja dela po končani stavki** – stavkovni odbor delavcem ne sme preprečevati, da bi delali. To dopolnjuje ustavno določbo o pravici do stavke.

Vsaka stavka se konča s kompromisno rešitvijo spora = sporazum sodelujočih subjektov.

- (6) **zagotavljanje minimalnega delovnega procesa** [§ 7 ZSt] za delavce, ki delajo:

- 1) **v javnih službah**;
- 2) **v javnih organih**;
- 3) **v ljudski obrambi**.

Stavka se lahko organizira samo pod pogojem, da se delovni proces v določenih službah nadomesti, npr. odpravljanje posledic naravnih nesreč, železničarji morajo zagotoviti mednarodni promet.

Dela in naloge, ki jih je treba opravljati tudi v času stavke, morajo biti določena s kolektivno pogodbo. Takšna dela veljajo *erga omnes* – opravljati jih morajo vsi, tudi delavci, ki niso člani sindikata. To je problematično, ker se s tem omejujejo pravice posameznih delavcev.

Zanimiva je določba § 8. V zgoraj navedenih dejavnosti (javne službe, javni organi, ljudska obramba) je rok za napoved stavke daljši = 10 dni.

- (7) **stavkovni odbor in organi upravljanja** morajo:

- 1) **zagotoviti stalna medsebojna pogajanja**;

- 2) ponuditi predlog za rešitev spora;
 3) o tem obveščati delavce in javnost.
- (8) 7-dnevni napovedni rok za stavko v državnih organih – zakon omejuje dopustnost stavke s tem, da kot pogoj za stavko določa, da ni bistveno ogroženo delovanje državnih organov. Ta določba je zelo nevarna, ker lahko ogroža pravico do stavke.
S kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca se lahko določijo naloge, ki morajo biti opravljene kljub stavki.
- (9) stavka za vojsko (Ministrstvo za obrambo) in policijo (Ministrstvo za notranje zadeve) je urejena v posebnih zakonodajah.

Pogoji za zakonitost stavke so pomembni, ker ugotovitev o zakonitosti stavke vpliva na položaj stavkajočih delavcev:

- ⇒ udeležba v zakoniti stavki ne pomeni kršitve delovnih obveznosti;
 ⇒ udeležba v zakoniti stavki ne sme biti podlaga za začetek postopka za uveljavljanje disciplinske ali odškodninske odgovornosti delavca.

Zakon o stavki v času stavke ne predvideva suspenza pogodbe o zaposlitvi.

Delavec, ki sodeluje v stavki, ima vse pravice iz d.r. razen nadomestila osebnega dohodka (pa še to je odvisno od ureditve v kolektivnih pogodbah). Pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja pa uveljavlja po predpisih iz tega področja.

V tujini v času stavke nastopi suspenz p.z.

Zakon ne pove, kaj se zgodi s socialnim zavarovanjem v času stavke.

Nezakonita stavka lahko vodi v:

- (1) odpoved pogodbe o zaposlitvi;
 (2) odškodninsko odgovornost – to prevzame sindikat, če je organiziral stavko.

V času stavke delodajalec ne sme zaposlovati novih delavcev (to je tudi v svetu splošno pravilo). Po Zakonu o stavki je dopuščena izjema – lahko se zaposluje nove delavce, ko:

- niso zagotovljeni pogoji za minimalni delovni proces;
- je ogroženo zdravje in premoženje ljudi.

Zakon pooblašča inšpekcijo za delo, da ugotavlja zakonitost stavke. V praksi nadzor ni tak, da bi zakonitost stavke ugotavljal inšpektor, temveč je to v pristojnosti sodišča, inšpekcija naj bi samo nadzorovala pogoje.

V praksi je stavk veliko in pogosto so nezakonite. Najbolj odmeven primer je bila stavka v Javorju (Pivka) v letu 2001, ki je trajala 1 mesec. Delavci so celo organizirali stavkovne straže, zato se je delodajalec obrnil na sodišče, ki je morala odločiti o zakonitosti stavke in ugotovilo, da je bila stavka nezakonita, ker delavci niso dopustili prihoda kamionov s surovinami.

V posebni zakonodaji je urejena stavka za vojaške osebe (= Zakon o obrambi). Ta zakon je zelo omejil pravico do stavke in jo nekaterim osebam (= vojakom in častnikom) celo odvzel. Pravico do stavke imajo le tisti delavci v obrambi RS, ki upravljajo administrativna dela – presojuje se kot javni uslužbenci z določenimi omejitvami:

- minimalni delovni proces mora biti zagotovljen;
- nemoteno opravljanje vojaških zadev;
- nemoteno opravljanje zadev civilne obrambe.

Te osebe nimajo pravice do stavke, če:

- – je nastala ali grozi neposredna vojaška nevarnost;
- – sta ogrožena varnost in obramba države; IN
- vlada odobri prepoved pravice do stavke.

Kolektivne pogodbe

§ 245 novega ZDR določa, da se ZTPDR preneha uporabljati, razen določb § 86 in § 87, ki se uporabljata do uveljavitve zakona, ki bo urejal kolektivne pogodbe [§ 245/(1)]. Enako se neha uporabljati (stari) ZDR, razen § 112–119, ki se uporabljajo do uveljavitve zakona, ki bo urejal kolektivne pogodbe [§ 245/(2)].

Predlog Zakona o kolektivnih pogodbah je trenutno v 2. obravnavi. Bolje bi bilo, če bi se Zakon o kolektivnih pogodbah in novi ZDR sprejela skupaj.

Izraz **kolektivno pogajanje** ima **2 pomena**:

- (1) **širši pomen** = postopek usklajevanja interesov, ki vključuje 2–stransko ali 3–stransko razpravo o delovnopравниh vprašanjih, pomembnih za položaj delavcev pri delu. Pri kolektivnem pogajanju sodelujejo socialni partnerji in vlada.
- (2) **ožji pomen** = 2–stranski dogovor med delavci in delodajalci.

Namen kolektivnih pogodb je odvisen od metod, ki jih ima posamezna država. **Kolektivna pogodba skoraj nadomešča zakon**. Njena namena sta:

⇒ **omejevanje zakonodajalca**;

⇒ **omejevanje samega delodajalca**.

V Sloveniji imamo dolgo tradicijo kolektivnih pogodb. Prve so bile sprejete že v Avstroogrski. V SFRJ je kolektivne pogodbe nadomestilo samoupravljanje. Kljub temu so kolektivne pogodbe veljale za majhen zasebni sektor obrtnikov. 1971 je bila sprejeta posebna kolektivna pogodba za delavce, ki so delali pri zasebnih delodajalcih. Vsebina takšnih kolektivnih pogodb je bila enaka samoupravnim splošnim aktom. Formalno so kolektivne pogodbe vendarle obstajale.

Prelomnico je pomenil ZTPDR, ki je bil sprejet na podlagi ustavnega amandmaja in skušal delno upoštevati načrtovane spremembe v družbenopolitičnem sistemu. V Ustavi je bila predvidena pravica do sindikalne svobode, kar je bila podlaga za sklepanje kolektivnih pogodb. *Konvencija MOD št. 98 o razmerju med delodajalci in delavskimi organizacijami* poudarja prosto in svobodno sklepanje kolektivnih pogodb.

Stari ZDR je bil sprejet že v novi ustavni ureditvi.

Sedanja ureditev kolektivnih pogodb:

(1) **ZTPDR** – § 86 in § 87, pozneje je bil nekoliko noveliran:

- 1) v § 86 se poskuša nakazati **vsebina kolektivnih pogodb** – to poimenujemo **dualizem kolektivnih pogodb**. Vsebina kolektivnih pogodb je:
 - v skladu z zakonskimi in podzakonskimi predpisi **pravice in obveznosti delavcev pri delavski organizaciji in delodajalcu**;
 - **pravice in obveznosti delavskih organizacij in delodajalcev**.

Kolektivne pogodbe imajo **dvojno pravno naravo**:

⇒ kolektivna pogodba je **pravni vir**;

⇒ kolektivna pogodba je **pogodba**.

Vsebina § 86:

1. I. odstavek poudarja dvojno naravo kolektivnih pogodb in določa njih vsebino;
2. II. odstavek predvideva, da se na ravni federacije sklepajo temelji za sklepanje kolektivnih pogodb – novela je to zanimala;
3. III. odstavek določa, da **se kolektivna pogodba lahko sklene kot**:
 - (I) **splošna kolektivna pogodba**;
 - (II) **panožna kolektivna pogodba (= na ravni dejavnosti)**.
4. IV. odstavek določa, da **se kolektivna pogodba lahko sklene tudi na ravni organizacije** (npr. samo za določeno podjetje). Tega prvotno ni bilo. Možni sta 2 vrsti kolektivnih pogodb:
 - (I) kolektivna pogodba **za gospodarske dejavnosti**;
 - (II) kolektivna pogodba **za negospodarske dejavnosti**.
5. V. odstavek dopolnjuje IV. odstavek in določa, **kdo so stranke kolektivne pogodbe na ravni organizacije**. Kot predstavnik delodajalca je bil predviden upravni odbor. S to določbo je delodajalec skušal upoštevati proces lastninjenja družbenih podjetij.

2) **§ 87** vsebuje:

1. določbe o načinu in obsegu uveljavljanja pravic iz zakona – te določbe so se uporabljale za varstvo pravic;
2. določbe o načinu in postopku reševanja medsebojnih sporov – ni jasno, ali gre za spore med delavci in delodajalci ali za spore med podpisniki kolektivnih pogodb.

Prvotna ideja je bila, da bi se kolektivne pogodbe sklepale na višjih ravneh, medtem ko bi se v podjetjih ohranili splošni akti.

Obličnost kolektivnih pogodb – nujna je pisna oblika. Sklenjene so lahko:

- za določen čas – v praksi je skoraj vedno tako;
- za nedoločen čas.

Zadnji odstavek § 87 uzakonja **pravni standard v korist delavca (in favorem laboratoris) = v kolektivnih pogodbah ne sme biti določb, ki bi zmanjševale pravice delavcev, ki so določene v zakonu. Če jih zmanjšujejo, se namesto teh določb uporablja zakon neposredno.**

Nakazana je **neposredna uporaba** kolektivnih pogodb.

(2) **Stari ZDR** ureja kolektivne pogodbe v § 112–119:

1) § 112 vsebuje naslednje določbe:

1. I. odstavek se nanaša na **normativni in obligacijski del. S kolektivno pogodbo se lahko podrobneje in zgolj ugodneje uredijo le tiste pravice in obveznosti, ki so že določene z zakonom.**
2. II. odstavek ponavlja I. odstavek – s kolektivno pogodbo stranki določita medsebojne pravice in obveznosti;
3. III. odstavek uzakonja **erga omnes učinkovanje kolektivnih pogodb – veljajo za vse delavce ne glede na to, ali so včlanjeni v sindikate**;

§ 112 z dikcijo "se lahko uredijo" določa **prostovoljnost sklepanja** k.p. V tem se stari ZDR razlikuje od ZTPDR, ki je določal obvezno sklenitev k.p., kar je bilo v nasprotju z mednarodnimi načeli in prakso.

Stari ZDR na različnih mestih kaže, da se lahko nekaj naredi tudi s k.p. na ravni dejavnosti. To ne pomeni obvezne sklenitve.

2) § 113 vsebuje naslednje določbe:

1. I. odstavek predvideva **prostovoljno sklepanje k.p. na ravni delavske organizacije** (= delodajalca);
2. II. odstavek predvideva **stranke** takšne k.p.:
 - delodajalec;
 - organi upravljanja.
3. III. odstavek ureja **podjetniške k.p. in regionalne k.p.** (= za več občin).

3) § 114 povzroča težave – nanaša se na stranke k.p., ki so lahko:

1. **sindikati**; ali
2. **Gospodarska zbornica RS** – to je sporno, kajti Gospodarska zbornica zastopa interese delodajalcev.

4) § 115 določa, da **pogodbene stranki v k.p. dogovorita medsebojne pravice in obveznosti ter spoštovanje socialnih minimumov**. S tem se skuša doseči socialni mir, ki ga pri nas enačimo s sindikalnim mirom.

5) § 116 določa **dolžnosti strank k.p.:**

1. obveščati o uresničevanju in izvajanju k.p.;
2. vzdržati se vseh aktivnosti, ki bi imele za posledico neizvajanje k.p. oz. bi vodile do stavke ali kolektivnih sporov;
3. dogovarjati se o predčasni sklenitvi nove k.p.;
4. reševati sporne situacije.

6) § 117 določa, da **če se stranki ne sporazumeta o spornih vprašanjih, odloči arbitražni svet**. Vsi spori se obvezno rešujejo z arbitražo.

Tu je treba povedati, da je prava arbitraža prostovoljna. Po mednarodnih normah se kolektivni delovni spori rešujejo prostovoljno pred arbitražo, zato s takšno ureditvijo kršimo Evropsko socialno listino.

Veljavnost k.p. je:

- **osebna;**
- **stvarna;** in
- **krajevna.**

To določajo kolektivne pogodbe same, trenutno veljavni zakoni o tem ne govorijo.

konec
DELOVNEGA PRAVA