

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

JERNEJ LENIČ

MENTOR: red. prof. dr. Miroslav Stanojević

SOMENTORICA: as. mag. Barbara Rajgelj

**ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH IN
NJEHOVA EVALVACIJA**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2005

Iskreno se zahvaljujem mentorju ter somentorici za strokovne nasvete in usmeritve pri pripravi ter izdelavi diplomskega dela. Prav tako gre zahvala sogovornikom v Luki Koper d. d., Kadrovske inženiringu s. p., na Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani ter dr. Dariji Skubic za lektoriranje.

Iskrena hvala tudi vsem mojim najbližnjim, prijateljem in vsem, ki so mi pri študiju vseskozi stali ob strani ter me vzpodbujali.

KAZALO

1	UVOD.....	6
1.1	Oris relevantnosti izbrane teme.....	6
1.2	Oprelitev pravnega okvirja.....	6
1.3	Raziskovalno vprašanje.....	10
1.3.1	Struktura diplomske naloge.....	10
1.3.2	Metodologija.....	11
2	POJMOVNO-TEORETIČNA IZHODIŠČA ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH (V NADALJEVANJU ZDR).....	11
2.1	Splošno.....	11
2.2	Predpisane in dogovorjene pravice in obveznosti v delovnem razmerju.....	12
2.2.1	Stranki pogodbe.....	12
2.2.2	Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi.....	13
2.2.3	Oblika in vsebina pogodbe.....	14
2.2.4	Pravice in obveznosti pogodbenih strank.....	14
2.2.5	Sprememba pogodbe.....	15
2.2.6	Posebnosti pogodb o zaposlitvi.....	15
2.2.7	Plačilo za delo.....	16
2.2.8	Delovni čas.....	16
2.2.9	Nočno delo.....	17
2.2.10	Odmori in počitek.....	17
2.2.11	Letni dopust.....	17
2.2.12	Druge odsotnosti z dela.....	18
2.2.13	Izobraževanje.....	18
2.3	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi.....	19
2.3.1	Načini prenehanja.....	19
2.3.2	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.....	19
2.3.3	Smrt delavca ali delodajalca - fizične osebe.....	19
2.3.4	Pogodbo o zaposlitvi lahko kadarkoli stranki razveljavita sporazumno.....	19
2.3.5	Odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	19
2.3.6	Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	20
2.3.7	Izredna odpoved delodajalca.....	21

2.3.8	Izredna odpoved delavca.....	21
2.3.9	Kolektivni odpusti.....	22
2.3.10	Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.....	24
2.3.11	Vloga sindikata.....	24
2.3.12	Odpravnina.....	24
2.3.13	Posebno varstvo pred odpovedjo.....	25
2.4	Odškodninska in disciplinska odgovornost.....	25
2.4.1	Odškodninska odgovornost.....	25
2.4.2	Disciplinska odgovornost.....	25
2.5	Varstvo pravic.....	26
2.5.1	Sodno varstvo.....	26
2.6	Varstvo nekaterih kategorij delavcev.....	26
2.6.1	Varstvo žensk.....	26
2.6.2	Varstvo zaradi nosečnosti in starševstva.....	26
2.6.3	Varstvo mlajših delavcev.....	27
2.6.4	Varstvo invalidov.....	28
2.6.5	Varstvo starejših.....	28
2.6.6	Delo otrok do 15 let, vajencev, dijakov in študentov.....	28
2.6.7	Delovna knjižica.....	29
2.6.8	Inšpekcijsko nadzorstvo.....	29
2.6.9	Prehodne in končne določbe.....	30
3	EMPIRIČNI DEL.....	30
3.1	Uvod v empirični del.....	30
3.2	Primer Luke Koper d.d.....	31
3.2.1	Kratka predstavitev družbe.....	31
3.2.2	Zakon o delovnih razmerjih in Luka Koper d.d.....	32
3.3	Primer Kadrovski inženiring s.p.....	35
3.3.1	Zasebna kadrovska agencija in njena dejavnost.....	35
3.3.2	Zakon o delovnih razmerjih in Kadrovski inženiring s.p.....	35
3.4	Delovno in socialno sodišče v Ljubljani.....	38
3.4.1	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih in kratek opis Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani.....	38
3.4.2	Zakon o delovnih razmerjih in Delovno in socialno sodišče v Ljubljani.....	42

4	ZAKLJUČEK.....	43
	4.1 Kakšne so sklepne ugotovitve z vidika analize vsebine.....	43
	4.2 Lastna refleksija na obravnavano tematiko.....	45
5	LITERATURA IN VIRI.....	47
6	PRILOGE.....	49

1 UVOD

1.1 ORIS RELEVANTNOSTI IZBRANE TEME

Delodajalec in delavec. Konflikt in/ali sodelovanje. Višji dobiček in/ali višja plača. To je samo nekaj značilnosti dvostranskega, medosebnega odnosa, katerega začetki segajo v drugo polovico 18. stoletja. Kapitalistična miselnost ter proces industrijske revolucije sta povzročili veliko polarizacijo družbe v 19. stoletju, ta je v nekoliko drugačni vsebini in obliki vse bolj vidna tudi danes. Ne gre le za lastniško redistribucijo kapitala, gre tudi za transformacijo vrednotnega sistema družbe. Rezultati tržne ekonomije še danes neposredno vplivajo na gibanje celotne družbe. *»Razred, ki razpolaga s sredstvi za materialno proizvodnjo, razpolaga tudi s sredstvi za duhovno produkcijo.«(Marx in Engels v Makarovič, 2001: 55)*

Delavci kot ponudniki svoje delovne sile so se vse bolj vključevali v organiziran delovni proces na sredstvih, ki so lastnina drugih, praviloma delodajalcev. Ti delo organizirajo, vodijo in nadzorujejo. Naloga države pa je bila, da uredi pravila zaposlovanja med lastniki sredstev ter osebami, ki so ponujale svoje delo. Tako se vzpostavi poseben odnos oziroma razmerje med delavcem, ki opravlja delo za plačilo, in delodajalcem (Korpič Horvat, 2002).

To individualno delovno razmerje je preživelo vse do danes. Še več. Vse bolj se dinamizira in postaja pomembno sredstvo za doseganje bodisi uspehov ali pa neuspehov v tržnem okolju. In prav tu obstaja območje konvergence med novo delovno zakonodajo in managementom kadrovskih virov, ki ga pogosto definiramo kot *»splet različnih programov in dejavnosti, s katerimi želimo doseči, da je ravnanje s kadrovskimi viri uspešno, to pomeni, da je v korist in zadovoljstvo posamezniku, organizaciji in družbi« (Možina, 2002: 7).*

Poznavanje individualne delovnopravne zakonodaje je za kadrovskega menedžerja nujno, saj le tako uspešno in učinkovito organizira in vodi organizacijske procese na področju managementa kadrovskih virov. Ob predpostavki, da so zaposleni, njihovi človeški viri ter ravnanje z njimi največje bogastvo organizacije in družbe nasploh, je teža obravnavane teme diplomske naloge še toliko večja.

1.2 OPREDELITEV PRAVNEGA OKVIRJA

Delovno pravo kot posebna pravna veja, ki primarno s pogodbenimi pravili ureja delovna razmerja med delodajalcem in delavcem, se je začelo oblikovati v prvi polovici 19. stoletja, da bi zavarovalo interese delavcev kot ekonomsko šibkejšo stranke v delovnem razmerju. Sprva so se delovnopravna razmerja urejala s pravili

civilnega prava in šele kasneje, v obdobju izsiljenega državnega intervencionizma v civilnopravna razmerja, se delovnopravna veja osamosvoji v samostojno pravno panogo (Bohinc, 2000).

Blainpain pravi, da je temeljna naloga oziroma cilj delovnega prava osnovati in ustvariti uravnotežen odnos med interesi, pravicami in obveznostim med delodajalcem in delavcem (Blanpain, 2002).

Mednarodno delovno pravo delimo na tri obdobja:

- obdobje do ustanovitve Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD),
- obdobje do 2. svetovne vojne,
- obdobje po 2. svetovni vojni.¹

Obdobje do ustanovitve MOD² zaznamuje predvsem prebujanje zavesti o nujnosti izboljšanja položaja delavcev ter internacionalizacija delovne zakonodaje. Šele po letu 1919 se v okviru MOD postopoma prične sistematično, kontinuirano in organizirano sprejemanje mednarodnih univerzalnih norm o delovnih razmerjih. Za omenjeno obdobje je značilno predvsem sprejemanje različnih konvencij in priporočil³; do leta 1939 je bilo v okviru MOD sprejetih kar 67 konvencij in 66 priporočil, ki so še danes najpomembnejši vir mednarodnega delovnega prava (Končar, 1993).

Tretje obdobje se začne s sprejetjem Filadelfijske deklaracije leta 1944. Ta nadgradi MOD v organizacijo, katere predmet niso le socialna vprašanja, temveč tudi širši socioekonomski prostor, ki nastane po zaključku 2. svetovne vojne. *»MOD je s tem skušala prispevati k temu, da bo industrijski razvoj resnično postal element družbenega napredka celotnega človeštva.«*(Končar, 1993: 14)

S 1. 5. 2004 je Slovenija pravnoformalno postala polnopravna članica Evropske Unije (v nadaljevanju EU)⁴ in s tem tudi članica pravnega reda EU.

Proces ratifikacije in usklajevanja evropske zakonodaje je bil dolgotrajen, saj je Slovenija pred vstopom v EU morala preoblikovati in nadgraditi večino svoje pravne

¹ Končar, P. (1993): **Mednarodno delovno pravo**. ČZ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, str. 11.

² MOD je bila ustanovljena leta 1919 na versajski mirovni konferenci kot organ v sestavi Združenih narodov.

³ *»Razlike med konvencijami in priporočili so predvsem v tem, da države članice konvencije ratificirajo in na ta način sprejmejo v svoj pravni red, priporočila pa ni treba ratificirati in so bolj usmeritve, torej nimajo normativne narave.....«*(Bohinc, 2000: 17)

⁴ Začetek evropskih integracij sega v april 1951, ko je bila v Parizu sklenjena prva evropska pogodba o **Evropski skupnosti za premog in jeklo** z željo po odpravi trgovskih ovir in skupnem trgu. Leta 1957 je bila v Rimu s t. i. **Rimsko pogodbo** formulirana **Evropska gospodarska skupnost (EGS)**. Glavni cilj pogodbe je nadaljevanje procesa skupnega trga v smislu postopnega zблиževanja in usklajevanja gospodarskih politik držav članic, to pa naj bi povzročilo večjo stabilnost, produktivnost ter blaginjo. **Maastrichtska pogodba**, ki je bila podpisana 7. februarja 1992, določa skupno zunanjo in varnostno politiko, hkrati pa nadgrajuje enotni pravni red iz prejšnjih pogodb. **Amsterdamska pogodba** (16. in 17. junij 1997) eksplicitno poudari nujnost demokratičnih načel, svobode gibanja ter varnosti znotraj Evropske Unije.

dediščine iz bivše Jugoslavije. Pomembno je poudariti dejstvo, da je nujno spremembo delovnopravne zakonodaje narekoval tudi postopen prehod Slovenije iz socialističnega v tržno gospodarstvo.

Kot je že bilo nakazano, je Slovenija z novim ZDR morala zadostiti pogojem ratificiranih mednarodnih pravnih dokumentov kot so dokumenti OZN⁵, Mednarodne organizacije dela⁶ in Sveta Evrope⁷ (Končar in drugi, 2002).

»Pri usklajevanju predpisov z dokumenti Evropske skupnosti (EU) so bile pregledane in po presoji vključene v zakonske rešitve tudi zahteve, ki izhajajo iz direktiv EU⁸ in se nanašajo na individualna delovna razmerja.« (Bohinc, 2000: 48)

Novi ZDR, ki izključno ureja samo individualna delovna razmerja in ne kolektivna⁹, pa ni le rezultat usklajevanja na mednarodni ravni, temveč predstavlja tudi soglasje med socialnimi partnerji v okviru Ekonomsko-socialnega sveta¹⁰.

Ko govorimo o ESS, ne smemo mimo t. i. koncepta socialnega dialoga. Ta je oblika organiziranega diskurza med socialnimi partnerji, ki ima v Sloveniji dolgo tradicijo že od obdobja pred 1. svetovno vojno - prva kolektivna pogodba za grafične delavce iz leta 1895 ter novela obrtnega reda iz 1907 (Bohinc, 2000).

Gre za participacijo oz. soočenje mnenj med različnimi socialnimi skupinami, ki imajo svoj interes, ta pa se praviloma razlikuje od ostalih skupin.

⁵ Splošna deklaracija človekovih pravic, Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Konvencija o otrokovih pravicah, Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.

⁶ Pri pripravi besedila zakona so bile upoštevane tudi nekatere konvencije te organizacije, ki jih RS ni ratificirala.

⁷ Evropska konvencija o človekovih pravicah in Evropska socialna listina (spremenjena).

⁸ Npr.: direktiva, ki predvideva dodatne ukrepe za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje pri delu za delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen čas, ali začasno zaposlene delavce; direktiva o zagotavljanju enakega plačila za moške in ženske; direktiva o varstvu nosečih delavk oziroma mater določen čas po porodu; direktiva o varstvu mladih pri delu.

⁹ Zakon, ki bo na področju delovnih razmerij urejal kolektivne pogodbe, je še v pripravi oz. zakonodajni proceduri.

¹⁰ **Ekonomsko-socialni svet (ESS)** v RS je tripartitno oblikovana institucija delodajalcev, delavcev oz. njihovih sindikatov ter vlade, ki deluje od leta 1994. Gre za posvetovalno telo, ki obravnava vprašanja ekonomske in socialne politike z željo po oblikovanju socialnega sporazuma. Med naloge ESS spada tudi priprava različnih predlogov, pobud in priporočil za Vlado, Državni zbor in Državni svet RS.

Tabela 1.2: Socialni dialog v Sloveniji

DELOJEMALCI

Ime	Leto ustanovitve	Članstvo	Sodelovanje v tripartitnem socialnem dialogu	Število članov v ESS	Sodelovanje v bipartitnem socialnem dialogu
Alternativa	1999	Večinoma delavci s transportnega sektorja + ostali	Ni formalni član, toda redno vabljen na sestanke ESS	0	da
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije	1990	320.000	da	2	da
Konfederacija 90	Začetek devetdesetih let	40.000	da	1	da
KNSS - Neodvisnost	1990	razno	da	1	da
Pergam	Začetek devetdesetih let	78.000	da	1	da
Solidarnost	Ni podatka	Večinoma modroovratniški delavci	Ni formalni član, toda redno vabljen na sestanke ESS	0	da

* Podatki o številu članov niso uradni podatki, temveč ocena, ki se najpogosteje pojavlja v medijih.

DELODAJALCI

Ime	Leto ustanovitve	Članstvo	Sodelovanje v tripartitem socialnem dialogu	Število članov v ESS	Sodelovanje v bipartitem socialnem dialogu
Gospodarska zbornica Slovenije	1990	40.000 podjetij	da	2	da (do spremembe zakona)
Obrtna zbornica Slovenije	1994	50.000 obrtnikov	da	1	da (do spremembe zakona)
Združenje delodajalcev Slovenije	1994	1100 podjetij	da	1	da
Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti	1994 / 1997	4.000 obrtnikov	da	1	da

PREDSTAVNIKI VLADE V ESS:

- minister za delo, družino in socialne zadeve (1),
- minister za finance (1),
- minister za gospodarstvo (1),
- predstavnik urada predsednika vlade (1),
- direktor Urada RS za makroekonomske analize in razvoj (1).

Vir: http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/socialni_dialog/socialni_dialog_v_sloveniji/

1.3 RAZISKOVALNO VPRAŠANJE

Raziskovalno vprašanje diplomske naloge se glasi:

»Ali je novi ZDR moderen, z evropsko zakonodajo usklajen akt, ki uspešno in učinkovito ureja individualna delovna razmerja?«

1.3.1 Struktura diplomske naloge

Struktura diplomske naloge je v tesni povezavi z raziskovalnim vprašanjem.

Sestavljena je iz dveh temeljnih delov:

- **Pojmovno-teoretična izhodišča Zakona o delovnih razmerjih;** gre za teoretični del, ki eksplicitno predstavlja in ponazarja novosti ZDR.
- **Evalvacija ZDR na podlagi primera Luke Koper d.d., Kadrovskega inženiringa s. p. ter Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani - empirični del.**

1.3.2. Metodologija

Analiza vsebine intervjujev je temeljna metodološka predpostavka empiričnega dela diplomske naloge. Za pridobivanje relevantnih podatkov sem uporabil koncept nestrukturiranih intervjujev, internih publikacij ter interneta. Poleg omenjenih pristopov oz. metod sem na nekaterih mestih empiričnega dela uporabil tudi analizo vsebin delovnopravne literature. To bo moje osnovno vodilo pri izpeljavitvi evalvacije, ki bo sledila v zaključku diplomske naloge.

Z omenjenimi metodološkimi pristopi bom poskušal rešiti dileme raziskovalnega vprašanja ter dokazati, da je ZDR lahko uspešen in učinkovit pravni akt, ki povečuje konkurenčno prednost podjetja.

2. POJMOVNO-TEORETIČNA IZHODIŠČA ZDR

2.1 SPLOŠNO

Novi ZDR je vstopil v veljavo **1. januarja 2003**. Njegovi zametki priprav segajo že v leto 1995, prva obravnava v Državnem zboru RS je bila opravljena v mesecu marcu 1999, druga v začetku leta 2001 in tretja v marcu 2002. Državni zbor RS je 24. aprila 2002 ta zakon tudi sprejel, ta pa je bil 15. maja istega leta tudi objavljen v Uradnem listu RS (Uradni list RS, št. 42/02).

Najpomembnejše in najobsežnejše poglavje, ki ga vsebuje novi ZDR, je t. i. **pogodba o zaposlitvi**, ki natančneje ureja delovno razmerje med dvema strankama (delavcem in delodajalcem) kot **pogodbenim razmerjem**. *»Predmet pogodbe o zaposlitvi je delo za plačilo. To delo se opravlja v delovnem razmerju oziroma razmerju pravic in obveznosti, ki se nanašajo na delo.«*(Mežnar, 1998: 62)

Narava in vsebina samih pravic se bistveno ne spreminja, pomembno je dejstvo, da je v novem ZDR uzakonjena marsikatera pravica, ki je bila prevzeta iz dosedanjih kolektivnih pogodb (tu gre predvsem za nekatere dodatke, vključno z dodatkom za delovno dobo, za odpravnino ob odhodu v pokoj, regres za letni dopust itn.).

Po novem delodajalec ne more enostransko posegati v delovnopravni položaj delavca, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi. To pomeni, da vsakršna sprememba pogodbe o

zaposlitvi bodisi glede delovnega mesta, plače ali pa delovnega časa **zahteva soglasno voljo tako delodajalca kot delavca!** Pogodbo o zaposlitvi je moč odpovedati samo v primeru, ko obstaja utemeljen razlog za odpoved (Kresal in drugi, 2002).

Poleg vsebine samega zakona je izrednega pomena za samo razumevanje zakonskih določb tudi **prehodni režim**, ki se v novem ZDR navezuje predvsem na veljavnost že obstoječih pogodb o zaposlitvi z že zaposlenimi delavci. Novi zakon **posebej ne zahteva** ponovnega **usklajevanja** teh pogodb. Razmerja, ki so bila sklenjena na podlagi pogodb o zaposlitvi **do 31. 12. 2002**, veljajo tako, kot so bila vzpostavljena in urejena na podlagi prejšnje ureditve. Novi zakon je v teh 'starih' razmerjih potrebno upoštevati le v dveh primerih, in sicer:

- vsebina pogodbe ne sme biti v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca. Če je posamezna pravica v nasprotju z zakonom, se uporabljajo določbe zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca, s katerim je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi kot sestavni del pogodbe;
- delavec ohrani vse tiste pravice, ki so na podlagi pogodbe o zaposlitvi zanj ugodnejše, ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca.

2.2 PREDPISANE IN DOGOVORJENE PRAVICE IN OBVEZNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU

2.2.1 Stranki pogodbe (4., 5., 6. člen, 17. – 21. člen)

»Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.« (ZDR, 4. člen, prvi odstavek)

Delavec je lahko vsaka fizična oseba, ki je izpolnila starost 15 let in pogoje za opravljanje dela. Vse to pa temelji na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalca, ki je lahko pravna oz. fizična oseba, zastopa njegov zastopnik, predstojnik ali od njega pooblaščen oseba, v določenih primerih pa organ, določen z zakonom, aktom o ustanovitvi ali statutom oz. lastnik ali ustanovitelj. Delodajalec je drug subjekt v delovnem razmerju, ki ima sposobnost zaposlovanja delavca na podlagi pogodbe o zaposlovanju.

V zakonu so definirani tudi t.i. **manjši delodajalci**, ki zaposlujejo 10 ali manj delavcev; v prejšnjem zakonu je bila ta meja 50 (Žužek, 1994). Ti so zakonsko upravičeni do določenih poenostavitev v procesu zaposlovanja (oprostitev od obveznosti vnaprejšnjega določanja pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu, možnost določanja krajših odpovednih rokov, oprostitev določenih obveznosti v postopku odpuščanja delavcev)

Prejšnja delovnopravna zakonodaja eksplicitno ni omenjala **prepovedi diskriminacije** za razliko od nove, ki že med načeli določa pozitivnopravna pravila o prepovedi diskriminacije (Vodovnik, Klampfer, 1996). Delodajalec tako ne sme iskalca zaposlitve postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

V novem zakonu se zagotavljajo tudi **enake možnosti in enaka obravnava za ženske in moške** na področju zaposlovanja, napredovanja, usposabljanja, izobraževanja, prekvalifikacij, plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmer, delovnega časa in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

2.2.2 Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi (23.–28. člen)

Prosta delovna mesta je potrebno javno objaviti; kot javna objava se šteje tudi objava v prostorih Zavoda RS za zaposlovanje.

Poudarjena je prepoved diskriminacije glede na spol pri objavi delovnega mesta. Delodajalec sme od potencialnega delavca zahtevati le dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in le tiste podatke, ki so v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Stroški za predhodni zdravstveni pregled bremenijo delodajalca.

Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe seznaniti kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi pogodbenih strank, ki so povezane z opravljanjem dela. Kandidat je dolžan predložiti dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.

Stranki se svobodno odločata o sklenitvi pogodbe. Delodajalec mora pri tem upoštevati zakonske prepovedi in druge predpisane in objavljene pogoje za opravljanje dela.

Vsak neizbran kandidat mora biti v osmih dneh od sklenitve pogodbe o zaposlitvi **obveščen**, da ni bil izbran. Delodajalec mora delavca ob sklenjeni pogodbi o zaposlitvi prijaviti v obvezno socialno zavarovanje.

2.2.3 Oblika in vsebina pogodbe (15. in 16., 29. člen)

Obličnost - **pisnost** - pogodbe je predvidena predvsem v namene dokazovanja. Delodajalec mora potencialnemu delavcu še pred sklenitvijo glavne pogodbe, izročiti pisen predlog pogodbe, da bi se ta lahko seznanil s pogoji zaposlitve.

Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse obvezne sestavine, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi.

Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi: podatki o pogodbenih strankah; datum nastopa dela; delovno mesto oz. podatki o delu, ki je predmet pogodbe; kraj opravljanja dela; čas trajanja delovnega razmerja in način izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba za določen čas; določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom; določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa; določilo o osnovni plači ter morebitnih drugih plačilih; določilo o drugih sestavinah plače, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in načinu izplačevanja plače; določilo o letnem dopustu oz. načinu določanja letnega dopusta; dolžina odpovednega roka; navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oz. splošnih aktov delodajalca, ki določa pogoje dela delavca.

Pogodba o zaposlitvi vsebuje pravice, ki so za delavca ugodnejše kot pravice višjih aktov (zakon, kolektivne pogodbe ali splošni akti delodajalca).

2.2.4 Pravice in obveznosti pogodbenih strank (31. do 46. člen)

Kot **obveznosti delavca** se določajo: opravljanje dela; upoštevanje delodajalčevih navodil; spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju; obveznosti obveščanja delodajalca; prepoved škodljivega ravnanja; obveznost varovanja poslovne skrivnosti; prepoved konkurence (konkurenčna prepoved, konkurenčna klavzula).

Kot **obveznosti delodajalca** se določajo: obveznost zagotavljanja dela; obveznost plačila; obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer; obveznost varovanja delavčeve osebnosti (varovanje dostojanstva delavca pri delu, varstvo delavčevih osebnih podatkov).

»Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično,

*verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječem vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljene ali sodelavcev. Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjima odstavkoma, je **dokazno breme na strani delodajalca.**»(ZDR, 45. člen, prvi in tretji odstavek)*

2.2.5 Sprememba pogodbe (47. do 50. člen)

ZDR določa pravila tako za samo spremembo že obstoječe pogodbe o zaposlitvi kot tudi za sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi v spremenjenih okoliščinah. Do spremembe pogodbe pride, če se pri tem sporazumeta obe pogodbeni stranki; kadar se spremeni delovno mesto ali delovno razmerje iz določenega v nedoločen čas ali obratno ter kadar se spremeni delovno razmerje s polnim delovnim časom v delovno razmerje s krajšim delovnim časom ali obratno.

Ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi.

2.2.6 Posebnosti pogodb o zaposlitvi (52. do 72. člen)

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je časovno omejena na največ dve leti. Prepovedano je t. i. **veriženje pogodb**, t. j. zaporedno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo za dalj kot dve leti.

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku temelji na pogodbi o zaposlitvi med delodajalcem – agencijo, ki ima koncesijo za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu – uporabniku in delavcem

Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del je natančneje določena v zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom; tu ZDR ureja pravice in obveznosti delavca sorazmerno s časom, za katerega je sklenil delovno razmerje.

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu je značilna za tista dela, ki se ne opravljajo v delovnih prostorih delodajalca. Delavec, ki delo opravlja na domu, praviloma uporablja tudi lastna delovna sredstva.

Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami se nanaša na osebe, ki opravljajo funkcijo poslovođenja. Pri teh osebah gre praviloma za visoko stopnjo samostojnosti

in neodvisnosti pri delu in pogosto tudi visoko stopnjo odgovornosti za uspeh oz. rezultat dela.

2.2.7 Plačilo za delo (126. do 140. člen)

Plačilo za delo je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki razen, če ni s kolektivno pogodbo določeno drugače. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo.

ZDR določa sestavine plače: osnovna plača, del plače za delovno uspešnost, dodatki zaradi manj ugodne razporeditve delovnega časa, plačilo za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

ZDR kot zakonsko pravico ureja: dodatke za delo v posebnih delovnih pogojih, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa; dodatek za delovno dobo - višina se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti; povračila stroškov v zvezi z delom; regres za letni dopust; odpravnino ob upokojitvi.

Delodajalec je prav tako upravičen plačevati delavcu nadomestila plače, če ta iz opravičenih razlogov ne opravlja dela: za čas letnega dopusta; izrednega dopusta; za praznike in dela proste dni; za čas, ko delavec ne dela zaradi delodajalca; za določen čas odsotnosti z dela zaradi bolezni.

2.2.8 Delovni čas (141. do 148. člen)

»Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora med dnevnim delom ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Efektivni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.«(ZDR, 141. člen, prvi, drugi in tretji odstavek)

Maksimalni polni delovni čas je 40 ur na teden, minimalni delovni čas, ki se šteje kot polni delovni čas, pa 36 ur na teden.

Nadurno delo se praviloma zakonsko določa in je časovno omejeno na največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto. Delodajalec je dolžan delavcu odrediti nadurno delo v **pisni obliki** že pred delom samim. V posebnih primerih se nadurno delo lahko odredi tudi ustno z naknadno pisno odreditvijo najkasneje do konca delovnega tedna.

»Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi

polnega delovnega časa, delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. «(ZDR, 147. člen, peti odstavek)

2.2.9 Nočno delo (149. do 153. člen)

Nočno delo je definirano kot delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Če je izmensko delo, se šteje nočna izmena kot delo, ki traja nepretrgoma osem ur v času med 22. in 7. uro naslednjega dne.

Nočni delavec kot posebna kategorija ima tudi posebno varstvo, v katerega sodijo: daljši dopust; prehrana v ustrezni kalorični vrednosti; prevoz na delo in z dela; strokovno vodstvo delovnega oz. proizvodnega procesa.

Delodajalec je dolžan zagotoviti periodično izmenjavo delavcev pri nočnem delu, saj sme delavec ene izmene delati ponoči največ en teden.

Nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu, kjer je praviloma prepovedano, naj bi se izvajalo z odobritvijo ministra pristojnega za delo.

2.2.10 Odmori in počitek (154. do 158. člen)

Do odmora dolgega 30 minut je upravičen tisti delavec, ki med dnevnim delom dela polni delovni čas. Delavec, ki dela manj kot 4 ure dnevno, ni upravičen do odmora. Iz definicije delovnega časa je popolnoma razvidno, da se odmor med dnevnim delovnim časom všteje v sam delovni čas.

Obvezni počitek med dvema zaporednima delovnima dnevnoma naj bi se delavcem zagotavljal v minimalnem trajanju 12 neprekinjenih ur. Določa se minimalni 36 urni tedenski počitek, saj je 24 uram potrebno prišteti 12 oz. 11 ur dnevnega počitka.

2.2.11 Letni dopust (159. do 166. člen)

Zakonski minimum letnega dopusta se povečuje na **štiri tedne**, pri čemer je minimalno število letnega dopusta odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. V novem zakonu so določeni tudi dodatni dnevi dopusta za starejše delavce, invalide, delavce, ki negujejo prizadetega otroka in delavce z otroki do 15 let starosti.

Pri izrabi letnega dopusta se štejejo izključno delovni dnevi. Predhodno nepretrgano delovno razmerje, ki ne sme biti krajše od šestih mesecev, je pogoj za pridobitev pravice do celotnega letnega dopusta.

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, pri čemer mora en del trajati najmanj dva tedna. Delodajalec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta zagotoviti delavcu

izrabo letnega dopusta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.

V primeru, da delavec v tekočem koledarskem letu ni izrabil dopusta zaradi bolezni ali porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otroka in je v tekočem letu delal najmanj šest mesecev, lahko letni dopust v celoti prenese v naslednje koledarsko leto.

2.2.12 Druge odsotnosti z dela (167. do 170. člen)

Novi ZDR omejuje plačani izredni dopust zaradi osebnih okoliščin na največ **7 delovnih dni**. Med primere osebnih okoliščin, v katerih so delavci upravičeni do plačanega izrednega dopusta novi zakon šteje: lastna poroka; smrt zakonca oz. osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka; smrt staršev – oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj; hujša nesreča, ki zadane delavca.

V omenjenih primerih ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan.

Delavec je lahko odsoten zaradi praznovanja, ki se ureja ob praznikih RS in ob drugih z zakonom določenih dela prostih dni. Ta pravica se zaradi narave dela lahko omeji. Prav tako je predpisana odsotnost z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. V primeru, da delavec prostovoljno daruje kri, je upravičen do odsotnosti dela na dan darovanja, delodajalec pa mu na breme zdravstvenega zavarovanja izplača nadomestilo plače.

2.2.13 Izobraževanje (172. in 173. člen)

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, v kolikor je temeljni namen izobraževanja ohranitev oz. širitev sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohranitev zaposlitve delavca.

Delodajalec je dolžan v skladu s potrebami delovnega procesa zagotoviti izobraževanje delavcu, da bi tako preprečil nastajanje razmer, ki bi narekovale odpovedovanje pogodb o zaposlitvi delavcem, ali zaradi razloga nesposobnosti ali iz poslovnega razloga.

Tako ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje ali pa lahko delavec tudi sam kandidira za določeno izobraževanje, če izpolnjuje določene pogoje.

2.3 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

2.3.1 Načini prenehanja (75. člen)

Po ZDR pogodba o zaposlitvi preneha veljati: s potekom časa, za katerega je bila sklenjena; s smrtjo delavca ali delodajalca (fizične osebe); s sporazumno razveljavitvijo; z redno ali izredno odpovedjo; s sodbo sodišča; po samem zakonu v primerih, ki jih določa ta zakon; v drugih primerih, ki jih določa zakon.

2.3.2 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas (77. člen)

Omenjena pogodba preneha veljati brez odpovednega roka: s potekom časa, za katerega je bila sklenjena; ko je dogovorjeno delo opravljeno; s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas pa lahko zaradi različnih razlogov preneha tudi pred potekom določenega časa.

2.3.3 Smrt delavca ali delodajalca - fizične osebe (78. člen)

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati: s smrtjo delavca; s smrtjo delodajalca, če je delodajalec fizična oseba.

2.3.4 Pogodba o zaposlitvi lahko kadarkoli stranki razveljavita sporazumno (79. člen)

Bistvo te pogodbe je njena **pisna** oblika, saj se s tem zavaruje šibkejša stranke v delovnopravnem odnosu. Sporazum, ki ni pisno določen je po zakonu neveljaven.

2.3.5 Odpoved pogodbe o zaposlitvi (80. do 117. člen)

Pogodbo o zaposlitvi lahko odpovesta tako delavec kot tudi delodajalec. Zakon loči med redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Bistvena razlika med obema oblikama odpovedi je v odpovednem roku. Pri redni odpovedi morata obe stranki spoštovati z zakonom določen minimalni oz. dogovorjen daljši odpovedni rok. Izredna odpoved pa učinkuje takoj z vročitvijo odpovedi druge pogodbene stranke brez odpovednega razloga.

Tako delodajalec kot delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v celoti. Kakršnakoli odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi diskriminacije je neveljavna. Dokazno breme je v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi na strani delodajalca, v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa je dolžna dokazati

utemeljen razlog tista stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec mora v odpovedi navesti: odpovedni razlog; ga obrazložiti; opozoriti delavca na pravno varstvo; opozoriti tudi na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

2.3.6 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi (88. do 109. člen)

Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, spoštovati pa mora zakonsko določen oz. dogovorjen odpovedni rok. Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog, zaradi katerega nadaljevanje delovnega razmerja med pogodbenimi strankami ni več možno. Novi ZDR loči tri sklope razlogov za odpoved: **poslovni razlogi** (gre za prenehanje potreb po opravljanju določenega dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi); **razlogi nesposobnosti** (predstavlja nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov zaradi delavčeve nestrokovnosti, netočnosti, nekvalitetnosti itn.); **krivdni razlogi** (predstavlja delavčevo kršenje pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja).

Do odpovedi pogodbe o zaposlitvi pride lahko le takrat, ko so zgoraj omenjeni razlogi resni, utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Delodajalec je dolžan dati redno odpoved najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v 6 mesecih od nastanka razloga, razen v primerih, če ima delavec vse znake kaznivega dejanja.

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi. Zakon določa minimalne odpovedne roke, pogodba o zaposlitvi ali kolektivna pogodba pa lahko določa daljši odpovedni rok, ki ne sme trajati več kot 150 dni. Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, velja odpovedni rok 30 dni. Odpovedni roki pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca so odvisni od že opisanih odpovednih razlogov in delovne dobe pri delodajalcu.

POSLOVNI RAZLOGI:

⇒ 30 dni (manj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu),

⇒ 45 dni (najmanj 5 let),

⇒ 75 dni (najmanj 15 let),

⇒ 150 dni (najmanj 25 let).

RAZLOGI NESPOSOBNOSTI:

⇒ 30 dni (manj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu),

⇒ 45 dni (najmanj 5 let),

⇒ 60 dni (najmanj 15 let),

⇒ 120 dni (najmanj 25 let).

KRIVDNI RAZLOGI:

⇒ minimalni odpovedni rok 30 dni.

Delavec in delodajalec pa se lahko dogovorita za odškodnino namesto odpovednega roka. Dogovor mora biti sklenjen v pisni obliki. Delavec ima v primeru delodajalčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi pravico v času odpovednega roka do odsotnosti dela zaradi iskanja nove zaposlitve.

2.3.7 Izredna odpoved delodajalca (111. člen)

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi:

- če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja;
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja;
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali, če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot 6 mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot 6 mesecev odsoten z dela;
- če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela;
- če se delavec v roku 5 delovnih dni po prenehanju razloga za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo;
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije ali če opravlja pridobitno dejavnost ali brez odobritve pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

2.3.8 Izredna odpoved delavca (112. člen)

Delavec lahko v 8 dneh po tem, ko je predhodno pisno opomnil delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi:

- če mu delodajalec več kot 2 meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače;
- če mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače;
- če mu je delodajalec vsaj 2 meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo;
- če mu je delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju 6 mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku;
- če delodajalec ni zagotavljal varnosti za zdravje delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje in zdravje;
- če ga delodajalec žali ali se nasilno vede do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev;
- če mu delodajalec ne zagotavlja enako obravnavanje glede na spol;
- če mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom tega zakona.

2.3.9 Kolektivni odpusti (96. do 102. člen)

V starem ZDR se je ta problematika obravnavala v poglavju o trajnih presežkih. Novi ZDR ureja kolektivne odpuste kot redno odpoved delavčeve pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. Delo mora postati nepotrebno v obdobju 30 dni in sicer:

- najmanj 10 delavcev – zaposlenih več kot 20 in manj kot 100 delavcev
- najmanj 10% delavcev – zaposlenih najmanj 100 vendar manj kot 300 delavcev
- najmanj 30 delavcev – zaposlenih 300 ali več delavcev

Obveznost delodajalca je, da v teh primerih sprejme program razreševanja presežnih delavcev. Program je dolžan sprejeti tudi, če v treh mesecih postane nepotrebno delo 20 ali več delavcev. Delodajalec mora pri tem obvestiti sindikat pri delodajalcu in pripraviti program razreševanja presežnih delavcev, ki mora vsebovati:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev;
- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji;
- seznam presežnih delavcev;

- ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe;
- mora biti finančno ovrednoten;
- posvetovanje s sindikatom z namenom, da doseže sporazum;
- sprejem programa razreševanja presežnih delavcev.

Zakon našteva tudi kriterije za določitev presežnih delavcev, kot so: strokovna izobrazba oz. usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti; delovne izkušnje; delovna uspešnost; delovna doba; zdravstveno stanje delavca; socialno stanje delavca; da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

Ob enakih kriterijih imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve tisti delavci s slabšim socialnim položajem. Kot kriteriji se ne smejo upoštevati začasna odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe, nega družinskega člana ali težje prizadetega invalida, starševski dopust in nosečnost. Delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, imajo prednostno pravico pri zaposlitvi, če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce in če izpolnjuje pogoje za opravljanje dela.

Novi ZDR vsekakor bolj sistematično definira vlogo sindikatov pri oblikovanju programov za razreševanje presežkov delavcev, kot je to urejal prejšnji zakon. Tako mora delodajalec po novem bodisi obveščati sindikate ali pa se z njimi posvetovati, da bi dosegel sporazum glede presežkov delavcev. Predvsem je pomembno slednje sodelovanje med delodajalci in sindikati, ki ima načeloma posvetovalno funkcijo in prvenstveno skrbi za predlog kriterijev za določitev presežnih delavcev. Pri tem je zanimivo naslednje, da novi ZDR ukinja dosedanje vlogo svetov delavcev pri že omenjenem postopku, kar je slabo predvsem za nekatera manjša in srednja podjetja, ki nimajo lastnega sindikata. Gre le za proces prenosa funkcij s sveta delavcev po starem na sindikate po novem ZDR brez povečanja skupnega vpliva delavskih predstavništev.

Kljub teoretični moči sindikata je v primeru presežnih delavcev dejanska moč sindikata vprašljiva, saj so stališča, pobude in predlogi slednjega za delodajalca nezavezujoči in so po novem ZDR formalno gledano enostranska volja delodajalca.

Če k temu prištejemo še izključno pristojnost zgolj sindikata, lahko ugotovimo, da bo glas delavcev pri pripravi programa razreševanja presežkov delavcev zelo osiromašen, saj je funkcija sveta delavcev zelo omejena (Gostiša, 2003).

2.3.10 Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave (103. do 108. člen)

Nov zakon o delovnih razmerjih predlaga drugačno ureditev prenehanja delovnega razmerja v primeru začetka stečajnega postopka, sodne likvidacije in prisilne poravnave. V primeru **stečaja in sodne likvidacije** stečajni oziroma likvidacijski upravitelj odpove pogodbo o zaposlitvi delavcem s 15-dnevnim odpovednim rokom. Pogodbo o zaposlitvi v primeru začetka stečajnega postopka lahko odpove tistim delavcem, katerih delo je zaradi začetka stečajnega postopka oz. likvidacije pri delodajalcu postalo nepotrebno. V primeru **prisilne poravnave** je odpoved pogodbe o zaposlitvi vezana na program o prenehanju delovnih razmerij zaradi finančne reorganizacije. Prisilni upravitelj oziroma delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi s 30-dnevnim odpovednim rokom in sicer največ takšnemu številu delavcev kot je določeno v programu.

V obeh primerih mora delodajalec pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev obvestiti sindikat.

2.3.11 Vloga sindikata (84. člen)

Delodajalec mora o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka, če delavec tako zahteva. Za sindikat pri delodajalcu v postopkih po tem zakonu se šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika.

Sindikato lahko poda svoje mnenje v roku 8 dni. Če v tem roku mnenja ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Sindikat lahko odpovedi nasprotuje, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov in če postopek ni bil izveden skladno z zakonom. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.

2.3.12 Odpravnina (109. člen)

Predlog ZDR predvideva pravico do odpravnine v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi:

- iz poslovnega razloga,
- iz razloga nesposobnosti,
- zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave,
- v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo poda delavec zaradi kršitve obveznosti delodajalca.

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali, ki bi jo prejel delavec, če bi delal zadnje 3 mesece pred odpovedjo. Delavcu pripada odpravnina za vsako leto dela pri delodajalcu v višini:

- 1/5 osnove – če je zaposlen pri delodajalcu več kot 1 do 5 let,
- 1/4 osnove – če je zaposlen od 5 do 15 let,
- 1/3 osnove – če je zaposlen nad 15 let.

2.3.13 Posebno varstvo pred odpovedjo (113. do 117. člen)

Ko govorimo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, govorimo o trajnem posegu delodajalca v delavčev pravni status, zato ZDR poleg splošnih določb, ki se nanašajo na varstvo pred odpovedjo, vsebuje tudi določbe o posebnem pravnem varstvu pred odpovedjo za posamezne kategorije delavcev, kot so predstavniki delavcev, starejši delavci, starši, invalidi in odsotni zaradi bolezni.

2.4 ODŠKODNINSKA IN DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Novi ZDR povsem jasno določa temeljne obveznosti delavcev, ki naj bi kot kriterij za presojo, ali je določeno delavčevo ravnanje dopustno ali ne, nadomestile kriterij kršitev opredeljenih v splošnem aktu delodajalca, kolektivni pogodbi oz. v zakonu.

2.4.1 Odškodninska odgovornost (182. do 185. člen)

Delavec je dolžan delodajalcu povrniti škodo:

- če jo povzroči na delu ali v zvezi z delom;
- namenoma ali iz hude malomarnosti;
- če jo povzroči več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil;
- če ni mogoče ugotoviti, kolikšen del je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih;
- če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni.

Delodajalec je delavcu za povzročeno škodo na delu ali v zvezi z delom odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

2.4.2 Disciplinska odgovornost (174. do 181. člen)

Delavec je dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Če krši te obveznosti, je disciplinsko odgovoren. Disciplinska sankcija **ne sme** trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca. Prenehanje delovnega razmerja kot disciplinski ukrep ne obstaja več. Te sankcije imajo prvenstveno le opominjevalno

funkcijo. Mednje štejejo opomin in druge disciplinske sankcije, če so določene v kolektivni pogodbi dejavnosti, npr. denarna kazen, odvzem bonitet.

Delodajalec mora pri izbiri sankcije upoštevati stopnjo krivde, pomembne subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila okoliščina storjena, ter individualne lastnosti delavca.

Prav tako mora delodajalec pisno obvestiti sindikat, če tako zahteva delavec oz. če je delavec član sindikata ob uvedbi disciplinskega postopka. Sindikat **lahko** da mnenje v roku 8 dni in ga **mora** obrazložiti. Delodajalec pa **mora** pisno mnenje sindikata obravnavati v roku osmih dni in se opredeliti do njega.

2.5 VARSTVO PRAVIC

2.5.1 Sodno varstvo (204. člen)

Delavec ima pravico, v primeru da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic, pisno zahtevati od delodajalca, da odpravi kršitve in svoje obveznosti izpolni. Če delodajalec v osmih dneh po vročitvi pisne zahteve ne izpolni svojih obveznosti in ne odpravi kršitev, lahko delavec zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

2.6 VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

2.6.1 Varstvo žensk (186. člen)

Enakost spolov v zvezi z delom je temeljno načelo, po katerem deluje novi ZDR. Kljub temu pa določa nekaj omejitev in prepovedi v zvezi s spolom.

Ženske ne smejo delati v rudniku pod zemljo, razen če gre za delo vodenja, začasno izobraževanje, zdravstvena in socialna dela in druge primere nefizičnih del.

2.6.2 Varstvo zaradi nosečnosti in starševstva (187. do 193. člen)

Družina in starševstvo sta za celoten svet zelo pomembna dejavnika, zato je tudi sama zakonodaja prilagojena temu pomenu. Vse bolj se spreminja položaj žensk v procesu zaposlovanja in na trgu delovne sile, zato je še pomembnejša ustrezna zakonska ureditev, ki ureja razmerja zaposlenih tako do delodajalcev kot tudi do družine.

V delovnem razmerju je opredeljeno posebno varstvo, ki je vezano na nosečnost in starševstvo. V tem sporu je delodajalec tisti, ki nosi dokazno breme. Ta ima dolžnost, da delavcem olajša usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Delodajalec nima pravice zahtevati podatkov, ki se **ne** nanašajo na opravljanje dela, npr. o nosečnosti, načrtovanju družine ipd.. V času nosečnosti in v času dojenja delavka ne sme

opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno ali otrokovo zdravje. V primeru, da mora delavka opravljati delo v času nosečnosti in dojenja, mora delodajalec sprejeti dodatne ukrepe za omilitev negativnih učinkov.

Če ti pogoji niso zagotovljeni, delavka ne sme delati in je upravičena do nadomestila plače.

Nočno ali nadurno delo ni dovoljeno odrediti brez pisnega soglasja delavca:

- delavcu, ki neguje otroka v starosti do 3 let,
- delavcu, ki sam živi z otrokom starim do 7 let ali hudo bolnim oz. telesno ali duševno prizadetim otrokom.

Nočno in nadurno delo ni dovoljeno v času nosečnosti, dojenja oz. leto po porodu, če iz ocene tveganja za delovno mesto to izhaja.

Pravna ureditev o starševskem dopustu se prenese v poseben zakon, in sicer v Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Starševski dopust vključuje porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust. Novi ZDR v okviru starševskega dopusta določa le to, da mora delodajalec zagotoviti pravico do starševskega dopusta v skladu z zakonom in da mora delavec obvestiti delodajalca o začetki in načinu izrabe v 30. dneh pred začetkom izrabe.

2.6.3 Varstvo mlajših delavcev (194. do 198. člen)

Gre za kategorijo, ki je zaradi svoje neizkušenosti in nedokončanega telesnega in duševnega razvoja posebno varovana. Delavci, ki so **mlajši od 18 let**, uživajo posebno varstvo. Prepovedano jim je naložiti delo:

- pod zemljo ali pod vodo,
- ki objektivno presega njihovo fizično in psihično zmožnost,
- kjer so strupi, karcinogene ali mutagene snovi,
- kjer je škodljivo sevanje, hud mraz, vročina, hrup, vibracije,
- kjer so pomembne izkušnje za prepoznavanje nevarnosti.

Nočno delo med 22. in 6. ni dovoljeno, razen v primeru dela v kulturi, umetnosti, športu, oglaševanju, in sicer do 24. ure ter od 4. ure dalje. Mlad delavec lahko dela le 8 ur dnevno in 40 ur tedensko ter ima pravico do 30-minutnega odmora, če dela vsaj 4 ure in pol na dan. Med dvema delovnima dnevoma mora imeti vsaj 12 ur nepretrganega počitka, tedenski počitek pa mora trajati 48 nepretrganih ur.

2.6.4 Varstvo invalidov (199. in 200. člen)

Načelo enakopravnosti je temeljno vodilo, ki spremlja invalide kot kandidate za delovno mesto kot tudi kasneje kot delavce v določenem delovnem razmerju.

Sklenitev delovnega razmerja z invalidom je možna tudi brez predhodne javne objave prostega delovnega mesta, pa tudi zaščita pred odpovedjo je specifična. Delodajalec ima dolžnost, da v primeru redne odpovedi iz poslovnih razlogov ali nesposobnosti preveri možnost za nadaljevanje delovnega razmerja pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oz. z dokvalifikacijo ali prekvalifikacijo usposobiti za drugo delo.

Delavnemu invalidu, pri katerem je ugotovljena preostala zmožnost za delo, mora delodajalec zagotoviti:

- opravljanje drugega ustreznega dela,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom,
- poklicno rehabilitacijo,
- nadomestilo plače (v skladu s posebnimi predpisi).

2.6.5 Varstvo starejših (201. do 203. člen)

Glede na njihovo težjo zaposljivost in dejstvo, da se tako svetovna delovna populacija kakor tudi naša delovna populacija stara, se starejšim zagotavlja posebno varstvo, ki ga utemeljuje že Evropska socialna listina.

Delavec, ki šteje več kot 55 let, je starejši delavec in uživa posebno varstvo. Po starem zakonu je bila meja 55 let za moške in 50 let za ženske. Starejši delavec lahko začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji. Delodajalec lahko starejšemu delavcu odredi nadurno delo le v primeru pisnega soglasja delavca.

2.6.6 Delo otrok do 15 let, vajencev, dijakov in študentov (214. do 217. člen)

Prepovedano je delo otrok, mlajših od 15. leta starosti, razen sodelovanja pri izvajanju del s področja kulture, umetnosti, športa in oglaševanja. Otrok lahko opravlja lažja dela do 30 dni v letu po dopoljenih 13 letih starosti. Definicija lažjih del je določena znotraj izvršilnega predpisa. Ne glede na vrsto dela mora otrokov zakoniti zastopnik zahtevati dovoljenje od inšpektorja za delo.

Ko gre za delo otrok, vajencev, dijakov, študentov in volonterskih pripravnikov se uporabljajo določbe tega zakona, ki določajo:

- delovni čas, odmore in počitke,

- posebno varstvo mladih delavcev,
- vprašanja odškodninske odgovornosti.

Vajenec ima delovno knjižico in se izobražuje za poklic pri delodajalcu na podlagi učne pogodbe sklenjene v skladu z zakonom. Zanj veljajo praktično vsa določila zakona o pravicah in varstvu.

Začasna in občasna dela dijakov in študentov se opravljajo na podlagi napotnice. Gre za začasna in občasna dela ter tudi dela na delovnih mestih pri delodajalcu, vendar **le do 90 dni v letu**. V času dela so dijaki in študentje obvezno zavarovani za primer poškodbe pri delu. Prav tako so z zakonom urejeni odmori in počitki, delovni čas ter odškodninska odgovornost.

Posebne varstvene določbe narekujejo, da smejo otroci do 15. leta starosti med počitnicami opravljati le lažja dela do 7 ur dnevno in 35 ur tedensko, v času pouka pa največ dve uri dnevno in 12 tedensko.

2.6.7 Delovna knjižica (224. do 226. člen)

Delavec ima delovno knjižico, ki je javna listina. Delovne knjižice izdajajo pristojne upravne enote in vodijo evidenco o njih. Delovna knjižica se izda na podlagi vloge in potrebnih dokazil. Podatke iz evidence o delovnih knjižicah lahko uporabljajo:

- pooblaščen uradne osebe ministrstva za delo,
- inšpekcije za delo,
- pooblaščen v upravnih enotah,
- sodišče.

Ko pride do sklenitve pogodbe o zaposlitvi, mora delavec knjižico izročiti delodajalcu, ki jo hrani in jo je dolžan na zahtevo delavca proti podpisu tudi izročiti delavcu. V delovno knjižico mora delodajalec vpisovati podatke skladno s posebnim izvršilnim predpisom. Ob koncu delovnega razmerja mora delavcu ob podpisu knjižico vrniti.

2.6.8 Inšpekcijsko nadzorstvo (227. in 228. člen)

Novi ZDR natančno določa, v katerih primerih inšpektor dela sme in mora z odločbo od delodajalca zahtevati upoštevanje zakona, povsem na novo pa prinaša možnost, da inšpektor za delo ob soglasju strank **posreduje v individualnem sporu**. Inšpektor za delo ima po opravljenem nadzorstvu pravico in dolžnost, da z odločbo delodajalcu odredi zagotavljanje izvajanja zakona. Inšpekcija za delo opravlja nadzor nad

izvajanjem določb tega zakona, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja.

Posredovanje inšpektorja dela v sporu je mogoče, če po pisni zahtevi delavca delodajalec v 8 dneh ne odpravi kršitve ali izpolni obveznosti. Za samo posredovanje pa mora dobiti inšpektor soglasje obeh strani.

2.6.9 Prehodne in končne določbe (232. do 246. člen)

Določbe splošnih aktov delodajalca, ki urejajo vprašanja na podlagi kolektivnih pogodb, **nehajo veljati**. Postopki uveljavljanja pravic, ki so začeti po starih predpisih, se dokončajo po starem.

Delavci, ki jim po starem mirujejo pravice, se smejo po uveljavitvi tega zakona vrniti na delo v 5 dneh, ko mirovanje preneha. Če jim ta pravica pripada le po starem zakonu, pa imajo pravico do sklenitve nove pogodbe, če te možnosti ni, pa imajo pravico do odpravnine in odškodnine za odpovedni rok. Izvršilni predpisi po tem zakonu bodo izdani v 6 mesecih po uveljavitvi.

3 EMPIRIČNI DEL

3.1 UVOD V EMPIRIČNI DEL

Novi ZDR ima kratko zgodovino, ki še ni obrodila veliko sodne prakse, vendar obstajajo primeri ter spremembe, ki že govorijo o posledicah tega zakona za življenje v organizacijah in zunaj nje. V kontekstu evalvacije oz. ocenjevanja se ponavadi ozremo iz sedanosti v preteklost ter skušamo oceniti, kako dobri smo bili pri doseganju zastavljenih ciljev. Glavni cilji ZDR so vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti. Med cilje bi lahko šteli tudi večjo fleksibilizacijo trga delovne sile ob primerni zaščiti zaposlenih. To so izjemno široko zastavljeni cilji, ki bodo lahko evalvirani šele v prihodnjih letih oz. desetletjih.

V empiričnem delu diplomske naloge bomo skušali analizirati posamezna mnenja iz prakse, ta pa nam bodo pomagala pri definiranju pozitivnih in negativnih plati zakona v praksi. Gre za kvalitativen pristop k obravnavani tematiki, t. i. študijo primera.

»Študijo primera lahko definiramo kot usmerjevalno metodo, ki sooči raziskovalca z opisom dejanskih dogodkov, kasneje pa zahteva temeljito analizo in evalvacijo dogodkov.«(Donaldson in Gini, 1990: 14)

3.2 PRIMER LUKE KOPER D. D.

3.2.1 Kratka predstavitev družbe¹¹

Luka Koper d. d. je gotovo eno večjih podjetij v svetu slovenskega gospodarstva. Ne gre le za uspešno podjetje, ki deluje že od leta 1957, temveč gre predvsem za njeno specifično oz. edinstveno dejavnost, ki jo odlikuje že vrsto let.

V skupino Luka Koper so povezana naslednja podjetja: Luka Koper d. d., Luka Koper Pristan, d. o. o.; Luka Koper INPO, d. o. o.; Avtoservis Koper d. o. o.; Adria-Tow, d. o. o. Glavna dejavnost Luke Koper d. d. je pretovarjanje in skladiščenje blaga in drugih tovorov. Zaradi celovitosti ponudbe strankam sodeluje tudi pri organiziranju oziroma nudenju vleke za ladje ter njihov privez z družbo Adria – Tow d. o. o. ter z družbo Luka Koper INPO d. o. o.

»S svojo lego na najkrajši poti do osrčja Evrope ponujamo našim partnerjem iz zalednih in prekomorskih držav ter Slovenije možnost čim lažjega vzpostavljanja prekomorskih gospodarskih povezav in trgovinskih tokov.« Tako se glasi njihovo poslanstvo, ki je sredstvo za doseganje vizije Luke Koper – osrednje logistično in distribucijsko središče za države Srednje Evrope. Slednje pa je vse prej kot lahko, saj so v neposredni bližini luka v Trstu, Reki in tudi Benetkah. Postavlja se torej vprašanje, kaj je konkurenčna prednost Luke Koper v odnosu do bližnjih, večjih pristanišč. Njena komparativna prednost je, da nudijo svoje storitve 24 ur na dan in praktično 365 dni v letu z izjemo 1. januarja in 1. maja, poleg tega pa je za razliko od Trsta in Reke luka ločena od mesta in zaradi tega bolj dostopna po kopnem.

Skupščina družbe, nadzorni svet družbe ter uprava družbe so organi upravljanja družbe Luka Koper d. d. Družba je, glede na vrsto tovora, razdeljena na terminale. Slednji predstavlja tehnološko celoto, ki se od ostalih terminalov razlikuje glede na specifično tovora ter sprejema in njegove odpreme. Vsak terminal je samostojna organizacijska enota – profitni center PC, njegova notranja organiziranost pa izhaja iz specifičnih pogojev in potreb. Strokovne službe zagotavljajo strokovno podporo za nemoteno delovanje profitnih centrov, uprave in povezanih družb.

Njihova podporna dejavnost je nujna in bistvena za uspešno delovanje družbe. Strokovne službe Luke Koper d. d. se delijo na:

Služba investicij in nabave,

Služba tehnične kontrole in varovanja,

¹¹ Obsežnejša predstavitev družbe je dosegljiva na spletni strani www.luka-kp.si.

Služba kontrolinga,
Služba elektronike,
Računovodska služba,
Služba notranje logistike,
Služba za informatiko,
Služba pristaniške infrastrukture,
Kadrovsko organizacijska služba,
Služba trženja,
Služba za kakovost,
Služba upravljanja ekonomske cone,
Finančna služba,
Pravna služba.
(Sušec Praček in drugi, 2002).

3.2.2 Zakon o delovnih razmerjih in Luka Koper d. d.

Dne 1. 4. 2005 sem v Luki Koper opravil tri posamezne, manj strukturirane intervjuje na obravnavano tematiko, in sicer z mag. Metko Sušec Praček, pomočnico glavnega direktorja za razvoj kadrov, organizacije in kakovosti, Markom Blažičem, vodjo pravne službe, ter Pavlo Šarkanj iz kadrovsko organizacijske službe. Sogovorniki so o tematiki govorili zelo podobno. To kaže na veliko usklajenost in organiziranost družbe.

V kontekstu implementacije novega ZDR v prakso je potrebno upoštevati naravo dela v Luki Koper d. d., ki je precej specifična. Gre za izredno spremenljivo delo, ki ga je težko predvidevati in napovedovati. Poleg logističnih in časovnih dejavnikov so prisotni še podnebni, ki narekujejo hitrost in količino opravljenega dela. V zadnjih letih se je bistveno spremenila tudi struktura zaposlenih. Stopnja izobrazbe se je dvignila v povprečju na poklicno srednjo šolo, saj se večina luškega dela v Luki Koper d. d. opravi strojno; fizičnega dela je vedno manj.

Upoštevanje in razumevanje značilnosti luškega dela je nujno za razpravo o novem ZDR v Luki Koper d. d. Prvi korak pri procesu implementacije ZDR v prakso je podproces informiranja uprave, vodstvene strukture ter vseh zaposlenih v Luki Koper d. d. o ključnih spremembah delovnopravne zakonodaje.

Informiranje je bistvenega pomena, saj na ta način spodbudijo zaposlene k razmišljanju. Odgovornost za obveščenost zaposlenih v Luki Koper d. d. je poleg sindikata v veliki meri prevzela tudi uprava ter z njo povezane strokovne službe. K

uspešnem zaznavanju sprememb je pripomoglo tudi sodelovanje Luke z Inštitutom za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

S konkretnimi predstavitvami razlik ter novosti ZDR se je seznanila najprej uprava. V ta namen je bilo v družbi organizirano izobraževanje za upravo in vodstveni kader, ki sta ga v začetku leta 2003 izvedla državna sekretarka na ministrstvu za delo Nataša Belopavlovič in Miran Kalčič, namestnik direktorja Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Nadalje je uprava z metodami internega komuniciranja¹² znanje širila tudi na srednji menedžment ter ostale zaposlene. Oblikovali so tudi posebne t. i. time kakovosti, ki so spremljali in predstavljali novosti in problematiko novega ZDR. Vsi zaposleni dobijo tudi luško interno glasilo. To je odlično sredstvo za informiranje zaposlenih o spremembah na področju delovne zakonodaje in pogajanj o vsebini podjetniške kolektivne pogodbe, ki so še v teku. Pri procesu informiranja so sodelovali tudi trije luški sindikati ter svet delavcev.

Pri tem so vsi sogovorniki poudarili pomen učinkovite komunikacije ter organizacijske kulture¹³ v Luki Koper d. d., ki je rezultat uspešnega sodelovanja med upravo in zaposlenimi že vrsto let. V prid dejstvu govori tudi podatek, da je fluktuacija delavcev v tej družbi izredno nizka.

Največja sprememba in težava pri implementaciji novega ZDR je bilo prav gotovo poglavje o delovnem času oz. upravljanje z njim. Na tem mestu je ponovno potrebno opozoriti na specifikko del v koprskem pristanišču, ki ne more biti organizirano na načelih dvo- ali troizmenskega dela kakor v drugih proizvodnih dejavnosti, temveč je popolnoma odvisno od najave in prihoda ladij, kakor tudi od vrste tovora, ki se manipulirajo v okviru dejavnosti. Ko se delo na posamezni ladji prične, se mora zaključiti v dogovorjenih rokih, ne glede na časovne razpore, sicer družba plača prekostojnine.

Zakon eksplicitno definira nadurno delo ga opredeli in tudi časovno omeji (143. člen)¹⁴. Po prvem odstavku 145. člena se nadurno delo ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela,

¹² Naloge službe za odnose z javnostmi v odnosu do zaposlenih (Baskin in Aronoff, 1988):

- pospeševanje zavedanja in razumevanja organizacijskih ciljev,
- predstavljanje menedžerskih politik,
- informiranje zaposlenih,
- zagotavljanje in spodbujanje dvosmerne komunikacije,
- spodbujanje stališč zaposlenih ter povečevanje produktivnosti.

¹³ »**Organizacijska kultura** (*Organizational Culture*) je vzorec temeljnih domnev in prepričanj, ki so skupne članom organizacije in se po njih ravnaajo.« (Možina, 2002: 412)

¹⁴ Glej točko 2.1.8.

razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev.

Glede na navedeno so v Luki ZDR implementirali z določenimi organizacijskimi ukrepi, ki so bili po mnenju zaposlenih zanje manj ugodni, saj so v preteklosti zaposleni radi opravljali nadurno delo in na ta način prišli do dodatnega zaslужka. Kvotni sistem nadurnega dela v novem ZDR je to v veliki meri onemogočil in kot rezultat tega povzročil reorganizacijo delovnih procesov, prerazporeditev delovnega časa in zaposlovanje novih delavcev. V Luki Koper d. d. se dela tudi v soboto kar pomeni uvedbo neenakomerne razporeditve delovnega časa (5. odstavek, 147 čl. ZDR)¹⁵, hkrati pa se pogosto uporablja tudi začasna prerazporeditev delovnega časa z izravnavo delovnega časa v obdobju, ne daljšem od šestih mesecev. V primeru, da delavec doseže višek ur, jih lahko v skladu z dogovorom tudi koristi.

Glede na spremenljivo naravo dela v Luki Koper d. d. se opisi delovnih mest za operativno izvajanje luško transportnih del niso bistveno spremenili. Spremenila se je le zahtevnost del ter število sistemiziranih delovnih mest (zmanjšuje se število nekvalificiranih sistemiziranih delovnih mest v korist kvalificiranih) »Zakon (47. člen) je razumeti tako, da se ob vsakokratni spremembi delovnega mesta oz. vrste dela, vsekakor pa pri premestitvi delavca na drugo delovno mesto, znova sklene pogodbo oz. aneks k pogodbi.«(Kejžar, 2003: 17). To bi lahko povzročilo določeno togost, ki bi onemogočila hitro in učinkovito opravljanje dela. Kljub temu je Luka Koper d. d. z dolgoletno prakso pri nadgrajevanju sistemizacije delovnih mest¹⁶ konstruktivno in korektno rešila obvezujoče določila ZDR tako, da so delovna mesta opredeljena na nivoju družbe in kot posamezne pozicije (specifika) v profitnih centrih. V prid ZDR govori tudi dejstvo, da v Luki Koper d. d. od 1. 1. 2003 še niso imeli nobenega delovnega spora. Zadnji pravdni spor so imeli leta 2002. Vsi sogovorniki so se strinjali, da ZDR ni in ne sme postati fiksni pravni akt, ki ne bo podvržen spremembam v prihodnosti. Luka Koper d. d. bo tudi v prihodnosti skrbela za permanentno aktivno vlogo pri spremljanju individualne delovnopravne zakonodaje. Vsekakor obstoječi ZDR ni ovira za uspešno delovanje in je celo eden boljših. Predvsem je zakon prinesel spremembo v načinu razmišljanja zaposlenih. Gre za dolgotrajen proces, ki še vedno ni v celoti končan, saj se v Luki Koper d. d. soočajo tudi z dokaj močnimi medgeneracijskimi razlikami med zaposlenimi. Kljub temu je

¹⁵ Glej točko 2.1.8.

¹⁶ Npr. ZDR v 4. alineji 1. odstavka 29. člena določa kraj opravljanja dela. V Luki Koper d. d. je kraj dela definiran kot Luka Koper. Opisi delovnih mest so napisani široko; na ta način je zagotovljena fleksibilnost delovnih procesov itn.

bil prehod iz socialnega v pogodbeno-obligacijsko delovno razmerje nujen za večjo konkurenčnost Luke Koper d. d.

Luka Koper d. d. je dokazala, da je ZDR lahko moderen, z evropsko zakonodajo usklajen akt, ki uspešno in učinkovito ureja delovna razmerja.

3.3 PRIMER KADROVSKI INŽENIRING S. P.

3.3.1 Zasebna kadrovska agencija in njena dejavnost

S povečanjem pomena kadrovske funkcije podjetij v zadnjem desetletju so zasebne kadrovske agencije doživele močno ekspanzijo, ki še vedno traja. Njihova vloga se artikulira v majhnih, srednjih in tudi velikih podjetjih. V vsakdanji rabi se pogosto uporablja izraz 'outsourcing'¹⁷. Potrebno je poudariti, da tu ne gre za prenos kadrovske funkcije temveč kadrovske dejavnosti na zunanje sodelavce!

Kadrovski inženiring s. p.¹⁸ je zasebna kadrovska agencija, ki od leta 1996 svetuje in izvaja dela s kadrovsko-organizacijskega področja s poudarkom na ravnanju s človeškimi viri. Njihova osnovna dejavnost pokriva naslednja področja:

- profesionalna selekcija,
- posredovanje dela in zaposlitve,
- priprava splošnih aktov podjetja,
- reševanje individualne problematike v podjetju,
- izobraževanje.

3.3.2 Zakon o delovnih razmerjih in Kadrovski inženiring s. p.

Dne 19. 4. 2005 sem opravil intervju z Alenko Maher, direktorico Kadrovskega inženiringa s.p., ki se pri svojem delu dnevno srečuje s problematiko individualnega delovnega prava. Obravnavanje ZDR z vidika zasebne kadrovske agencije je še bolj relevantno, saj gre za različne uporabnike njihovih storitev, ki se med seboj močno razlikujejo in delujejo po specifičnih zakonitostih.

ZDR je po njenem mnenju vsekakor spremenil logiko delovnih razmerij. Predvsem gre za drugačne osnove in drugačno razmišljanje. Spremembe so eksplicitno vidne tudi na področju odpovedi pogodbe o zaposlitvi, odpovednih rokov, možnosti najema delovne sile itn. Problem novega zakona pa je njegovo operativno izvajanje v nekaterih delih. V praksi se ZDR zaenkrat kaže kot manj fleksibilen in tog pravni akt,

¹⁷ »Outsourcing – zagotavljanje storitev s pomočjo zunanjih izvajalcev«(Dessler, 2003: 13) ali »Outsourcing – proizvodnja pri 'drugih'«(Banič, 1999: 89).

¹⁸ Obsežnejša predstavitev Kadrovskega inženiringa s. p. je dosegljiva na spletni strani www.ki-maher.com.

ki ni odraz sodobnega dinamičnega podjetniškega časa in prostora, kjer je potrebno slediti hitrim spremembam in potrebam trga.

Prilagajanje novim razmeram pomeni prilagajati delovni proces potrebam trga. To pa pomeni, da je potrebno delavce prerazporejati na delovna mesta oz. na tiste naloge, ki zagotavljajo nemoten proces dela. Vendar delavec ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določeno delovno mesto in po novem zakonu prerazporeditve niso možne, torej je potrebno delavcu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi seveda s predhodno odpovedjo veljavne pogodbe o zaposlitvi; čas da se delavec odloči o ponudbi nove pogodbe o zaposlitvi pa je 30 dni. To pa žal ne omogoča večje fleksibilnosti, temveč vodi v "fleksibilnost in inventivnost" kadrovskih delavcev, da poiščejo načine, kako ravnati v takšnih primerih.

Primer: imamo dve delovni mesti; avtomehanik in skladiščnik rezervnih delov. Za obe delovni mesti se zahteva IV. stopnja izobrazbe, smer avtomehanik. Delavec, ki je razporejen na delovno mesto skladiščnika ima izkušnje z delovnega mesta avtomehanika in bi ga morali takoj zaradi potreb delovnega procesa prestaviti v delavnico, vendar to izvedemo najhitreje v nekaj več kot 30 dneh, razen če se predhodno ne dogovorimo in pridobimo soglasja delavca. Enako se zgodi, če je potrebno zagotoviti večje število delavcev – npr. avtomehanikov, ker je podjetje dobilo dodatna dela, ki jih je potrebno opraviti v roku 3 tednov, zato je potrebo reorganizirati delovni proces in poiskati notranje rezerve, in sicer tako, da se poišče vse mehanike v podjetju, ki imajo nekaj delovnih izkušenj.

V podjetjih se dogaja, da imajo delavci sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto, kjer se zahteva višja izobrazba, kot je dejanska izobrazba delavca. V primeru, da želimo delavcu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi za drugo delovno mesto, moramo upoštevati zahtevano izobrazbo delovnega mesta (vrsto in stopnjo izobrazbe) in ne dejanske izobrazbe, ki jo ima delavec. To pomeni, da delavec kljub neustrezni stopnji izobrazbe po 3. odstavku 90. člena ZDR mora dobiti delovno mesto, ki je na enakem nivoju kot prejšnje delovno mesto. Omenjeni paradoks je del nedokončanega procesa tranzicije v podjetjih, vsekakor pa je to za podjetje, ki želi uspešno konkurirati na trgu velika obremenitev.

Po 169. členu ZDR je delavec upravičen do odsotnosti z dela v primeručasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju¹⁹. Slednje po 89. členu ZDR štejemo med neutemeljene razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Redna odpoved

¹⁹ Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ) je dosegljiv na spletni strani: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200420&stevilka=872>.

pogodbe o zaposlitvi zaradi bolezni ali poškodbe torej ni mogoča. To načelo prvotno izhaja iz Konvencije MOD št. 158, spremljajočega Priporočila MOD št. 166 ter iz spremenjene Evropske socialne listine.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca (111. člen ZDR) je možna le, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Kljub pravni podlagi, ki jo zagotavlja ZDR, še vedno prihaja do različnih izigravanj zakona predvsem v primeru 'lažjih' bolezni. V praksi se pogosto dogaja, da delavec, ki mu je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi s 150 dnevni odpovedni rok, izkoristi še npr. 6 mesecev bolniške in to tri dni pred iztekom odpovednega roka. V kolikor upoštevamo prvi odstavek 92. člena²⁰ ter tretji odstavek 116. člena²¹ je to povsem legalno, vendar je omenjeno ravnanje zaposlenega vsekakor vprašljivo.

Institut poskusnega dela je bil opredeljen že v prejšnji individualni delovnopravni zakonodaji. Poskusno delo je trajalo 6 mesecev, delodajalec pa je lahko z odločbo o negativni oceni poskusnega dela kadarkoli v času od 1 do 6 meseca prekinil delovno razmerje.

Novi ZDR prav tako ureja poskusno delo, vendar za delodajalca na manj ugoden način od prejšnjega zakona. Poskusno delo tudi sedaj traja 6 mesecev, vendar lahko delodajalec zaradi negativne ocene poskusnega dela odpove pogodbo o zaposlitvi (izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi) šele ob poteku poskusnega dela; to pa pomeni 15 dni pred potekom poskusnega dela, če upošteva postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Po petem odstavku 125. člena ZDR delodajalec ne more delavcu odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če obstajajo razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

Glede na dejstvo, da je institut poskusnega dela v praksi pomembnejši za delodajalca kot za delavca, je rešitev v novem zakonu slabša od predhodne zakonske ureditve.

Z uveljavitvijo ZDR je prišlo do povečanega obsega dela znotraj zasebne agencije, saj je bilo potrebno spremeniti pravilnike o delovnih razmerjih in plačah pri malih

²⁰ Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok 30 dni. S pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo je lahko dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 150 dni. (prvi odstavek 92. člena ZDR).

²¹ Delavec, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka. (tretji odstavek 116. člena ZDR).

delodajalcih brez sindikata. Poleg tega je bilo v večini primerov potrebno spremeniti pogodbe o zaposlitvi ter jim dodajati institut konkurenčne klavzule, ki pomeni pogodbeno prepoved konkurenčne dejavnosti.

Na osnovno raziskovalno vprašanje je sogovornica odgovorila negativno, saj ZDR po njenem mnenju še ni prinesel zelene podjetniške fleksibilnosti in konkurenčnosti v slovensko gospodarstvo. Spremembe na delovnopravnem področju so bile nujne vendar je nov zakon odprl mnogo dilem v praksi in dogaja se, da se o istem problemu pojavljajo različne interpretacije oz. pravna mnenja, strokovnjaki s pravnega področja pa mnogokrat odgovarjajo: »Ni še sodbe Ustavnega sodišča«. Tudi v prihodnosti bo moral biti ZDR podvržen nadaljnjim dopolnitvam in spremembam, in sicer tako, da bi se nekoliko bolj upoštevalo strokovnjake, ki dnevno uporabljajo ZDR pri svojem delu v gospodarstvu.

3.4 DELOVNO IN SOCIALNO SODIŠČE V LJUBLJANI

3.4.1 Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (v nadaljevanju ZDSS)²² in kratek opis Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani

ZDSS v 12. členu opredeli Delovno in socialno sodišče v Ljubljani kot pristojno za odločanje v delovnih sporih za območje sodnih okrožij Kranj, Krško, Ljubljana in Novo mesto, za odločanje v socialnih sporih pa za območje Republike Slovenije.

Delovno in socialno sodišče v Ljubljani je največje specializirano sodišče v Republiki Sloveniji, saj se 55 – 60 % vseh delovnih sporov zvrsti na omenjenem sodišču, hkrati pa je edino socialno sodišče, ki pokriva celoten teritorij Republike Slovenije.

Vsakoletna sodna statistika omogoča dober vpogled v strukturo dejavnosti delovnih sodišč po Sloveniji, konkretni tabelarični prikazi **sodne statistike iz leta 2003** s komentarjem²³ nam bodo pomagali pri iskanju odgovora na raziskovalno vprašanje. Zaradi dolžine sodnih postopkov se podatki nanašajo tudi še na delovnopravno zakonodajo, ki je veljala pred 1. 1. 2003.

²² Zakon o delovnih in socialnih sodiščih je dosegljiv na spletni strani: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20042&stevilka=70>.

²³ Komentar se v večini primerov praviloma nanaša na individualne delovne spore, saj se ti neposredno navezujejo na temo diplomske naloge. Ostali podatki so navedeni zgolj kot možna primerjava, ki dodatno podkrepi pomembnost poznavanja individualne delovnopravne zakonodaje.

Tabela 3.1: Delovna in socialno sodišče – zbirno poročilo

SKUPAJ DS: CELJE, KOPER, LJUBLJANA, MARIBOR	Nerešene zadeve 01. 01. 03	Nove zadeve	Zadeve v delu	Rešene zadeve	Nerešene zadeve 31. 12. 03	Nerešene zadeve razlika %
SKUPAJ	13473	8737	22210	11738	10472	-22,3 %
Individualni delovni spori	8208	4980	13188	7764	5424	-33,9 %
Kolektivni delovni spori	8	10	18	11	7	-12,5 %
Spori s podr. soc. varnosti	5193	2293	7486	2518	4968	-4,3 %
Brezplačna pravna pomoč	64	1454	1518	1445	73	14,1 %

Iz tabele je moč razbrati, da so individualni delovni spori v letu 2003 predstavljali nad 50 % vseh sporov, s katerimi se ukvarjajo delovna sodišča in socialno sodišče v RS. Slednje dejstvo kaže na relevantnost individualnih delovnih sporov v dejavnosti delovnih sodišč. Število nerešenih zadev v kontekstu individualnih sporov se je od začetka pa do konca leta 2003 zmanjšalo za 33,9 %. Tako je bilo v letu 2003 4980 novih zadev na 8208 nerešenih zadev osnove. V letu 2003 je bilo torej v delu skupno 13188 zadev, od tega je bilo 7764 rešenih in 5424 nerešenih.

Tabela 3.2: Način rešitve zadev v %

	a) individualni delovni spori	b) kolektivni delovni spori	c) spori s področja socialne varnosti
SKUPAJ	100 %	100 %	100 %
tožba zavržena	4,0 %		10,6 %
tožba umaknjena	34,3 %	63,6 %	24,1 %
s sodbo na podlagi obravnavave	30,2 %		51,2 %
zamudna sodba	10,1 %		3,5 %
brez obravnave (20. čl. ZDSS)	0,0 %	36,4 %	3,9 %
s sodno poravnavo	14,8 %		
rešeno na drug način	6,6 %		6,7 %

Približno dve tretjini vseh individualnih delovnih sporov v letu 2003 se je rešilo na način umaknjene tožbe ali s sodbo na podlagi obravnave; 10,1 % sporov se je rešilo na način zamudne sodbe, 4 % na način zavržene tožbe. »V postopku v delovnih in socialnih sporih je treba postopati hitro.«(20. člen ZDSS). Brez obravnave oz. po načelu pospešitve postopka se ni rešila nobena zadeva. Sledi še odstotek sodnih poravnjav, 14,8 %. Individualnih delovnih sporov, rešenih na drug način, je bilo v letu 2003 6,6 %. Zanimivi so podatki, ki kažejo način reševanja v primeru kolektivnih delovnih sporov. V primerjavi z načinom reševanja individualnih delovnih sporov je tu različnost zelo okrnjena, saj se je v letu 2003 kar 63,6 % kolektivni delovnih sporov

rešilo na način umaknjene tožbe, 36,4 % pa po načelu pospešitve postopka oz. brez obravnave.

Tabela 3.3: Trajanje postopka v %

	do 3 mes.	nad 3 mes. do 6 mesecev	nad 6 mes. do 1 leta	nad 1 letom do 3 let	nad 3 leti
SKUPAJ					
individualni delovni spori	13,3 %	11,9 %	19,7 %	28,7 %	26,4 %
kolektivni delovni spori	36,4 %		36,4 %	27,3 %	
spori s področja socialne varnosti	9,1 %	7,1 %	8,5 %	24,8 %	50,5 %

Med vsemi rešenimi zadevami v letu 2003 je več kot polovica takih, katerih sodni postopek v primeru individualnega delovnega spora je trajal več kot eno leto; 19,7 % postopkov rešenih zadev je trajalo nad 6 mesecev in do 1 leta; 13,3 % individualnih delovnih sporov je bilo zaključenih v sodnem postopku krajšem od treh mesecev. V primerjavi s kolektivnimi delovnimi spori v letu 2003 so bili sodni postopki pri individualnih delovnih sporih občutno daljši. Dejstvo je, da je individualnih delovnih sporov več ter da so vsi kolektivni delovni spori brez izjeme za razliko od individualnih prednostni.

Tabela 3.4: Individualni delovni spori po delovnih sodiščih

Sodišče	Nereš. zadeve 1. 1. 03	Nove zadeve	Zadeve v delu	Rešene zadeve	Nereš. Zadeve 31. 12. 03	Razlika v % 1. 1. 03 - 31. 12. 03
SKUPAJ	8208	4980	13188	7764	5424	-33,9 %
604 CELJE	555	451	1006	607	399	-28,1 %
605 KOPER	580	720	1300	770	530	-8,6 %
602 DSS LJ-DELOVNO SODIŠČE	4782	2203	6985	4038	2947	-38,4 %
603 MARIBOR	2291	1606	3897	2349	1548	-32,4 %

Zgornja tabela nam kaže individualne delovne spore v letu 2003 po različnih delovnih sodiščih v RS. Največ delovnih sporov v letu 2003 se je rešilo na Delovnem sodišču v Ljubljani. Sledijo Maribor, Koper in nazadnje še Celje. Zanimiva so tudi odstopanja med delovnimi sodišči v odstotkovni razliki med nerešenimi primeri na začetku in koncu leta 2003. Slednja je največja v Ljubljani, kar pomeni, da se je na Delovnem sodišču v Ljubljani tudi dejansko rešilo največ sporov. Delovnemu sodišču v Ljubljani sledi sodišče v Mariboru. Zanimiva je situacija med Koprjo in Celjem. Na Delovnem sodišču v Koprju so nominalno rešili več sporov kot v Celju. Vzroke je

potrebno iskati v večjem številu sodnikov. Če pogledamo relativne vrednosti podatkov na začetku in koncu leta 2003, je Delovno sodišče v Celju rešilo več delovnih sporov kot Delovno sodišče v Kopru. Razloge za omenjeno stanje je možno iskati v specifičnosti individualnih delovnih sporov na Koprskem ali Celjskem ter tudi v občutnem povečanju novih zadev v letu 2003.

Tabela 3.5: Individualni delovni spori po institutih

Vrste sporov	število	%
SKUPAJ	4587	100 %
sklenitev delovnega razmerja	49	1,10 %
plače in nadomestila	1165	25,40 %
disciplinske sankcije	44	1,00 %
disciplinski ukrepi in začasni presežki	27	0,60 %
disciplinsko prenehanje delovnega razmerja in trajni presežki	84	1,80 %
odškodnine v zvezi delovnimi razmerji, razrešitvami in diskriminacijo	70	1,50 %
odškodninska odgovornost delavca	20	0,40 %
odškodninska odgovornost delodajalca	59	1,30 %
ostale premoženjske pravice iz delovnega razmerja	839	18,30 %
razrešitve in razporeditve	69	1,50 %
sprememba delodajalca	89	1,90 %
ustna pogodba o zaposlitvi	24	0,50 %
pogodba o zaposlitvi	105	2,30 %
pogodba o zaposlitvi za določen čas	112	2,40 %
prenehanje pogodbe o zaposlitvi	60	1,30 %
ničnost, izpodbojnost, razveljavitev pogodbe o zaposlitvi	26	0,60 %
redna odpoved pogodbe	743	16,20 %
odpoved pogodbe o zaposlitvi	236	5,10 %
odpoved delovnega razmerja	35	0,80 %
izredna odpoved delavca	52	1,10 %
izredna odpoved delodajalca	297	6,50 %
druga prenehanja delovnega razmerja	55	1,20 %
odpravnine	228	5,00 %
začasna, občasna dela	3	0,10 %
delo vajencev, dijakov, študentov	4	0,10 %
varstvo žensk, invalidov, staršev	3	0,10 %
štipendije	27	0,60 %
izobraževanje, šolanje	16	0,30 %
industrijska lastnina	1	0,00 %
premoženjske pravice po ZJSRS	1	0,00 %
ostalo	44	1,00 %

Tabela 3.5 prikazuje in klasificira delovne spore glede na posamezne institute. Potrebno je še enkrat poudariti, da podatki za leto 2003 obsegajo staro in novo individualno delovnopravno zakonodajo. Če si pogledamo prvih pet najbolj 'spornih' institutov²⁴, lahko ugotovimo, da je kar četrtino vseh sporov bila na področju plač in

²⁴ Glede na število sporov po posameznih institutih je nemogoče sklepati o stopnjo spornosti, saj nam podatki kažejo le kvantitativno komponento, ne pa tudi kavalitativne oz. vsebinske, ki je bistvena pri interpretaciji celotnih institutov v kontekstu sporov.

nadomestil. 18,3 % vseh sporov je povezanih s premoženjskimi pravicami iz delovnega razmerja.

Sledi institut redne odpovedi o zaposlitvi s 16,2 % vseh sporov. Pri slednjem lahko z zagotovostjo rečemo, da se vsi podatki nanašajo izključno na novi ZDR; 6,5 % vseh sporov se nanaša na izredno odpoved delodajalca, 5,1 % pa na odpoved pogodbe o zaposlitvi.

3.4.2 Zakon o delovnih razmerjih in Delovno in socialno sodišče v Ljubljani

Dne 22. 4. 2005 sem opravil razgovor z Andrejo Toš Zajšek, predsednico Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani.

Sodna praksa²⁵ je tisti vir informacij, ki postopoma pokaže dejansko kvaliteto posameznega zakona. ZDR je po mnenju sogovornice zahtevno napisan zakon, pri katerem je potrebno upoštevati tudi druge zakone in akte. Kljub načelu enakopravnosti strank je delodajalec še vedno močnejša stranka v pravnem razmerju delodajalec – delavec. ZDR je prav gotovo moderen in evropsko naravnani zakon, ki je v celoti usklajen z direktivami EU. Potrebno je dodati, da ZDR celovito ureja individualna delovna razmerja, pravo EU ima zatorej v tem kontekstu le podporno funkcijo. Sogovornica je eksplicitno poudarila pomembnost celotnih institutov in pravne argumentacije, ki nam omogoča presojo posameznih členov. Prav tako ni mogoče govoriti o spornih členih ZDR, saj je lahko sporen vsak člen oz. institut zakona, ki je predmet delovnega spora. Gre za konkretne primere, ki se med seboj po 'spornosti' lahko močno razlikujejo. Spremembe ZDR so upravičene le na dolgi rok, saj je potrebno zakonodajalcu dati čas, ki je potreben za premišljeno spreminjanje posameznih členov oz. institutov. Hitro spreminjanje zakona ne bi pripomoglo h konsistentnosti in trajnosti, ki sta nujno potrebni za uspešno in učinkovito urejanje individualnih delovnih razmerij.

Praviloma se sodni postopek konča s sodno odločbo ali s sodno poravnavo. Pri individualnih delovnih razmerjih je hitra poravnava še toliko pomembnejša, saj na ta način stranke odgovorno rešijo razmerje.

²⁵ Sodna praksa nastaja po odločitvah sodišča 1. stopnje ter sodišča 2. stopnje, t. i. usklajena sodna praksa pa nastaja izključno le na vrhovnem sodišču, saj ima ta v procesu odločanja zadnjo besedo.

4 ZAKLJUČEK

4.1 KAKŠNE SO SKLEPNE UGOTOVITVE Z VIDIKA ANALIZE VSEBIN?

ZDR je vsekakor eden od zakonov, ki je in bo prinesel korenite spremembe na področju delovnih razmerij. **Gre za moderen, z evropsko zakonodajo usklajen akt, ki uspešno in učinkovito ureja individualna delovna razmerja.**

1. ZDR je moderen pravni akt, saj je rezultat dolgoletnega usklajevanja med socialnimi partnerji, ki soustvarjajo pogoje za uspešen in učinkovit trg dela. Poleg tega je usklajen s pravnim redom EU, katerega del je postal tudi slovenski pravni red. Omenjena zakonodaja je predvsem dober odgovor na aktualni socioekonomski prostor in čas. Ta je bil deležen temeljite preobrazbe v zadnjih petnajstih letih. Kljub temu je ključno permanentno spremljanje socioekonomskih procesov, ki narekujejo dinamiko odločanja in upravljanja bodisi na ravni posameznika ali na ravni celotne družbe oz. države. V kolikor upoštevamo časovno specifično tranzicije v Sloveniji, lahko rečemo, da je novi ZDR prišel celo nekoliko pozno, saj je redefiniran odnos delodajalec - delavec obstajal že veliko prej pred uveljavitvijo zakona.
2. ZDR uspešno in učinkovito ureja individualna delovna razmerja, saj vzpostavlja pogoje za pogodbeni odnos med delodajalcem in delavcem, ki naj bi omogočal večje zadovoljstvo tako delavca kot delodajalca. Predvsem je pomembna večja vključenost delavca v procesu pogajanj o vsebini pogodbe o zaposlitvi. ZDR je prijaznejši do delavca, saj do neke mere ščiti njegove interese v odnosu do delodajalca, ki je eksplicitno močnejša stranka. Kljub temu to ne pomeni, da je ZDR napisan v nasprotju z logiko delodajalca. Obstajajo zakonski instituti²⁶, ki omogočajo delodajalcu, da ZDR obrne sebi v prid in tako doseže konkurenčno prednost. Pri tem je ključnega pomena dobra in pravilna informiranost vseh strank, ki so vpletene v individualna delovna razmerja.

Podrobna analiza vsebin implicira tudi potencialne nevarnosti, ki zadevajo sedanost in prihodnost. Tu mislim predvsem na nevarnosti iz mikro - in makrookolja, v katerega se zakon implementira. Te nemalokrat povzročajo hitro revidiranje

²⁶ Gre predvsem za določene organizacijske ukrepe: fleksibilni delovni čas, možnost sklepanja pogodb za krajši delovni čas, možnost uvajanja dela na domu, dela na daljavo itn.

zakonodaje tudi takrat, ko za spremembo oz. dopolnitev ni ustrezne pravne argumentacije.

Z veliko mero gotovosti lahko trdim, da je ključna nevarnost prihodnosti v dinamiki tržnega odnosa delavec - delodajalec, ki postaja vse bolj kompleksna.

Ne gre le za vprašanje smeri delegiranja pravic in obveznosti, temveč gre predvsem za vprašanje sodelovanja in sobivanja v delovnem procesu. Popolni partnerski odnos je vsekakor iluzija, ki nima in ne more imeti racionalnih argumentov. Kljub temu obstaja prostor za konstruktivno delovanje, ki temelji na medsebojnem spoštovanju in želji po večjem zadovoljstvu, učinkovitosti ter uspehu. Iz analize intervjujev je moč razbrati, da je del tega prostora lahko tudi ZDR.

Pomembno podpodročje omenjenega odnosa, ki prav tako pomeni potencialno nevarnost, je pojav diskriminacije²⁷. Potrebno je še enkrat poudariti, da je prepoved diskriminacije in zagotavljanje enakih možnosti moškim in ženskam²⁸ v ZDR nov pravni institut v delovnopravni ureditvi RS. Vsakodnevna t. i. prikrita diskriminacija je grožnja, ki jo je težko odkriti in dokazati²⁹. Gre za nezakonito ravnanje, ki poleg vpletenih subjektov prizadane tudi organizacijo kot celoto. To pa lahko privede do neželenih ovir v delovanju organizacije na trgu. Na tem mestu je potrebno omeniti vlogo inšpekcijskega nadzorstva, ki na predlog delavca ali delodajalca lahko posreduje v sporu, da bi sporazumno rešitla spor.

Tretja nevarnost, ki je lahko značilna za nekatere akterje v delovnih razmerjih, je nepoznavanje zakonodaje oz. slaba informiranost. To lahko privede do različnih največkrat poenostavljenih interpretacij posameznih institutov oz. členov, ki povzročijo negotovost ter tveganje za delavca in/ali delodajalca. V izogib omenjeni nevarnosti v prihodnosti je potrebno oblikovati instrumente za dvig motivacije oz. interesa akterjev ter za permanentno spremljanje in izobraževanje na področju delovnopravne zakonodaje. Predvsem je tu pomembna kategorija mladih, ki vstopajo na trg delovne sile.

Iz vsebine intervjujev je vidna težnja po spremembah in dopolnitvah ZDR v prihodnosti, vendar so tu mnenja različna. ZDR je od svoje uveljavitve pretežno statična forma³⁰, ki ureja dinamiko delovnih razmerij. Gre za nasprotje na prvi

²⁷ »Diskriminacija je posebno obnašanje do oseb oz. različna obravnava oseb zaradi njihovih posebnosti, ki so označene kot drugačne, in zaradi njihove pripadnosti 'zaznamovanim' skupinam.« (Nastran Ule, 1997: 184)

²⁸ Glej točko 2.1.1.

²⁹ Glej točko 2.1.4. oz. prvi in tretji odstavek 45. člena ZDR.

³⁰ V praksi se izkaže, da noben zakon ni popolnoma statična forma, saj se nenehno razvija tudi s pomočjo sodne prakse, razumne uporabe uporabnikov in s teorijo.

pogled, ki mnogokrat zamegli razum in dejstvo, da je vsakemu zakonu potrebno dati čas. Vsekakor ZDR tu ni izjema.

4.2 LASTNA REFLEKSIJA NA OBRAVNAVANO TEMATIKO

Menim, da na podlagi opravljenih intervjujev, obstaja nabor zakonskih institutov v ZDR, ki jih lahko ovrednotimo kot najzanimivejše in aktualne tako za delavce kot delodajalce. Med omenjene institute spadajo:

- sklepanje pogodbe o zaposlitvi,
- ureditev delovnega časa,
- ureditev odmorov, počitkov in letnega dopusta,
- ureditev sklepanja pogodb za določen čas,
- ureditev plačila za delo,
- odpoved pogodbe o zaposlitvi,
- odpovedni roki in odpravnine,
- varstvo nekaterih kategorij delavk in delavcev.

Pri tem je potrebno upoštevati tudi dejstvo, da je zanimanje med delavci za posamezne zakonske institute v ZDR različno glede na izobrazbeno strukturo ali delovno dobo zaposlenih (npr. starejše delavce zanimajo bolj področja varstva starejših delavcev, zadeve vezane na predvideno upokožitev ipd., mlajše pa predvsem sklepanje pogodb o zaposlitvi – določen čas, nedoločen čas ipd.).

Z vidika kadrovskega menedžmenta je podjetniški fenomen kulture v organizaciji³¹ ključnega pomena, s katero oblikujemo tri področja organizacijskega življenja (Možina in drugi, 2002):

- sistem vrednot, prepričanj, mnenj, ki so značilna za posamezno skupino ali organizacijo;
- enotne sheme, ki jo člani organizacije uporabljajo za dojetanje, razlaganje in pojasnjevanje dogajanj v organizaciji in okolju;
- celote posebnih lastnosti skupine ali organizacije, ki jo razlikuje od drugih skupin in organizacij.

Čeprav sem na podlagi evalvacije analize vsebin pritrdilno odgovoril na raziskovalno vprašanje, je vprašanje organizacijske kulture v odnosu do ZDR zelo

³¹ Kultura v organizaciji je definirana v točki 3.2.2.

relevantno in občutljivo, saj organizacijska kultura v mnogih pogledih gradi organizacijske pogoje za učinkovito in uspešno implementacijo ZDR v podjetniško prakso.

Gre za nevidno roko, ki z 'mehkimi prijemi' uravnava odnos med delavcem in delodajalcem na dolgi rok. Dolgoročnost in racionalna spremenljivost sta bistveni značilnosti dobre organizacijske kulture; to pa je z vidika obravnavane tematike izjemnega pomena.

Primer Luke Koper d. d. nazorno kaže, kako visoko razvita organizacijska kultura pozitivno vpliva na implementacijo ZDR v prakso. Kooperativna in produktivna organizacijska kultura v Luki Koper d. d. omogoča večjo sposobnost za reševanje neizbežnih nesoglasij. Absorbicija in kompenzacija konkretnega neravnovesja je v takih primerih učinkovitejša in večja. V ključnih oz. kriznih trenutkih je to zagotovo komparativna prednost podjetja, ki na ta način ublaži posledice za delavca in za delodajalca. Pri tem pa v nobenem primeru ne gre za izigravanje ali neupoštevanje zakonskih predpisov. Gre le za drugačen pristop h konkretni problematiki.

Podatki sodne statistike 2003 odpirajo za šibkejšo stran bolj neugodno tendenco t. i. " metanja iz služb ". Visok delež sporov na področju odpovedi pogodb o zaposlitvi odkriva vse večjo polarizacijo med delavcem in delodajalcem. Vzroke lahko iščemo tudi v slabi organizacijski kulturi nekaterih podjetij. Kot posledica procesa polarizacije v kontekstu ZDR se pojavljajo nepotrebna nestrinjanja, izigravanja ZDR ter prekomerni pravdni spori. Vse to povzroča slabšo podjetniško odzivnost na trgu ter večje stroške poslovanja.

5 LITERATURA IN VIRI

- Antauer, I.; Srhoj, J. (2004): **Vzorci in vsebine za uspešno kadrovsko delo.** Forum Media d. o. o., Maribor.
- Banič, I. D. (1999): **Metode in procesi upravljanja in vodenja strateškega managementa.** Knjižna zbirka Profesija, FDV, Ljubljana.
- Baskin, O.; Aronoff, C. (1988): **Public Relations, the profession and the practice, Second Edition.** WM. C. Brown Publishers Dubuque, Iowa.
- Bečan, I.; Klampfer, M.; Brezovar, B. (2002): **Novi zakon o delovnih razmerjih: gradivo za posvet.** Odin, Ljubljana.
- Blainpain, R. (2002): **European Labour Law** eighth revised edition. Kluwer Law International, The Hague.
- Bohinc, R. (2000): **Nova delovna razmerja – kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi.** Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Dessler, G. (2003): **Human Resource Management, Ninth Edition.** Pearson Education International, New Jersey.
- Donaldson, T.; Gini, A. R. (1990): **Case studies in business ethics. Second edition.** Prentice hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Gostiša, M. (2003): **Svet delavcev in sindikati v postopku reševanja presežkov delavcev po novem.** Industrijska demokracija številka 2, februar 2003,
- Kejžar, I. (2003): **Sistemizacija delovnih mest v luči novega zakona o delovnih razmerjih.** Industrijska demokracija številka 2, februar 2003,
- Končar, P.; Bečan, I.; Plešnik, T. (2002): **Novi zakon o delovnih razmerjih – drugačen način razmišljanja in urejanja delovnih razmerij.** Seminarско gradivo, Kranj.
- Končar, P. (1993): **Mednarodno delovno pravo.** Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana.
- Korpič Horvat, E. (2002): **Sklenitev pogodbe o zaposlitvi.** Delavci in delodajalci, 2/2002/let. II., Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana
- Kresal, B.; Kresal Šoltes, K.; Senčur Peček, D. (2002): **Zakon o delovnih razmerjih: s komentarjem in stvarnim kazalom.** Primath, Ljubljana.
- Makarovič, M. (2001): **Usmerjanje modernih družb.** Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.

- Mežnar, D. (1998): **Pogodba o zaposlitvi** druga spremenjena in dopolnjena izdaja. Gospodarski vestnik, Ljubljana.
- Možina, S.; Svetlik, I.; Jamšek, F.; Zupan, N.; Vodovnik, Z. (2002): **Management kadrovskih virov**. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Nastran Ule, M. (1997): **Temelji socialne psihologije**. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
- Sušec Praček, M. in drugi (2002): **Mi smo Luka Koper**. Luka Koper d. d., Koper.
- Vodovnik, Z.; Klampfer, M. (1996): **Nov zakonski model DELOVNIH RAZMERIC ter novejša sodna praksa**. Bonex, Ljubljana.
- Žužek, I. (1994): **Zakon o delovnih razmerjih: neuradno prečiščeno besedilo s pojasnili**. Gospodarski vestnik, Ljubljana.
- www.zds.si
- www.luka-kp.si
- www.ki-maher.com

Pravni viri:

- **Zakon o delovnih razmerjih**. Uradni list Republike Slovenije, številka 42/02
- **Zakon o delovnih in socialnih sodiščih**. Uradni list Republike Slovenije, številka 2/2004
- **Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju**. Uradni list Republike Slovenije, številka 20/2004

6 PRILOGE

Priloga A:

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS

»VZOREC«

Na podlagi 15., 29. in 47. člena Zakona o delovnih razmerjih: v nadaljevanju ZDR, (Uradni list RS, št. 42/02) in 9. člena Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, (Uradni list RS, št. 40/97), Kolektivne pogodbe _____ (dejavnosti) z dne _____

sklepata:

1. DELODAJALEC _____, davčna številka _____ ki ga zastopa _____ (v nadaljnjem besedilu: delodajalec)

in

2. _____, EMŠO _____, davčna številka _____, s stalnim bivališčem: _____ (v nadaljnjem besedilu: delavec)

POGODBO O ZAPOSLOTVI

1.

Pogodbeni stranki s to pogodbo sklepata delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Delavec opravlja delo na delovnem mestu _____. Šteje se, da delavec izpolnjuje pogoje strokovne izobrazbe za opravljanje nalog v pogodbi navedenega delovnega mesta.

Opis dela za omenjeno delovno mesto je v prilogi pogodbe in pomeni sestavni del pogodbe o zaposlitvi.

Delavec opravlja delo v skladu z opisom dela.

Varianta: Vsebina dela se opredeli v pogodbi o zaposlitvi.

2.

Delavec bo delo iz 1. točke te pogodbe opravljal na lokaciji _____.

3.

Delovni čas delavca in polna delovna obveznost se opravlja v skladu s Kolektivno pogodbo _____.

Varianta: Delovni čas se natančno opredeli v pogodbi o zaposlitvi.

4.

Delavcu za opravljeno delo in pričakovane delovne rezultate pripada osnovna plača, povečana za dodatke in druge osebne prejemke, določene v kolektivnih pogodbah, ki veljajo za delodajalca ter povračila stroškov v zvezi z delom.

V primeru opravičene odsotnosti z dela je delavec opravičen do nadomestila plače v skladu z določbami 137. člena Zakona o delovnih razmerjih in 48. člena Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti.

5.

Osnovna bruto plača delavca znaša na dan sklenitve pogodbe _____ SIT mesečno.

6.

Delavcu pripadajo na osnovno bruto plačo iz točke 1 naslednji dodatki po Kolektivni pogodbi:

- dodatek za skupno delovno dobo v višini 0,5 % za vsako izpolnjeno leto zaposlitve kar na dan sklenitve te Pogodbe o zaposlitvi znaša _____ %

ter npr.:

- dodatek za nočno delo (___% osnovne plače),

- dodatek za delo preko polnega delovnega časa (___% osnovne plače, povečane za dodatek za delovno dobo),

- dodatek za nedeljsko delo (___% osnovne plače),

- dodatek za delo na po zakonu dela proste dneve in praznike (___% osnovne plače).

Dodatki se izplačujejo na osnovno plačo.

Dodatki se izplačujejo le za čas dela v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden **(razen dodatka za skupno delovno dobo)**.

Dodatki, opredeljeni v tej pogodbi, veljajo v času sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Višina dodatkov se spremeni, če se spremeni vsebina kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oz. drugi predpisi, razen dodatka za delovno dobo.

7.

Povračila stroškov v zvezi z delom se obračunavajo v skladu s Kolektivno pogodbo _____.

8.

Delavcu se plača izplača vsak mesec najkasneje do 15. v mesecu za pretekli mesec.

Plača se delavcu izplača na njegov osebni račun pri banki, ki ga delavec sporoči Družbi.

9.

Delavcu se v primerih, ko izpolnjuje pogoje, obračunavajo dodatki ter drugi prejemki in povračila stroškov v skladu s Kolektivno pogodbo _____ in pod pogoji, ki jih določa veljavni Zakon o delovnih razmerjih ter citirane Kolektivne pogodbe.

Višina povračil stroškov, regres za letni dopust ter odpravnina ob upokojitvi se določi s kolektivno pogodbo oz. z izvršilnim predpisom v skladu z zakonom.

10.

Minimalni letni dopust delavca traja štiri tedne v skladu s 159. členom Zakona o delovnih razmerjih.

Osnova za izračun letnega dopusta je npr. petdnevna delovna obveznost, kar pomeni, da delavcu pripada minimalno 20 delovnih dni letnega dopusta. Pri določanju letnega dopusta se upoštevajo kriteriji, opredeljeni v Zakonu o delovnih razmerjih ter kolektivnih pogodbah, ki zavezujejo delodajalca.

Dolžina letnega dopusta se določi vsako leto z obvestilom delodajalca, ki se delavcu izda najkasneje do 31.03. tekočega leta.

Na dan sklenitve pogodbe znaša dolžina letnega dopusta ____ delovnih dni, izračunanih po naslednjih kriterijih:

-
-
-
-

_____ (uporabiti kriterije iz kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca).

11.

Delavec se s to pogodbo zavezuje, da bo vestno, pravočasno, kvalitetno, učinkovito, gospodarno in v skladu z navodili delodajalca izpolnjeval in opravljal dela na delovnem mestu, za katerega je sklenil to pogodbo ter da bo na delo prišel spočit in pripravljen za delo.

Delavec se je v času trajanja delovnega razmerja dolžan permanentno izobraževati, izpopolnjevati in usposablјati skladno s potrebami delovnega procesa in izkazanim interesom družbe in v skladu z akti družbe.

Delavec je dolžan po nalogu nadrejenega delavca v skladu z usposobljenostjo opravljati tudi dela, ki izhajajo iz procesov dela, in druga dela, ki ustrezajo njegovi strokovni usposobljenosti.

Delavec mora pri svojem delu spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter delo opravljati pazljivo, da zavaruje svoje zdravje in življenje kakor tudi zdravje in življenje drugih oseb. Delavec se je dolžan usposablјati za varno delo in v kolikor je to potrebno, opraviti zahtevane preizkuse znanja.

Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oz. bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih obveznosti iz te pogodbe. Delavec mora delodajalca obveščati o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja, ter glede na naravo dejavnosti delodajalca materialno ali moralno škoduje, predvsem pa ne sme za svoj ali tuj račun opravljati del in sklepati poslov, pri katerih bi izrablјal poslovno znanje, poslovne zveze in druge podatke, ki jih je pridobil z delom ali v zvezi z delom v družbi. V takšnih primerih je delavec materialno odgovoren za celotno nastalo škodo.

Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost delodajalca in pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco.

Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi se pogodbeni stranki lahko posebej dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih glede morebitnega izkoriščanja tehničnih, proizvodnih in poslovnih znanj ter poslovnih zvez, pridobljenih z delom v družbi.

Delavec dovoljuje uporabo svojih osebnih podatkov, vodenih v kadrovske evidenci in v drugih evidencah s področja dela in osebnih prejemkov za namene, za katere so podatki zbrani, skladno z Zakonom o varstvu osebnih podatkov.

Delavec je dolžan kot zaupne varovati vse podatke, dejstva in okoliščine, ki jih je izvedel v zvezi z opravljanjem dela, dolžan pa je kot zaupne varovati tudi vse podatke, dejstva in okoliščine, ki jih kot zaupne označi delodajalec in jih ne sme sporočati osebam, ki niso pooblaščen oz. upravičene do njih.

Poslovno skrivnost tvorijo poleg podatkov, ki so kot taki določeni z internimi akti ali z oznako na dokumentu, tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba.

Delavec se je dolžan seznaniti z vsebino veljavnih splošnih aktov družbe, ki določajo pogoje za opravljanje dela, pravice in obveznost. Delodajalec pa mu je dolžan omogočiti vpogled v veljavne akte _____.

12.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, dogovorjeno s to pogodbo in vsa potrebna delovna sredstva, da lahko delavec nemoteno izpolnjuje svoje delovne obveznosti.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati redno in v rokih v tej pogodbi dogovorjeno plačilo za opravljeno delo in povračila dogovorjenih stroškov, ki jih ima delavec v zvezi z delom.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, Izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu z dne _____ ter revizijo ocene Izjave o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu. Delodajalec zagotavlja delavcu usposabljanje s področja splošnega varstva pri delu in s področja varstva pred požarom, ustrezna zaščitna sredstva, literaturo in drugo opremo, skladno s kolektivno pogodbo, ki velja za delodajalca.

Delodajalec je dolžan delavcu zagotavljati prijazno delovno okolje in ga varovati pred izpostavljenostjo neželenim ravnanjem, ki pomeni ogrožanje dostojanstva delavca.

Delodajalec je dolžan s predpisano vestnostjo in skrbnostjo varovati osebne podatke delavca.

13.

Delavec je disciplinsko in odškodninsko odgovoren po določilih Zakona o delovnih razmerjih, Kolektivnih pogodb in drugih aktov veljavnih pri delodajalcu, ki določajo disciplinsko in odškodninsko odgovornost.

14.

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s sporazumno razveljavitvijo, z redno ali izredno odpovedjo in v drugih primerih, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih.

Če delavec redno odpove to pogodbo, mora ostati na delu še čas, ki je določen v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delodajalca.

Varianta: Še _____ mesecev oziroma dni.

15.

Kršitev posameznih določb te pogodbe in kršitve drugih obveznosti, s katerimi delodajalec bodisi pisno seznanil delavca bodisi so opredeljene v drugih aktih družbe pomenijo podlago za odpoved te pogodbe za obe stranki. Temu ustrezno bosta stranki storili vse, kar je potrebno, ali opustili vsa ravnanja, da bi bilo spoštovano vse, kar je dogovorjeno v tej pogodbi.

Pogodbi nezvesta stranka se zavezuje, da bo v primeru pisnega opozorila o kršitvi te pogodbe ali kršitvi drugih obveznosti do nasprotne stranke, ki jih določa zakon kot podlago za odpoved te pogodbe, storila vse, da do ponovitve kršitev ne bo prišlo in bo opustila vsa ravnanja, na katera je bila opozorjena.

16.

Pravice in obveznosti delavca in delodajalca, ki niso urejene s to pogodbo, se urejajo v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih, Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti, Kolektivno pogodbo _____ ter z veljavno zakonodajo, in sicer:

- Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti,
- Kolektivna pogodba,
- Pravilnik o sistemizaciji delovnih mest z dne _____

Varianta: Dodati še druge interne akte delodajalca.

17.

Ta pogodba je napisana v 2 izvodih, od katerih prejme vsaka pogodbeni stranka po en izvod.

Ta pogodba začne veljati _____, potem, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

Delavec:

Delodajalec:

Dne _____

Priloga B:

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

»VZOREC«

Na podlagi 15. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 42/02)

1. delodajalec

_____, davčna
številka _____, ki ga zastopa _____ (v
nadaljevanju: delodajalec)

in

2. _____, stopnja strokovne izobrazbe
_____, poklic _____, rojen (a)
_____, stanujoč(a) _____, davčna
številka _____ (v nadaljevanju: delavec)

POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

I.

S to pogodbo delodajalec in delavec _____ sklepata delovno razmerje za določen čas od _____ do _____ **(obvezna sestavina pogodbe za delovni čas)**

Delovno razmerje se sklepa zaradi začasno povečanega obsega dela na področju _____ **(oz. navesti drug zakonit razlog - obvezna sestavina pogodbe za delovni čas).**

Delavec je ob podpisu pogodbe seznanjena z delom, pogoji dela, pravicami in obveznostmi delavke in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Delodajalec in delavka/delavec s to pogodbo sklepata delovno razmerje za polni delovni čas.

(varianta : krajši delovni čas od polnega)

II.

Delavec delo nastopi dne _____. V kolikor delavec iz upravičenih razlogov ne prične delati na določen dan, se šteje, da je s tem dnevom začela uresničevati pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitvi v socialno zavarovanje.

Delavec se določi **(trajanje največ 6 mesecev)** _____ poskusno delo. Delo delavca v poskusni dobi spremlja _____.

III.

Delavec bo opravljal svoje delo na delovnem mestu _____, za katerega se zahteva _____ stopnja strokovne izobrazbe.

Delo na delovnem mestu, za katero se sklepa ta pogodba, zajema:

_____ **(navedite kratek opis dela)**

_____.

IV.

Delavec bo delo iz 2. čl. te pogodbe opravljal _____ **(navesti kraj opravljanja dela)**. Sprememba lokacije opravljanja dela v tem kraju se ne šteje za spremembo pogodbe.

O spremembi lokacije bo delavca pismeno obvestil najmanj 8 dni pred spremembo.

V.

Delovni čas delavca je _____ **npr. 40** ur tedensko in je razporejen na **npr. 5 delovnih dni** od ponedeljka do petka.

Razporeditev delovnega časa določa delodajalec s sklepom o mesečnem in letnem delovnem času oz. delovni obveznosti najmanj 8 dni pred začetkom koledarskega leta z letnim razporedom delovnega časa.

V primerih, ko to zahteva organizacija delovnega procesa in _____ (**vnesti razloge, ki omogočajo začasno prerazporeditev delovnega časa**) ter v primerih, ki jih ureja zakon in kolektivna pogodba je mogoče delovni čas tudi začasno prerazporediti. O prerazporeditvi delovnega časa mora biti delavec obveščen najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa.

V efektivni delovni čas šteje tudi čas za dnevni odmor v trajanju 30 minut dnevno. Dnevni odmor delavec ne more koristiti na začetku oz. na koncu delovnega časa.

Nadurno delo je delavec dolžen opravljati, v kolikor je odrejeno v skladu z zakonom oziroma kolektivno pogodbo.

VI.

Delavec je upravičen do plačila osnovne plače, povečane za dodatke in delovno uspešnost.

Osnovna plača delovnega mesta, na katerega je delavec razporejen za delovni čas, dogovorjen s to pogodbo, predvidene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, je določena s/z _____ tarifnim razredom, s/z _____ plačilnim razredom in osnovnim količnikom delovnega mesta v višini _____.

Osnovna plača delavca znaša na dan sklenitve pogodbe _____ SIT bruto mesečno.

Vrednost osnovne plače delavca se spremeni v skladu s spremembami višine izhodiščne plače.

Delavcu pripadajo na osnovno plačo dodatki skladno s kolektivno pogodbo in ev. Pravilnikom _____.

Delovna uspešnost delavca se ugotavlja (**vpisati časovno obdobje v katerem se ugotavlja delovna uspešnost**) na podlagi **npr. Pravilnika o _____**.

Delavcu v času opravičene odsotnosti z dela pripada nadomestilo plače v primerih določenih z zakonom in kolektivno pogodbo ter v višini določeni z zakonom in kolektivno pogodbo. Delavcu se plača izplača vsak mesec najkasneje do 18. v mesecu za pretekli mesec.

Plača se delavcu izplača na njegov račun pri banki, ki ga delavec sporoči.

Delovna uspešnost in dodatki se delavcu izplačujejo na osnovno plačo in se med seboj ne izključujejo, razen če zakon ne določa drugače.

VII.

Delavcu pripadajo drugi prejemki iz delovnega razmerja in povračila stroškov v primerih in pod pogoji, ki jih v skladu z zakonom določa kolektivna pogodba, in sicer:

- povračilo stroškov prehrane med delom,
- povračilo stroškov prevoza na delo in z dela,
- povračilo stroškov na službenem potovanju,
- regres za letni dopust,
- odpravnina ob upokojitvi.

Višina povračil stroškov, regres za letni dopust ter odpravnina ob upokojitvi se določi s kolektivno pogodbo oz. z izvršilnim predpisom v skladu z zakonom.

Delavcu pripadajo tudi drugi osebni prejemki, v kolikor je to določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo.

VIII.

Letni dopust delavca v minimalnem trajanju je štiri tedne. Če je delavec zaposlen samo za manj kot leto dni, se določi št. dni dopusta v pogodbi, v tem primeru delavcu pripada 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela.

Letni dopust bo delavec izrabil _____ **(navesti način in rok izrabe letnega dopusta npr. pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi sklenjene za določen čas)**

Minimalni letni dopust se poveča skladno z osnovami in merili iz _____ člena kolektivne pogodbe. Dolžina letnega dopusta se določi vsako leto z obvestilom, ki ga se delavcu izda najkasneje do 31. 3. tekočega leta. Delavec bo dopust koristil po dogovoru z delodajalcem.

IX.

Delavec se s to pogodbo zavezuje, da bo vestno, pravočasno, kvalitetno, učinkovito, gospodarno in v skladu z navodili delodajalca izpolnjeval in opravljal dela na delovnem mestu, za katerega je sklenil to pogodbo.

Delavec se je v času trajanja delovnega razmerja dolžan permanentno izobraževati, izpopolnjevati in usposablјati skladno s potrebami delovnega procesa, izkazanim interesom družbe in v skladu s kolektivno pogodbo. Medsebojne pravice in dolžnosti v zvezi z izobraževanjem in usposablјanjem bosta delodajalec in delavka urejala s posebno pogodbo.

Delavec se je dolžen usposablјati za varno delo in v kolikor je to potrebno, opraviti zahtevane preizkuse znanja.

Delavec ima pravico do preventivnega zdravstvenega pregleda v skladu z akti družbe, predvsem z oceno varnosti.

Delavec mora pri svojem delu spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter delo opravljati pazljivo, da zavaruje svoje zdravje in življenje in zdravje in življenje drugih oseb.

Delavec mora in je dolžan v primerih in pod pogoji določenimi z zakonom oz. kolektivno pogodbo opravljati tudi druga dela, ki ne sodijo med dela delovnega mesta, za katero sklepa to pogodbo, dolžan pa je delo opravljati tudi na drugi lokaciji, če je to nujno, delo pa ne traja več kot 1 mesec.

Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oz. bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih obveznosti iz te pogodbe. Delavka mora delodajalca obveščati o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

Delavec se je dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja, ter glede na naravo dejavnosti delodajalcu materialno ali moralno škoduje, ali bi lahko škodovalo poslovnim interesom delodajalca.

Delavec dovoljuje uporabo svojih osebnih podatkov, vodenih v kadrovske evidenci in v drugih evidencah s področja dela in osebnih prejemkov za namene, za katere so podatki zbrani.

Delavec je dolžan kot zaupne varovati vse podatke, dejstva in okoliščine, ki jih je izvedel v zvezi z opravljanjem dela, dolžan pa je kot zaupne varovati tudi vse podatke, dejstva in okoliščine, ki jih kot zaupne označi delodajalec.

Delavec se je dolžan seznaniti z internimi akti družbe.

Poslovno skrivnost tvorijo poleg podatkov, ki so določeni z internimi akti, tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba.

X.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, dogovorjeno s to pogodbo, in vsa potrebna delovna sredstva, da lahko delavec nemoteno izpolnjuje svoje delovne obveznosti.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati redno in v rokih v tej pogodbi dogovorjeno plačilo za opravljeno delo in povračila stroškov, ki jih ima delavec v zvezi z delom.

Delodajalec mora delavcu zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu, izjavo o varnosti in oceno tveganj na delovnem mestu. Delodajalec zagotavlja delavcu v skladu z akti družbe usposabljanje z delovnega področja, predvsem s področja splošnega varstva pri delu in s področja varstva pred požarom, ustrezna zaščitna sredstva, uniformo in drugo opremo.

Delodajalec je dolžan delavcu zagotavljati prijazno delovno okolje in ga varovati pred izpostavljenostjo neželenemu ravnanju, ki pomeni ogrožanje dostojanstva delavca.

Delodajalec je dolžan s predpisano vestnostjo in skrbnostjo varovati osebne podatke delavca.

XI.

Delavec je disciplinsko in odškodninsko odgovoren po določilih zakona in kolektivne pogodbe **(po potrebi vstaviti splošni akt delodajalca, ki določa disciplinsko in odškodninsko odg.)**.

XII.

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati s pismenim sporazumom o razvezi pogodbe, z redno ali izredno odpovedjo in v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Če delodajalec delavcu odpove to pogodbo redno iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti delavca, ima delavec pravico do odpovednega roka določenega z zakonom in kolektivno pogodbo.

Če delodajalec delavcu redno odpove to pogodbo iz krivdnih razlogov na strani delavca, pripada delavcu odpovedni rok 30 dni.

Če delavcu redno odpove to pogodbo, mora ostati na delu še toliko časa, kolikor znaša odpovedni rok za redno odpoved te pogodbe delodajalca iz poslovnih razlogov **(ali vpisati določen rok, ki je drugačen)**.

Če delavec izredno odpove to pogodbo, mu namesto odpovednega roka pripada odškodnina v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Odpovedni rok se določi kot za redno odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov.

XIII.

Delavcu v primeru redne odpovedi te pogodbe iz poslovnih razlogov in iz razloga nesposobnosti pripada odpravnina v višini, ki jo določa zakon in kolektivna pogodba, vendar največ v znesku 10 povprečnih mesečnih plač, ki jih prejme delavec v zadnjih treh mesecih dela pred odpovedjo.

Delavcu pripada odpravnina tudi tedaj, ko delavec izredno odpove delovno razmerje.

XIV.

Kršitev posameznih določb te pogodbe in kršitev drugih obveznosti pomenijo pravno podlago za odpoved te pogodbe za obe stranki. Temu ustrezno bosta stranki storili vse, kar je potrebno, ali opustili vsa ravnanja, da bi bilo spoštovano dogovorjeno v tej pogodbi.

Pogodbi nezvesta stranka se zavezuje, da bo v primeru pisnega opozorila o kršitvi te pogodbe ali kršitvi drugih obveznosti do nasprotne stranke, ki jih določa zakon kot podlago za odpoved te pogodbe, storila vse, da do ponovitve kršitev ne bo prišlo in bo opustila vsa ravnanja, na katera je bila opozorjena.

XV.

Pravice in obveznosti delavca in delodajalca, ki niso urejene s to pogodbo, se urejajo skladno z določbami (splošnih aktov delodajalca, če jih ima, navesti katerih), Kolektivne pogodbe _____ in zakonom.

Ob sklenitvi te pogodbe za delodajalca veljajo naslednji splošni akti in kolektivne pogodbe:

- Kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti,
- Kolektivna pogodba _____.

Našteti še ev. druge splošne akte, ki veljajo pri delodajalcu, ki določajo obveznosti, ki jih morajo poznati delavci.

XVI.

Ta pogodba je pisana v 2 izvodih, od katerih prejme delavka /delavec 1 izvod, 1 izvod pa delodajalec.

Ta pogodba začne veljati _____ potem, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki in velja za določen čas do _____.

Datum:

Številka:

Delavka /delavec:

Žig

Delodajalec:

Vir: Antauer, I.; Srhoij, J. (2004): **Vzorci in vsebine za uspešno kadrovsko delo.** Forum Media d. o. o., Maribor.