

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

KLEMEN MARINČIČ

**POGODBA O ZAPOSLOTVI
SKOZI ČAS NA SLOVENSKEM**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2007

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

KLEMEN MARINČIČ

Mentor: red. prof. dr. Miroslav Stanojević

Somentorica: asist. dr. Barbara Rajgelj

**POGODBA O ZAPOSLOTVI SKOZI ČAS
NA SLOVENSKEM**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2007

Iskrena zahvala profesorju Miroslavu Stanojeviću in profesorici Barbari Rajgelj za izdatno pomoč, zavzetost in strokovne nasvete pri nastajanju diplomskega dela.

Hvala mojim staršem, ki sta mi omogočila študij, me podpirala med študijem ter vzpodbujala pri pisanju diplomske naloge. Hvala tudi sestri za pomoč pri zbiranju literature.

Hvala Jani Nadoh Bergoč za moralno podporo, gospe Vidi Frelih za lektoriranje, zaposlenim v knjižnici ODKJG za pomoč pri iskanju literature ter vsem kolegom in kolegicam s programa kadrovskega management, ki so mi na različne načine pomagali in s katerimi sem preživel nepozabna leta študija.

Pogodba o zaposlitvi skozi čas na Slovenskem

Avtor v svojem delu v posameznih časovnih obdobjih obravnava razvoj razmerij med delavcem in delodajalcem, delovnega prava ter pogodbe o zaposlitvi in njene vsebine, ki je temelj individualnih delovnih razmerij skozi zgodovino Slovenije, od nastanka kapitalističnega sistema družbene ureditve do obdobja, v katerem je Slovenija postala članica Evropske unije. V posameznem obdobju predstavi družbenopolitično ureditev ter urejanje delovne zakonodaje in delovnih razmerij. Avtor se osredotoči predvsem na pravno ureditev pogodbe o zaposlitvi, obravnava pa tudi pravice in dolžnosti, ki se pojavijo v medsebojnem odnosu med delavcem in delodajalcem. V ospredje postavi predvsem spreminjanje pravic delavcev skozi zgodovino in razvoj pogodbe o zaposlitvi. V svojem delu v časovnem zaporedju predstavi štiri različne zakone o delovnih razmerjih ter jih primerja med seboj. Avtor oriše sedanjo sliko ureditve delovnih razmerij in pogodbe o zaposlitvi preko veljavnega zakona o delovnih razmerjih, posebno pozornost pa nameni spreminjanju delovne zakonodaje po osamosvojitvi Slovenije ter prilagajanju delovnopravne zakonodaje ob vstopu v Evropsko unijo. Na podlagi tega predstavi glavne direktive Evropske unije na področju delovnih razmerij.

Ključne besede: delovno pravo, delovno razmerje, pogodba o zaposlitvi, delodajalec, delojemalec.

Contract of employment through time in Slovenia

Author in his contribution discusses about the development of relations between employee and employer, the development of labour law and the contract of employment and its content through history of Slovenia, from the beginning of capitalistic system to a period when Slovenia became a member of European Union. In the individual period author represent social and political system and labour law regulation. In his work, above all author emphasizes legally regulation Contract of employment; in spite of this he treats rights and duties in work relations as well. Above all he emphasizes process of changing worker's rights through history and development the Contract of employment. In his contribution he represents and compares four different acts of labour relations. Author describes the regulation of labour relations and the Contract of employment which take place at the moment through valid act of labour relations. Above all, he centers on changing labour law after Slovenia became independent. Based on labour law after independent he represents the main directives of European Union based on labour relations.

Key words: Labour law, labour relation, Contract of employment, employer, employee.

KAZALO

SEZNAM KRATIC IN ZAKONOV, KI SO OMENJENI V DIPLOMSKEM DELU	7
1. UVOD	8
1.1 Relevantnost izbire teme.....	9
1.2 Hipoteze.....	10
1.3 Metodologija	10
1.4 Teoretični okvir	10
2. OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV	12
2.1 Delovno pravo in delovna zakonodaja	12
2.2 Delovno razmerje	13
2.3 Pogodba o zaposlitvi.....	14
3. ZGODOVINSKI PREGLED UREJANJA DELOVNIH RAZMERIJ DO OSAMOSVOJITVE SLOVENIJE	15
3.1 Pogodba o zaposlitvi pred drugo svetovno vojno	15
3.1.1 Nekaj besed o kapitalizmu	15
3.1.2 Delovna razmerja v kapitalizmu	16
3.1.3 Razvoj sindikalnega gibanja v Evropi.....	17
3.1.4 Začetki pravne zaščite delavcev na Slovenskem.....	19
3.1.5 Obdobje med obema vojnama.....	20
3.1.5.1 Socialna politika; zavarovanja, plačni sistemi in zaslužki	20
3.2 Obdobje po drugi svetovni vojni do osamosvojitve Slovenije (1945–1991)	21
3.2.1 Sprememba koncepta delovnega razmerja.....	21
3.2.2 Jugoslovanski pravni sistem.....	22
3.2.3 Delovna razmerja v letih po drugi svetovni vojni	23
3.2.4 Obdobje delavskega samoupravljanja	24
3.2.5 Obdobje medsebojnega delovnega razmerja.....	25
4. DELOVNA ZAKONODAJA IN DELOVNA RAZMERJA PO OSAMOSVOJITVI	29
4.1 Gospodarski kontekst	29
4.1.1 Tranzicija.....	29
4.2 Delovna zakonodaja in pogodba o zaposlitvi do 2003.....	30
4.2.1 Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR)	30
4.2.2 Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990.....	31

4.3 Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002	32
4.3.1 Vsebina zakona	33
4.3.2 Značilnosti novega zakona	34
4.4 Pogodba o zaposlitvi v Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2002	35
4.4.1 Oblika pogodbe	36
4.4.2 Vsebina pogodbe o zaposlitvi	37
4.4.3 Značilnosti pogodbe o zaposlitvi	37
4.5 Stranki pogodbe o zaposlitvi	38
4.5.1 Delavec	38
4.5.2 Delodajalec	39
5. PRIMERJAVA UREDITVE STARE DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE Z ZDR/2002 NA PODROČJU POGODBE O ZAPOSLOTVI	41
5.1 Spremembe na področju sklepanja pogodbe o zaposlitvi	41
5.2 Obveznosti strank pogodbe o zaposlitvi v Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2002	43
5.2.1 Obveznosti delodajalca	43
5.2.2 Obveznosti delavca	47
5.3 Določanje delovnega časa, odmorov, počitkov in letnega dopusta po Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2002	48
5.3.1 Delovni čas	48
5.3.2 Odmori in počitki	49
5.3.3 Letni dopust	49
5.4 Spremembe na področju prenehanja pogodbe (redna in izredna odpoved)	50
5.4.1 Redna odpoved	50
5.4.2 Izredna odpoved	51
6. SLOVENSKA DELOVNA ZAKONODAJA POD VPLIVOM EU	53
6.1 Določila EU s področja delovnih razmerij	53
6.2 Predlog sprememb Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2002	57
6.2.1 Zahteve malih delodajalcev	58
7. ZAKLJUČEK	60
8. VIRI IN LITERATURA	63
9. PRILOGA	67

SEZNAM KRATIC IN ZAKONOV, KI SO OMENJENI V DIPLOMSKEM DELU

EU	Evropska unija
RS	Republika Slovenija
SRS	Socialistična republika Slovenija
SFRJ	Socialistična federativna republika Jugoslavija
FLRJ	Federativna ljudska republika Jugoslavija
ZDR/2002	Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002)
ZKoIP	Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006)
ZTPDR	Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89, 42/90)
ZDR/90	Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93)
ZZD/87	Zakon o združenem delu (Uradni list SFRJ, št. 85/87)
ZDR/83	Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list SRS, št. 24/83, 5/86, 19/88)
ZDR/76	Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list SFRJ, št. 53/76, 57/83, 85/87)
ZDR/57	Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list FLRJ, št. 53/57)
TZDR	Temeljni zakon o delovnih razmerjih (Uradni list SFRJ, št. 17/65, 28/66, 52/66, 26/68, 20/69, 12/70)
ZO	Zakon o obrteh iz leta 1931
ZZaD	Zakon o zaščiti delavcev iz leta 1922
ZID	Zakon o inšpekciji dela iz leta 1922
ZMRzD	Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Uradni list SFRJ, št. 22/73)
ZMRzDzD	Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list SRS, št. 18/74)
ZZdD	Zakon o združenem delu (Uradni list SFRJ, št. 53/76, 57/83, 85/87)

1. UVOD

Koncept delovnega razmerja se je skozi čas nenehno spreminjal in oblikoval. Nazadnje (in najbrž ne zadnjič) se je radikalno spremenil konec osemdesetih let zaradi novih družbenih in ekonomskih dejavnikov.

Namesto prejšnjih na družbeni lastnini in samoupravljanju temelječih asociativnih delovnih razmerij, kjer »delavci združujejo delo« in stopajo v t. i. medsebojna razmerja, kjer ni ne klasičnega delodajalca ne klasičnega delojemalca oziroma delavca in ne klasičnega dvostranskega razmerja (govori se tudi o enostranskem delovnem razmerju), je z uvajanjem družbenoekonomske ureditve z jasnimi lastninskimi temelji v Sloveniji spet uveljavljalo t. i. klasično delovno razmerje (Kresal 1995: 397).

Pogodba o zaposlitvi je temelj za sklenitev delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem in je osrednji institut delovnega prava. Pogodba o zaposlitvi, kot jo poznamo danes, je določena z ZDR/2002. V samostojni Sloveniji je do leta 2003 veljala zakonodaja, sprejeta v SFRJ, in sicer ZDR/90 ter ZTPDR. V tem trenutku pa se pripravljajo spremembe ZDR/2002, ki bodo zagotovo zopet prinesle novosti na področju zaposlovanja, predvsem v smislu uskladitve z uredbami in direktivami EU.

Moja diplomska naloga bo usmerjena v analizo spreminjanja pogodbe o zaposlitvi na Slovenskem. Osredotočil se bom na dva vidika spreminjanja pogodbe, in sicer: sistemsko spreminjanje pogodbe o zaposlitvi s pravnega vidika (razvoj pogodbe o zaposlitvi v pravnih aktih) ter njene vsebinske spremembe na področju pravic in dolžnosti delavca in delodajalca. Preko zaključenih obdobj bo skušal kar se da nazorno prikazati razvoj in spreminjanje pogodbe o zaposlitvi. Razvoj bom, na podlagi literature in virov, razdelil na tri zaključene celote. Prvo obdobje (obdobje od marčne revolucije do druge svetovne vojne) bo zajemalo pregled začetka delovnega prava, nastanka in razvoja delovnih razmerij ter spreminjanje pogodbe o zaposlitvi glede na družbenopolitično dogajanje v tistem času. Drugo obdobje bo obsegalo čas po drugi svetovni vojni do osamosvojitve Slovenije, tretje pa obdobje samostojne Slovenije do danes. Seveda bi obdobja lahko razdelil na druge možne načine, vendar se mi zdi, da bo obstoječa razdelitev kar se da jasno pokazala razvoj pogodbe o zaposlitvi.

Posebno pozornost bom namenil spreminjanju zakonodaje in vsebine pogodbe o zaposlitvi v samostojni Sloveniji, saj kot bomo videli v nadaljevanju, smo šele z letom 2002 dobili nov zakon o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet v samostojni Sloveniji. S primerjavo ZDR/90 in ZDR/2002 bom skušal kar se da nazorno prikazati spremembe vsebine pogodbe o zaposlitvi v današnji pravni ureditvi.

V prvem obdobju analize delovne zakonodaje (obdobje do druge svetovne vojne) se bom dotaknil tudi razvoja in vpliva predstavnikov delojemalcev (sindikato) na spreminjanje zakonodaje s področja delovnega prava. Ta vidik se mi zdi relevanten predvsem zato, ker (kot bomo videli v nadaljevanju) so bila prav združenja delavcev tista, ki so sprožila državno vmešavanje v razmerje med slednjimi in delodajalci.

Na koncu vsebinskega dela bom pregledal tudi temeljne pravne vire, ki jih na tem področju uvaja EU. Kot bomo videli, naša delovna zakonodaja že vsebuje veliko evropskih določil. In kako naprej?

V zaključku bom povzel glavne ugotovitve glede spreminjanja pogodbe o zaposlitvi ter potrdil ali ovrgel predpostavke.

1.1 Relevantnost izbire teme

Slovenija se je v svoji zgodovini srečevala s pomembnimi in resnimi odločitvami, ki pa niso bile odvisne samo od nas; Slovenija je kot samostojna država nastopila leta 1991, pred tem pa je bilo njeno ozemlje del drugih državnih tvorb (Avstro-Ogrska, SFRJ). Najpomembnejša temelja v naši novejši zgodovini sta zagotovo bila osamosvojitev in vstop v EU. Poleg tega je Slovenija v svoji zgodovini doživela spremembe na področju družbenopolitičnih in gospodarskih ureditev, ki so vsaka na svoj način imela velik vpliv na celotno družbeno ureditev. Od marčne revolucije do vstopa v EU, od kapitalizma v 19. stoletju prek socializma do tržno usmerjenega gospodarstva, od izkoriščanja delovne sile do zakonsko predpisanih pravic delavca (in sankcij delodajalca v primeru kršitve pravic), od obrtnega reda do ZDR/2002.

1.2 Hipoteze

Predpostavljam, da se je delovna zakonodaja spreminjala skozi obdobja predvsem zaradi družbenih in političnih razmer, ki so vladale v določenem času. Predstavniki delavcev in delodajalcev so se samo odzivali na spremembe zakonodaje ter niso bili pobudniki spreminjanja delovnega prava. Predvidevam torej, da je gospodarska, politična in družbena usmeritev tako imela velik, če ne celo ključen vpliv pri določanju in spreminjanju delovne zakonodaje, delovnih razmerij in pogodbe o zaposlitvi.

Nato bom v diplomski nalogi skušal potrditi tezo, da je razvoj pogodbe o zaposlitvi do stanja, kot je urejen v ZDR/2002, prinesel negativne spremembe za delavce v razmerju do delodajalcev na področju odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Osredotočil se bom torej na vprašanje pravic delavcev do delodajalcev pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jih prinaša razvoj delovnega prava. V tematiko pravic s strani delodajalcev se ne bom spuščal.

1.3 Metodologija

Diplomska naloga bo temeljila na analizi primarnih in sekundarnih virov, tj. zakonov, zakonskih predpisov, domače in tuje literature, zgodovinskih virov, člankov in internetnih virov. V ospredju bo predvsem primerjava zgodovinskih virov s sodobnimi, saj bom le tako prišel do želenih ugotovitev glede spreminjanja pogodbe o zaposlitvi; tako njene pravne ureditve kot tudi njene vsebine in določb, ki jih prinaša. Tako bom skozi celotno delo uporabljal analizo vsebine pisnih virov in deskriptivno metodo, s katero bom orisal posamezna (zgodovinska) obdobja in na koncu primerjal po logičnem (kronološkem) zaporedju.

1.4 Teoretični okvir

V kapitalizmu delovna sila, ki je last svobodnih državljanov, postane blago, s tem pa predmet pravnega urejanja. Prav kapitalizem je sprožil zahtevo po posebnem pravnem urejanju delovnih razmerij. V začetku je teorija delovnega prava zagovarjala stališče, ki je bilo prevzeto iz rimskega prava, »da delovno razmerje nastane s službeno pogodbo kot eno izmed obveznostnih pogodb civilnega prava, s katero se ena stranka, dolžnik – delavec zaveže upniku – delodajalcu proti plačilu nekaj dati, storiti, dopustiti ali opustiti« (Mežnar 1998: 49).

V začetku kapitalizma (gospodarskega liberalizma) je šlo za instrumentalno razmerje, saj delavec ni bil zainteresiran za končni uspeh, temveč je na delo gledal kot na menjalno razmerje; gre za zamenjavo človekovega dela proti plačilu (premoženjsko pravno razmerje). Teorija avtonomije volje je predpostavljala, da posameznik ne daje svoje delovne sile, ampak delo v smislu sebe kot osebnosti. Delavec naj bi bil enakopraven partner v pogajanju o sklenitvi delovnega razmerja. Sklepalo se je, da pogodba vsebuje prostovoljnost in da je delavec pri sklepanju pogodbe svoboden. Teoretična predpostavka o prodaji dela pa se ni obdržala dolgo časa.

Kljub temu da je predpostavka govorila o enakopravnosti obeh partnerjev, pa je ekonomsko neenakost (podrejenost delavca v razmerju z delodajalcem) pravni red priznal ter jo uvedel v svoje določbe. S tem je nastalo novo pogodbeno razmerje, ki ga ni več moč uvrstiti v obligacijsko razmerje. »Delovno razmerje ni premoženjske, temveč je večinoma osebne narave in zanj ni značilna izmenjava dela kot blaga za mezdo, marveč medsebojna razmerja, ki nastanejo med delavcem in delodajalcem zaradi ustanovitve skupnosti«¹ (Mežnar 1998: 50).

S tem ko je bila priznana neenakopravnost med delavcem in delodajalcem ter sodelovanje celotne delavčeve osebnosti in ne le njegovega dela, se je pokazala potreba po urejanju oziroma zaščiti delavca in njegovih pravic. Na tem mestu je vstopila država kot subjekt pri zaščiti delavca.

¹ Z vključitvijo delavca v delovno skupnost se mora vsakega delavca v organizaciji obravnavati enakopravno.

2. OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV

2.1 Delovno pravo in delovna zakonodaja

Delovno pravo je posebna pravna veja, saj se vsi predpisi, ki se nanašajo na delovno razmerje, mešajo z elementi civilnega in javnega prava. Značilno je, da se delovno pravo ureja tako s pogodbenimi pravili kot tudi s pravili javnega prava. Delovnopravnih pogodb torej ni moč urejati samo s pravili obligacijskega prava. Pogodbeni del urejanja delovnega razmerja vsebuje tako delovno pravno pogodbo na ravni delavca in delodajalca kot tudi celo vrsto kolektivnih pogodbenih ravni².

Delovno pravo je torej rezultat vmešavanja države in socialnega dialoga z namenom zaščititi delavca s tem, da se mu določijo (minimalne) pravice in sistem socialnega varstva. Lahko bi tudi rekli, da je delovno pravo skupen rezultat družbenega nasprotovanja med delom in kapitalom, ki se je (in se bo) skozi zgodovino (predvsem glede na trenutno politično in ekonomsko ureditev) spreminjal (glej Bohinc 2000).

Delovna zakonodaja ureja kolektivna in individualna delovna razmerja. Pred uveljavitvijo delovnega prava so se delovna razmerja urejala s pravili civilnega prava. Začetek delovnega prava sovpada z začetkom kapitalističnega sistema gospodarstva. Neenakost pogodbenih strank delodajalca in delojemalca je bila tako velika, da je morala takratna družbena ureditev to neenakost regulirati. Delovno pravo nastane s prvimi (zgodnjimi) socialnimi reformami, ki jih je bila meščanska država primorana izpeljati zaradi številčnega večanja delavskega razreda in krepitve zavesti delavstva. Reforme so se gibale v smeri omejevanja svobode, ki jo je pogodba nudila delodajalcu. Pravice delavcev (sicer minimalne) so bile pisno določene in kot take so jih morali spoštovati. Z začetkom urejanja pravic delavcev se hkrati začne tudi razvoj delovnega prava (Bohinc 2000).

Oblikovanje delovnega prava je povezano z vmešavanjem države v civilnopravna razmerja med delavci (ekonomsko šibkejši člen) in delodajalci (ekonomsko močnejši člen). Delovno pravo varuje interese delavcev kot ekonomsko šibkejših členov delovnega razmerja »in upošteva ustavno pravico delavcev do svobode dela« (Bohinc 2000: 35).

² Poznamo kolektivne pogodbe na splošni ravni pa tudi na ravni panoge, regije, podjetja ...

2.2 Delovno razmerje

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, ki s pogodbo o zaposlitvi urejata pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Zakon z naslednjimi besedami opredeli delovno razmerje: *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. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti* (ZDR/2002, 4. člen). Pravice in obveznosti so določene z ustavo, zakoni z delovnopravnega področja, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalca. Delavec in delodajalec skleneta delovno razmerje s pogodbo o zaposlitvi. Temelj delovnega razmerja je torej pogodba o zaposlitvi.

Glavne značilnosti delovnega razmerja so dvostranskost, podrejenost, omejitev samostojnosti pogodbenih strank, zakonska določitev minimuma zajamčenih pravic in vezanost plačila. V delovno razmerje stopata dve (neenakopravni) stranki; delodajalec na eni in delojemalec (delavec) na drugi strani. Kot smo že omenili, delovno razmerje nastane s pogodbo o zaposlitvi, v katero delojemalec stopa svobodno. Vendar pa stranki v pogodbeni volji nista povsem svobodni, kljub temu da je pogodbeni svoboda (samostojnost) značilnost obligacijskega prava. Z omejitvijo samostojnosti je mišljena predvsem dolžnost upoštevanja zakonodaje, mednarodnih pogodb, kolektivnih pogodb in splošnih aktov pri sklepanju, med trajanjem in ob prenehanju delovnega razmerja (Bohinc 2000).

Ne glede na (ne)svobodo v delovnem razmerju pa je določen sklop minimalnih pravic, ki jih zakon določa in pravi, da jih ni mogoče z nobenim podrejenim aktom zmanjšati. Pravic, obveznosti in odgovornosti, ki so navedene v zakonu, ne more zmanjšati niti kolektivna pogodba, splošni akt delodajalca niti sama pogodba o zaposlitvi. Pravice lahko podrejeni akti kvečjemu povečajo.

Glavni razpoznavni znaki delovnega razmerja so torej dolžnost opravljanja dela, odplačnost, prostovoljnost in podrejenost delavca do delodajalca. Po tem se delovna razmerja ločijo od ostalih individualnih razmerij, katerih temelj je enakopravnost udeležencev razmerij.

2.3 Pogodba o zaposlitvi

V literaturi težko najdemo enotno definicijo pogodbe o zaposlitvi. Jasna je njena vsebina, pogodbene stranke, njihovo medsebojno razmerje ter obveznosti, odgovornosti in pravice. Da bi prišli do definicije, moramo pogledati zakonsko urejanje pogodbe in njeno vsebino.

Pogodba o zaposlitvi je pravni akt, ki je podrejen zakonu o delovnih razmerjih in kolektivni pogodbi določenega sektorja. Pogodbo o zaposlitvi je potrebno obravnavati kot pogodbo delovnega prava, kar omejuje svobodno sklepanje pogodbe o zaposlitvi z določili zakona o delovnih razmerjih. Mežnar pogodbo o zaposlitvi opredeli kot pogodbo, s katero se zavežeta delodajalec in delavec, da bo slednji opravljal (praviloma) določeno nesamostojno dejavnost, delodajalec pa bo to dejavnost plačal. Predmet pogodbe je torej delo, pogodba pa se izpolni z opravljenim in izplačanim delom. Delo kot tako ni predmet fizične oblike. Bohinc zato pove, da je posebnost pogodbe narava dela kot predmeta izpolnitve te pogodbe. »Delovno razmerje se pravno ustanovi s pogodbo, ki ni pogodba obligacijskega, ampak delovnega prava. Značilnost delovnega razmerja kot pravnega razmerja je v tem, da pogodba ne ureja celote razmerij med pogodbenima strankama, ampak določajo vsebino pravic in obveznosti med strankama tudi kolektivne pogodbe ter minimalne pravice, določene v zakonih in podzakonskih predpisih ter aktih delodajalcev« (Bohinc 2000: 221).

Pogodbo o zaposlitvi bi lahko opredelili kot posebno pogodbo delovnega prava, saj ima svoj izvor v civilnopravni obveznostni pogodbi. »Kakorkoli že opredeljujemo delovno razmerje, dejstvo je, da delovna pogodba povsod izhaja in temelji na ureditvi civilnopravnih obveznostih pogodb« (Kresal 1995: 405). Obligacijske pogodbe predpostavljajo recipročnost in enakost, stranki pogodbe o zaposlitvi pa sta različni. »Formalna pogodbena svoboda ob dejanski neenakosti strank na področju odvisnega dela, na področju razmerij med delavci in delodajalci, bi pomenila prevlado volje samo ene pogodbene stranke, ekonomsko močnejšega delodajalca« (Kresal in drugi 2002: 77).

3. ZGODOVINSKI PREGLED UREJANJA DELOVNIH RAZMERIJ DO OSAMOSVOJITVE SLOVENIJE

Da bi razumeli razvoj delovnega prava in delovnopravno ureditev v sedanjem času, moramo pregledati ekonomsko in politično sliko v določenih obdobjih ter razvoj delavstva, delodajalcev in njihovega medsebojnega razmerja. Tako politična kot ekonomska situacija v določenem obdobju sta imeli večji ali manjši vpliv na oblikovanje zakonodaje, s tem pa tudi na pravno urejanje delovnega področja oziroma delovnega prava. Veliko vlogo pri tem so odigrali tudi sindikati; sprva kot posamezna nelegalna združenja delavcev, kasneje pa kot popolnoma legalne, vplivne in pomembne organizacije za zaščito delavcev.

Kot sem že omenil v uvodu, bom zgodovinski pregled razdelil v tri zaključene celote; obdobje od marčne revolucije do razpada stare Jugoslavije, obdobje po drugi svetovni vojni in obdobje po osamosvojitvi Slovenije. Slednjemu bom posvetil večjo pozornost, saj bom primerjal ZDR/90 (sicer sprejet še v Jugoslaviji), ki pa je veljal v Sloveniji tudi po osamosvojitvi, in sicer do konca leta 2002, ter ZDR/2002, ki je začel veljati 1. 1. 2003.

3.1 Pogodba o zaposlitvi pred drugo svetovno vojno

3.1.1 Nekaj besed o kapitalizmu

Pravno urejanje delovnih razmerij se prekriva z nastankom kapitalizma, saj lahko človek postane subjekt delovnih razmerij šele s svobodnim razpolaganjem svoje delovne sile. V dobi kapitalizma (začetek in sredina 19. stoletja) v ospredje stopi ekonomski pogled na prisiljevanje delavcev. »Kapitalist ne veže delavca nase kot osebo s pravno omejeno svobodo, marveč na podlagi pravno svobodne pogodbe, ki pa jo mora delavec sklepati zato, da si omogoči preživljanje« (Vilfan 1996: 425). O obstoju delovnih razmerij lahko govorimo pred nastankom kapitalizma, vendar so v obdobju kapitalizma pridobila pomen na kvantitativni in kvalitativni ravni. »V dobi kapitalizma je delovno razmerje osnovno pravno razmerje, v katerem se odločujoče izraža razredni antagonizem« (Vilfan 1996: 495).

Kapitalizem je naslednik fevdalističnega družbenega sistema. Že v fevdalizmu so nastajali pogoji za razvoj kapitalistično usmerjenega sistema. Tako je osnovni vzrok nastanka kapitalističnega produkcijskega načina nedvomno nadaljnji razvoj družbenih produktivnih sil,

ki je presegel okvire danih fevdalnih produkcijskih odnosov (Kovač 1987). Fevdalne produkcijske odnose torej nadomestijo kapitalistični odnosi, za katere je značilna blagovna produkcija. Za razliko od naturalne in enostavne produkcije v kapitalizmu nimamo več opravka z drobnim blagovnim producentom, temveč s produkcijo velikega obsega, ki je organizirana v okviru kapitalističnega podjetja. Taka ureditev zahteva na eni strani koncentracijo kapitala v rokah kapitalistov, na drugi pa koncentracijo delovne sile - delavcev, ki pa niso lastniki ničesar drugega kot svoje delovne sile. S koncentracijo kapitala na eni strani in koncentracijo delovne sile na drugi sta se izoblikovala dva družbena razreda, ki sta si bila v nasprotju: kapitalisti in delavci. Čeprav sta si nasprotna, pa v kapitalistično urejenem sistemu drug brez drugega ne moreta. Delavci so za razliko od fevdalizma v kapitalizmu osebno svobodni, vendar so hkrati ekonomsko nesvobodni, saj nimajo svojih produkcijskih sredstev. Zato so prisiljeni prodajati svojo delovno silo kapitalistom. Delovna sila tako postane blago na trgu, ki jo delavci prodajajo kapitalistom, da zaslužijo svojo mezdo za preživetje. Zaradi tega je velikokrat prihajalo do izkoriščanja delovne sile (glej Kovač 1987).

3.1.2 Delovna razmerja v kapitalizmu

Ohlapno urejanje delovnih razmerij na začetku in sredini 19. stoletja, je dopuščalo veliko možnosti za izkoriščanje delovne sile. Za razmere, v katerih je živelo delavsko prebivalstvo, je značilen več kot šestnajsturni delovni dan, zaposlovanje žensk in otrok, starih tudi manj kot sedem let, majhne plače za opravljeno delo, ponavadi daleč od eksistenčnega minimuma. Omeniti je potrebno še nehigienske razmere v tovarnah, nepreskrbljenost delavcev za primer bolezni, nesreče ali smrti. Posledice so bile visoka umrljivost, povezana s prisotnostjo številnih bolezni in slabimi stanovanjskimi razmerami. Vztrajna zaostritev razrednega boja je pripeljala do točke, da država ugodí zahtevam delavcev glede boljših življenjskih pogojev. S postopno odpravo najskrajnejših oblik izkoriščanja delavcev se je začel razvoj delovnega prava (Kresal 2005b).

Sprva so najsplošnejše okvire delovnega prava ponujala določila, ki jih je o tej pravni panogi vseboval obči državljanski zakonik. Na delovno razmerje je gledal v smislu civilnega prava, kot na eno izmed vrst obligacijske pogodbe. Delavca in delodajalca je določal kot dve enakopravni osebi pogodbe in ni upošteval družbene vsebine pogodbe ter socialnih zaščitnih načel (Kresal 1997).

3.1.2.1 Delovna razmerja v kapitalizmu na Slovenskem

V 19. stoletju je na območju slovenskega ozemlja veljala stara avstrijska zakonodaja, ki jo je po prvi svetovni vojni zamenjala jugoslovanska zakonodaja. Obdobje ob koncu 19. stoletja lahko označimo kot prvi poseg države z namenom urejanja delovnega razmerja na našem ozemlju³.

Do sprejetja obrtnega zakona so veljale t. i. naredbe, ki so urejale določila glede delovnega razmerja. Leta 1885 je bil sprejet obrtni red, katerega določila so se, za razliko od občega državlanskega zakonika, že omejevala na delovna razmerja v proizvodjalnih gospodarskih panogah. Veljala so tako za razne vrste oseb, ki so bile zaposlene v obrti, kot tudi za druge gospodarske panoge in industrijsko proizvodnjo. Obrtni red je sicer določal delovni čas za delo v tovarnah, ki pa je znašal 11 ur dnevnega efektivnega dela. Za delo v obrtnih obratih pa delovni čas ni bil določen. Zato lahko rečemo, da je obrtni red prinesel minimalne (pozitivne) spremembe v boju proti izkoriščanju delavcev, vendar pa »je bila misel o zaščiti delavca kot socialno šibkejšega sopogodbenika le malenkostno zaznavna« (Vilfan 1996: 496). Obrtni red ni določal (minimalne) višine mezde, prav tako ni prinašal nobenih novih določil in sprememb glede zaposlovanja žensk in otrok. Šele v začetku leta 1911 je bilo določeno, da je nočno delo žensk prepovedano.

Vendar pa so določila veljala le za industrijske obrate. Šele po prvi svetovni vojni pride do delne uzakonitve osemurnega dnevnega delavnika z zakonom o zaščiti delavcev (glej Kresal 1997).

3.1.3 Razvoj sindikalnega gibanja v Evropi

Zgodovino sindikalnega gibanja lahko povežemo z razvojem delavstva, boja za njihove pravice in življenjske ter delavske pravice. V razmerju delodajalec in delavec je slednji zagotovo v podrejenem položaju

Prvi zametki sindikatov segajo v 19. stoletje, ko so delovali v bolj ali manj skrivnih oblikah, saj takrat ni obstajala nobena pravna podlaga za obstoj in delovanje take oblike zaščite

³ V tem času je večji del ozemlja Slovenije pripadal Avstro-Ogrski, manjši del pa Italiji.

delavstva. Razvoj sindikalnega gibanja lahko razvrstimo v tri zaključene celote; obdobje prepovedi sindikalnega gibanja, obdobje pravne tolerance sindikatov in obdobje svobodnega delovanja.

3.1.3.1 Obdobje prepovedi sindikalnega gibanja

To obdobje sovpada z nastankom liberalnih kapitalističnih držav. Takrat so bila prevladujoča produkcijska razmerja kapitalistična razmerja. Država ni ščitila delavcev, delavci pa so povečini živeli v težkih razmerah ter potrebovali samozaščito. Poleg teh dveh dejavnikov je skupaj s številčnostjo delavcev pripeljalo do začetka sindikatov oziroma v tistem času do interesnega združevanja delavcev. Tako so na začetku nastalečasne oblike združevanj delavcev, kasneje pa družbe za vzajemno pomoč in iz tega so se nato razvili sindikati v bolj ali manj podobni obliki, kot jo poznamo danes. Vendar pa so bila vsa ta združenja obsojena na tajno delovanje, saj ni obstajala nobena zakonska podlaga za njihov razvoj, še več, obstajala je zakonska prepoved takih združevanj in s tem posledično državna represija. Glavni motiv za prepoved takih oblik združevanj je bila obramba buržoaznega ustavnega reda. »Obramba s strani buržoazije vzpostavljene ureditve je temeljila na pravici do zasebne lastnine ter na prosti konkurenci individualnih ekonomskih moči, proti katerim so bili v skupine organizirani delavci opredeljeni kot rušilci vzpostavljenih vrednot« (Novak 1992: 14).

3.1.3.2 Obdobje pravne tolerance sindikatov

Sledilo je obdobje, ko so različne državne zakonodaje ukinile zakonske prepovedi poklicnih združevanj. Združevanje ni bilo več kaznivo dejanje, prav tako so bile ukinjene kazenske norme za voditelje takih združevanj. Vendar pa so države med različnimi delavskimi združenji sprejele najprej tista, ki niso vplivala na določitev cene delovne sile, kot na primer združenja za vzajemno pomoč, kulturna združenja ter zadruge. To obdobje tolerance se pričinja tudi s poklicnimi združenji delodajalcev. Njihovo združevanje je protiutež združevanju delavcev. Vendar pa je v praksi prihajalo do dvojnih meril, saj so »policija in sodišča tolerirala delodajalske dogovore tudi iz političnih razlogov, ker te oblike združevanja niso imele namena spodkopavati bogastva in napredka naroda, medtem ko taka toleranca ni bila možna pri delavskih oblikah združevanja, ki so pravzaprav predstavljala le elemente socialnega nemira ter politične agitacije« (Novak 1992: 15).

3.1.3.3 Obdobje svobodnega delovanja sindikatov

Različni razlogi so botrovali zakonsko določenemu in pravno priznanemu poklicnemu združevanju ali sindikatom. Dva izmed najpomembnejših sta zagotovo pritisk združenj, ki so takrat že dejansko obstajala in imela toleranco s strani državnega aparata in pritisk delavskih političnih strank. S tem se je naredil prvi korak k neokapitalističnemu buržoaznemu redu, ki je dopuščal ustanovitve vmesnih teles med državo in posamezniki. »Socialna pravičnost se ni več zagotavljala samo z državnimi normami, ampak tudi z določili, ki jih skupno opredelijo delavci in delodajalci« (Novak 1992: 15).

3.1.4 Začetki pravne zaščite delavcev na Slovenskem

France Kresal poudarja, da je delavsko vprašanje začelo dobivati pomen socialnega vprašanja šele proti koncu 19. stoletja. Do tega časa je vladala obrtna svoboda in država ni imela potrebe, da bi delavca kot šibkejši člen v razmerju z delodajalcem (pravno formalno) zaščitila. Prvi premik v zaščiti delavcev s strani države se je zgodil v začetku 20. stoletja s pogodbo o delovnem razmerju. Ta je omejila prekomerno izkoriščanje delavcev. Iz tega so nastali temelji delavske zaščite, delavske socialne zakonodaje, in sicer: omejitev delavnika, prepoved zaposlovanja otrok, zahteva po najnujnejših varnostnih ukrepih v tovarnah in zaščita v primeru bolezni, smrti, starosti ter brezposelnosti. Hkrati se je z ustanovitvijo razrednobojskih organizacij delavskega razreda spremenilo razmerje družbenih sil (Kresal 1989). Za naše ozemlje je pomemben zakon o koalicijski svobodi iz leta 1871, ki je odpravil določila kazenskega zakona iz leta 1859, katera so prepovedovala združevanje delavcev v sindikate (Bohinc 2000: 43). Delavci so prek ustanovljenih organizacij (zametki sindikatov) postajali vse bolj povezani, organizirani in močnejši v uveljavljanju svojih pravic in dolžnosti. Tako se je končala doba enostranskih ukrepov države ter nastopila doba dvostranskih pogajanj. Kolektivne pogodbe so se razvile v pomemben vir delovnega prava. Postale so avtonomen, splošen in pismen sporazum med strankami delovnega razmerja; med združenji delavcev in delodajalci. Pravice in dolžnosti pogodbenih strank so tako postale zavezujoče, neposredne in prisilnopravne. To so torej prvi premiki v smeri pravne zaščite delavcev ter spoštovanja dolžnosti delodajalcev.

3.1.5 Obdobje med obema vojnama

Nad urejanjem in uveljavljanjem delovnopravnih predpisov je imela v tem obdobju monopolno vlogo država. Prek državnega aparata je država upravljala z (ne)gospodarskimi organizacijami. Značilni so bili številni predpisi in podzakonske pravne norme, ki so podrobno urejale delovna razmerja, vendar pa niso mogle urediti vseh specifičnih odnosov, ki v delovnem razmerju obstajajo. Zaradi državnega monopola nad urejanjem delovnih razmerij je bila glavna funkcija sindikatov v izvajanju državne volje. Državni administrativni aparat je skrbel za uveljavitev predpisov, sindikat pa za aplikacijo delovnopravnih norm (glej Kyovsky 1975).

Zakon o združenem delu je bil sprejet 28. februarja leta 1922 in je določal, da delovno razmerje ureja individualna ali kolektivna pogodba. Najnižja starost za vstop v delovno razmerje je bila določena na 14 let. Z redkimi izjemami je bilo žensko in mladinsko delo med deseto uro zvečer in peto uro zjutraj prepovedano. Delovni čas je bil določen na osem do deset ur dnevno (Kyovsky 1961).

Konec leta 1931 je izšel novi zakon o obrteh, ki je ločil med vajenci, pomočniki, trgovskim in ostalim višjim pomožnim osebjem ter industrijskimi delavci. Za industrijske delavce je bila določena obveznost poslovnega reda, ki je morala podrobno vsebovati pogoje delovnega razmerja v posameznem podjetju. Poslovni red je moral vsebovati tudi kategorizacijo delavcev in navodila za ravnanje pri nezgodi ali v primeru bolezni. Z letom 1937 nastopi uredba, ki določa sklepanje kolektivnih pogodb, poravnanje in razsodništvo ter minimalno višino mezde, ki pa je bila določena glede plačila na uro⁴ (Kresal 2005b).

3.1.5.1 Socialna politika; zavarovanja, plačni sistemi in zaslužki

Nova sprejeta delavska zakonodaja v začetku 20. stoletja je sicer poenotila delavsko zaščito, to pa delavcem ni prineslo nobenih sprememb. V času med obema vojnama je bil uveden osemurni delavnik in podpiranje brezposelnih. Pomemben je Zakon o inšpekciji dela. ZID je bil sprejet leta 1922 in je inšpektorjem dela prinesel velike pravice in dolžnosti na področju

⁴ Leta 1939 so bile mezde 25,15 jugoslovanskih dinarjev dnevno. Za ta denar je delavec lahko kupil približno 8 kg krušne moke ali 1,5 kg govejega mesa (Kresal 2005b: 488).

delavskega vprašanja. Za posredovanje dela in pomoč brezposelnim so bile po direktivi takratne pravne ureditve zadolžene občine (Kresal 1997).

Kljub temu da je delavska zakonodaja počasi prinašala enotnost na področju delavstva, pa to ne velja za vprašanje socialnega zavarovanja. To ni bilo niti enotno niti splošno. Zaposleni v različnih panogah in sektorjih so imeli različno urejeno zavarovanje. Na tem področju ni bilo nobene pravne ureditve, ki bi določala in urejala socialno vprašanje. Tako so različne panoge vsaka zase in za svoje zaposlene skrbele ter urejale zavarovanje. Nadzora nad tem pa ni bilo. Nekoliko boljše ureditev je opaziti na področju plačnega sistema in mezd. V uporabi so bile tarifne lestvice, ki so jih določale kolektivne pogodbe (glej Kresal 2005a). Vendar pa je višina mezd v času med obema vojnoma močno nihala. Minimalna višina mezde ni bila določena v nobenem zakonu niti v kolektivni pogodbi. Le-to je namreč določil ban⁵.

3.2 Obdobje po drugi svetovni vojni do osamosvojitve Slovenije (1945–1991)

3.2.1 Sprememba koncepta delovnega razmerja

Socializem je družbenoekonomski sistem, v katerem je lastnina zasnovana na državnem lastništvu in centralnem planiranju. Politično situacijo kontrolira ena stranka, ki je na oblasti in ima monopol (glej Horvat 1989).

Delavec je s socialistično revolucijo po drugi svetovni vojni in podržavljanjem produkcijskih sredstev stopil v delovno razmerje z novim lastnikom - državo. Kljub temu da se v celoti ohranja model lastninske pravice in model meznega delovnega razmerja, pa se z nacionalizacijo uniči lok klasične lastninske napetosti. »Na račun povečane socialne komponente se zmanjšuje delovna učinkovitost« (Berden 1990: 9).

⁵ »Hkrati se je država preimenovala v Kraljevino Jugoslavijo. Razdeljena je bila na nove upravne enote – Banovine. Na tej podlagi sta se ljubljanska in mariborska oblast združili v Dravsko banovino, ki je obsegala tako rekoč vse slovensko ozemlje v Jugoslaviji« (Perovšek 2005: 184). Ban, ki ga je postavil kralj, je bil predstavnik vlade v banovini.

Za instrument urejanja delovnih razmerij veljajo v socialistični ureditvi oziroma modelu še vedno kolektivne pogodbe; »kot nasprotni stranki v kolektivnem dogovarjanju se pojavljata dva subjekta, med katerima ni nikakršnega nasprotja oziroma je to nasprotje zgolj umetno in navidezno« (Berden 1990: 9).

Pravo nasprotje je obstajalo med delavci in državno birokracijo, ki je prikrito. Za nedemokratične državne sisteme velja togost in dogmatičnost. Zato je logična posledica, da je tudi delovno pravo represivno in togo, ustrezajoč vrednotam in sistemu v družbi kot celoti. Zaničanje osebne lastnine se je nadaljevalo v zaničanje osebne iniciative. Tako kot lastnina, tudi znanje, ustvarjalnost in sposobnost posameznikov niso dobili svoje vloge in veljave. Vse to je vodilo v gospodarsko stagniranje in kasneje v nazadovanje sistema. Ker sistem ni priznaval privatne lastnine, ni prihajalo do izločanja nesposobnih, hkrati pa tudi ne do nagrajevanja in stimuliranja sposobnih. Državni aparat je imel velik vpliv na vse sfere človeškega življenja. Sposobnost in nesposobnost ljudi se je merila na podlagi političnih atributov. Logična posledica koncepta asociativnega modela oz. ureditve je bila poplava pravnih virov. Prav tako so se težave kazale na trgu delovne sile. Trg dela ni funkcioniral pravilno. Lahko govorimo o ponudbi na trgu delovne sile, ne pa o povpraševanju. »Delavec je bil sprejet na delo in je takoj vstopil v funkcijo svojega lastnega zaposlovalca, v isti funkciji pa se seveda ni nikoli odpustil z dela, čeprav je npr. slabo delal in bi bil z dela odpuščen v primeru ločevanja obeh funkcij« (Berden 1990: 11). Tako je bilo bistvo ureditve po zakonu o združenem delu, da je bil delavec »del lastnine« organizacije, v kateri je delal. Tako ni obstajala bojazen pred izgubo delovnega mesta. Znotraj produktivne sfere se je oblikoval velik odstotek zaposlene delovne sile, ki pa je v resnici bila nezaposlena. Kljub temu pa so vsi ti delavci odločali o vseh funkcijah organizacije. Tako se je ohranjalo stanje, »ki je bilo najustreznejše za tovrstno preživetje, preživetje ob minimalnem delu in maksimalni socialni varnosti« (Berden 1990: 12).

3.2.2 Jugoslovanski pravni sistem

Odloki drugega zasedanja AVNOJ⁶ so začetek novega pravnega sistema, ki se je pričel razvijati v času socialistične revolucije. »V teh procesih je bil zagotovljen odločujoč vpliv interesov novih socialnih sil, med katerimi je zavzemal osrednje mesto delavski razred s svojo

⁶ Drugo zasedanje AVNOJ (Antifašistični svet narodne osvoboditve Jugoslavije) leta 1943.

politično organizacijo» (Igličar 1978: 171). Tako so bili interesi delavskega razreda zastopani že v začetku nastajanja novega pravnega reda v Jugoslaviji. Kljub temeljnim razrednim razlikam med socialističnim in buržoaznim pravnim redom pa je v socialistični pravni ureditvi še vedno ostala vrsta institutov, ki so bili vezani na blagovni način proizvodnje (Igličar 1978).

Novo pravo se je v povojnem obdobju ustvarjalo postopoma, vendar z veliko dinamiko. Po besedah Igličarja pa se je kljub temu izgrajevalo takšno socialistično pravo, ki ni dovoljevalo več izkoriščanja in je priznavalo ter varovalo neenakost, ki je izvirala iz uporabe načel delitve po delu. Delavcem je bilo potrebno zagotoviti pravice, ki zagotavljajo vpliv na pogoje združenega dela (glej Igličar 1978).

3.2.3 Delovna razmerja v letih po drugi svetovni vojni

Drago Mežnar ugotavlja, da takoj po letu 1945 še ni bilo predpisa, ki bi urejal sklepanje delovnih razmerij. V uporabi so bili administrativni akti državnih organov, na podlagi katerih so se v tem obdobju zaposlovali delavci. Leta 1948 je bilo prvič predpisano, da se delovno razmerje sklepa s tako imenovano delovno pogodbo. Uredba o ustanovitvi in prenehanju delovnega razmerja⁷ je takrat določala, da se delovno razmerje sklene z delovno pogodbo, ki je bila lahko pisna ali ustna, za določen ali nedoločen čas. Dopuščala je možnost odpovednega roka, ki je bil določen na podlagi zakona. Pomembna značilnost te pogodbe je, da je bila avtonomija volje strank še relativno neomejena. Delovno razmerje se je lahko sklenilo pisno, ustno ali pa molče.

Za sklenitev pravnoveljavnega delovnega razmerja se je štelo vsakokrat, ko je delavec začel opravljati delo proti plačilu. Kot delodajalec so takrat nastopala državna ali združna podjetja, državni uradi, družbene organizacije, pa tudi zasebne fizične in pravne osebe. Pogodba je morala biti registrirana pri pristojnem organu najkasneje pet dni po njeni sklenitvi. Pri odpovedi pogodbe je pomembno dejstvo, da je delodajalec moral odpoved obrazložiti, delavec pa upravičiti, vendar samo na delodajalčevo zahtevo. V primeru nestrinjanja ene izmed strank je končno besedo imela komisija za delovne spore, ki so jo ustanovili v posameznih podjetjih. Iz tega lahko sklepamo, da delavec ni imel nobenega sodnega varstva. Delovna pogodba je lahko prenehala tudi s pisnim sporazumom obeh strank, s katerim sta se stranki sporazumeli o prenehanju delovnega razmerja. Zaposlitev je takoj po drugi svetovni

⁷ Uradni list I. FLRJ, št. 84/54

vojni (v obdobju državnega administrativnega socializma) temeljila na podlagi administrativnih aktih državnih organov (glej Mežnar 1998).

3.2.4 Obdobje delavskega samoupravljanja

Po letu 1953 je že obstajala ustavna opredelitev samoupravne družbenoekonomske ureditve z družbeno lastnino kot prevladujočo obliko lastnine. Samoupravljanje se je pojavilo kot oblika političnega sistema, v katerem ustvarjalci presežne vrednosti prevzemajo upravljanje vseh družbenih zadev. To je bila podlaga za drugačen pristop k urejanju delovnih razmerij. »Gre za postopen prehod iz najemnih delovnih razmerij k tako imenovani svobodni asociaciji proizvajalcev, pri kateri med delavcem in delovnimi sredstvi ni več posrednika« (Radovan 1981: 584).

ZDR/57 je prinesel določilo, da se delovna razmerja v gospodarskih organizacijah sklepajo s sporazumom, ki mora biti pisen, če se delovno razmerje sklepa za določen čas, z visoko kvalificiranimi delavci, s tujimi državljani ali za poskusno delo. V nasprotnem primeru je bil sporazum lahko usten. S tem sporazumom delovna pogodba, ki je bila prej temelj urejanja delovnih razmerij, zgubi svojo veljavo. »Delovno pogodbo je nadomestil sporazum, kar pomeni prehod od pogodbene k združevalni vrsti delovnega razmerja oziroma od najemne k asociativni« (Bohinc 2004: 22).

S tako opredelitvijo sporazuma pa še vedno obstaja avtonomija strank sporazuma (pogodbe), saj sta se stranki sporazuma že lahko pogajali glede določenih vprašanj tega razmerja. Bistveno je torej bilo, da so se razmerja sklepala s sporazumom in ne s pogodbo. V tem času je značilen dualizem delovnih razmerij, saj je veljala posebna ureditev za delavce v gospodarstvu in delavce v javnih službah. Po letu 1965 na podlagi Temeljnega zakona o delovnih razmerjih je delavec sklepal delovno razmerje na podlagi sklepa o izbiri in sprejema na delo, hkrati pa je tedaj prenehalo obdobje dualizma pri urejanju delovnih razmerij, saj je bila družbenoekonomska ureditev na podlagi družbene lastnine ter samoupravljanja že temelj urejanja vseh družbenih razmerij (Mežnar 1998).

3.2.5 Obdobje medsebojnega delovnega razmerja

Z ustavnimi določbami leta 1974 je bi postopek uvajanja medsebojnih delovnih razmerij in popolne odprave dvostranskosti delovnega razmerja končan (Mežnar 1998). V zakonskem urejanju na področju delovnega prava in zaposlovanja delavcev so bistvene spremembe nastale po letu 1973. Takrat sta bila sprejeta Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in republiški (sprejet v SRS) Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci. Iz vrst prijavljenih na delovno mesto se je sprejel sklep za prosto delovno mesto. »Odločitev ni več akt o sklenitvi delovnega razmerja, temveč akt, s katerim se opravi izbira kandidatov za sklepanje delovnega razmerja« (Bohinc 2004: 21). ZZdD je prinesel nove spremembe pri sklepanju delovnega razmerja. Delo delavcev v osnovni organizaciji se je združevalo na podlagi samoupravnega sporazuma. Delovnopravna ureditev SRS v tistem času je temeljila na medsebojnih delovnih razmerjih in skupnem združevanju dela ter sredstev. Delavec je sklenil delovno razmerje že s tem, da je podal izjavo o seznanitvi dela ter da ga sprejema. Z izjavo je delavec sprejel odločitev, da je seznanjen z delom ter da sprejema delo in pogoje, določene v samoupravnem sporazumu in drugih samoupravnih aktih.

Z ZDR/83 je bila pogodbenost in dvostranskost delovnega razmerja zgolj med delavci, ki so bili zaposleni pri zasebnih delodajalcih (Bohinc 2004: 23). Zato je potrebno na tem mestu ločiti pogodbo o delovnem razmerju in sklenitev delovnega razmerja delavcev v združenem delu. Delavec in nosilec osebnega dela sta se v pisni obliki dogovorila tako o podrobnostih oziroma vsebini delovnega razmerja, ki sta ga sklepala, kot tudi o začetku dela (Mežnar 1998).

3.2.5.1 Urejanje delovnih razmerij v organizacijah združenega dela po Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 1983

V organizacijah združenega dela je delovna razmerja urejal ZDR/83. V prvem členu definira delovna razmerja delavcev v združenem delu kot medsebojna razmerja delavcev, ki jih delavci pri uveljavljanju pravice dela z družbenimi sredstvi vzpostavljajo pri skupnem delu z družbenimi sredstvi in urejajo s samoupravnimi splošnimi akti⁸.

⁸ Statut, pravilnik, poslovnik, navodila in sklepi temeljne organizacije združenega dela (glej Šinkovec 1988).

Za sklenitev delovnega razmerja ZDR/83 določa postopek in način, ki je določen s samoupravnim aktom. Delovno razmerje lahko sklene vsak, kdor izpolni pogoje, ki so določeni s samoupravnim splošnim aktom o delovnih razmerjih temeljne organizacije. Zakon za sklenitev novega delovnega razmerja najprej določa prijavo na oglas oziroma javni razpis, ki mora vsebovati pogoje za opravljanje dela ter rok, v katerem se morajo kandidati prijaviti. Za sklenitev delovnega razmerja se šteje pisna izjava delavca, s katero izjavi, da pristopa k samoupravnemu sporazumu o združevanju dela delavcev v temeljni organizaciji (34. člen ZDR/83).

O prenehanju delovnega razmerja omenjeni zakon govori od 169. do 181. člena. Delavcu preneha delovno razmerje, če *pismo izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji in da prekinja delovno razmerje, če se s pooblaščenim organom pismo sporazume, da mu preneha delovno razmerje v temeljni organizaciji, če noče opravljati del oziroma nalog, ki so mu ponujene in ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi in če je delavcu dokončno izrečen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja* (ZDR/83 169. člen). Vendar pa delavcu po zakonu delovno razmerje ne more prenehati, če zaradi združitve temeljnih organizacij ali tehnoloških in drugih izboljšav, s katerimi organizacija doseže višjo stopnjo produktivnosti dela, njegovo delo v tej organizaciji ni več potrebno. Organizacija sama mora poskrbeti za dokvalifikacijo ali prekvalifikacijo delavca, katerega delo je zaradi tehnoloških izboljšav odvečno. V kolikor delavec krši delovne obveznosti, lahko disciplinska komisija izreče opomin, javni opomin, razporedi delavca na druga delovna mesta, mu odredi denarno kazen ali določi prenehanje delovnega razmerja.

3.2.5.2 Urejanje delovnih razmerij v organizacijah združenega dela po Zakonu o združenem delu iz leta 1987

Tako na zveznem kot tudi na republiškem nivoju so s spremembami ZZD hoteli doseči spodbujanje družbenega in koristnega dela in povečevanje interesa za produktivno delo. Cilji so bili postavljeni za odpravo preveč togega normiranja delovnih razmerij v zvezni zakonodaji in prepustitvi večjega manevrskega prostora republiški zakonodaji in predvsem samoupravnemu urejanju z namenom upoštevanja specifičnosti republik in pokrajin. Spremembe ZZD naj bi prispevale k učinkovitejšemu gospodarjenju, boljši organizaciji dela, učinkovitejši izrabi kapacitet, prožnejši izrabi delovnega časa, porastu produktivnosti dela in

kadrovski prenovi, kar naj bi bil predpogoj za tehnološko posodabljanje. S spremembami so želeli zagotoviti možnost za večjo disciplino in odpravo nestrokovnega in malomarnega dela, zaostriti strokovnost in učinkovitost poslovodnih funkcij ter zagotoviti enostavnejše razporejanje delavcev k delom in nalogam zaradi povečanja mobilnosti in fleksibilnosti⁹. Zavedali so se,¹⁰ da prenova in spreminjanje delovne zakonodaje še ne bo prineslo rešitve gospodarskih težav. Vendar pa lahko v določenem obsegu spremembe pomembno vplivajo na izboljšanje gospodarskega sistema (Kalčič 1988).

Pri sklenitvi delovnega razmerja so pomembne novosti nastale na področju stopenj strokovne izobrazbe, ki je pogoj za opravljanje posameznih nalog in del. Le-te so omejili s treh na samo dve stopnji. Zaradi tega so se v praksi pojavili problemi zaradi delavcev, ki so sklenili delovno razmerje na podlagi samoupravnega splošnega akta, ki je določal tri stopnje. Za rešitev problema sta obstajali dve alternativni. Delavci v temeljni organizaciji bi lahko sprejeli sklep, da si mora delavec v določenem roku pridobiti manjkajočo strokovno izobrazbo ali da se delavcu prizna z delom pridobljena delovna zmožnost.

ZZD/87 je na novo uredil vprašanje poskusnega dela. Poskusno delo (v kolikor se je temeljna organizacija odločila pri posameznem delavcu) je postalo pogoj za nadaljevanje delovnega razmerja in ne pogoj za njegovo sklenitev. »Iz ZZD jasno izhaja, da je institut poskusnega dela fakultativen institut, pri čemer pa bi morali delavci pri odločanju, za katera dela se uvede poskusno delo, kot odločilno upoštevati to, da je preverjanje strokovnih sposobnosti potrebno predvsem za dela, ki terjajo posebne sposobnosti na določenih področjih (Končar 1988: 43-44).

Pri sklenitvi delovnega razmerja je ZZD/87 prinesel nove spremembe tudi na področju pripravništva. Določena je bila obveznost sklepanja delovnega razmerja s pripravniki in na način, da je predvidevala zbiranje sredstev za odpiranje novih delovnih mest tistih organizacij združenega dela, ki zaradi posebnih delovnih procesov ali drugih razlogov ne bi mogle zaposliti pripravnika (glej Končar 1988).

Družbene usmeritve so prinesle nova določila tudi na področju delovnega časa. Glavne težnje družbe so bile, da bi se povečala zaposlenost in produktivnost dela. Le-te pa so prinesle

⁹ To je bilo posebej pomembno pri prestrukturiranju gospodarstva, reševanju problematike presežkov delavcev in brezposelnosti nasploh.

¹⁰ V obdobju pred uveljavitvijo ZZD/87 je bila opravljena v SRS temeljita analiza problematike delovnopravne zakonodaje, ki je bila objavljena v Poročevalcu Skupščine SRS številka 6/87.

spremembe tudi pri urejanju in določanju delovnega časa. Pred sprejetjem ZZD/87 je bilo skrajševanje delovnega časa na manj kot 42 ur tedensko dovoljeno samo pod pogoji, ki jih je določal zakon. Z dopolnitvijo te določbe v ZZD/87 pa lahko ugotovimo, da se delovni čas lahko skrajša (in velja za polnega) zaradi ekonomske stabilizacije, »kjer se skrajševanje delovnega časa tretira kot ukrep, ki naj doseže ustrezne rezultate na področju humanizacije dela in življenja v pogojih dela na področju sodobne tehnologije in modernizacije delovnega procesa kot tudi ukrep, ki naj povzroči prerazporeditev razpoložljivega obsega dela na večje število delavcev« (Dobrin 1988: 90).

ZZD/87 uzakoni delo za krajši delovni čas, ki je bil pred tem sicer tudi že določen, vendar površinsko ter ponekod samo za delavke in ne za delavce. Zakon je dal, za razliko od stare zakonodaje, tudi možnost prerazporejanja delovnega časa. Zaradi učinkovite izrabe delovnih sredstev in zadovoljevanja potreb uporabnikov so s spremembami delovnega časa dane pravne podlage za skrajševanje in prerazporejanje delovnega časa.

Glede prenehanja delovnega razmerja bom navedel samo bistvene spremembe, ki jih je prinesel ZZD/87. Delovno razmerje preneha delavcu, če na poskusnem delu ni dosegel ustreznih rezultatov, če delavec ni prihajal na delo zaporedoma sedem delovnih dni, o razlogih pa ni obvestil organizacije združenega dela in če je zaradi krivde delavca organizacija združenega dela zašla v ekonomske težave (glej Radovan 1988).

4. DELOVNA ZAKONODAJA IN DELOVNA RAZMERJA PO OSAMOSVOJITVI

4.1 Gospodarski kontekst

V dvajsetem stoletju, ko je bilo ozemlje Slovenije del Jugoslavije, se je Slovenija v gospodarskem smislu zelo hitro razvijala. »V obdobju 1921–1940 se je delež kmečkega prebivalstva zmanjšal s 66 % na 53 %, ob koncu druge Jugoslavije v osemdesetih letih pa je bil ta delež le še 10 %« (Stanojević in drugi 2001: 74). Vendar pa je ob osamosvojitvi in po njej slovensko gospodarstvo doživelo padec. Zaradi razpada socialističnih državnih ureditev v državah vzhodne Evrope, razpada jugoslovanskega trga in gospodarske krize v svetu je Slovenija izgubila velik del trgov, na katera so prodajala slovenska podjetja. »Prvo polletje leta 1993 je torej še vedno kazalo podjetniško nazadovanje. Drugačne pa so bile razmere ob koncu leta 1993. Gospodarsko oživljanje v zadnjem četrtletju leta 1993 je omogočilo, da so se izgube slovenskega gospodarstva v tem letu zmanjšale« (Ovin, Borak 1997: 50).

4.1.1 Tranzicija

Pojem označuje »potovanje« od ene točke do druge. Tranzicija označuje prehod od centralno-planskega gospodarskega sistema do tržnega sistema, hkrati pa iz enostrankarskega sistema v sistem demokracije. Tranzicija se ne odvija samo na gospodarskem in političnem področju, temveč na tudi ravni drugih družbenih procesih. Zato je to dolgotrajen in kompleksen pojav, odvisen od cele vrste dejavnikov. Gre torej za prehod iz enega politično gospodarskega sistema v drugega, ki ima vplive na vse sfere družbenih procesov (Lavigne 1999).

Leta 1989 se je z amandmaji k takratni ustavi tudi pri nas začela odvijati tranzicija. V tistem času Jugoslavija ni imela več klasičnega planskega gospodarstva, je pa imela monopol komunističnih strank, torej ni imela demokracije. Slovenija je bila, izmed držav v federativni zvezi, najbolj razvita. Omenjenega leta je vlada Jugoslavije sprejela program stabilizacije, ki pa je zaradi pomanjkanja političnega konsenza propadel (Lavigne 1999).

Slovenija je potrebovala dva sklopa reform za prehod iz socialistične ekonomije z državno in družbeno lastnino v tržno ekonomijo (s prevladujočo privatno lastnino). Makroekonomska stabilizacija in notranja ter zunanja liberalizacija in privatizacija so bili nujni ukrepi tranzicije v Sloveniji. Cilj makroekonomskih politik je bil vzpostaviti stabilno okolje in prostor za

dokončanje procesa tranzicije in pridružitve EU. Uspešne makroekonomske politike stabilizacije in liberalizacije so odprle pot novim institucionalnim in strukturnim reformam (Mrak in drugi 2002).

4.2 Delovna zakonodaja in pogodba o zaposlitvi do 2003

Po osamosvojitvi so se za urejanje delovnih razmerij smiselno uporabljali ZGD, ZTPDR in ZDR/90. Slednja dva sta bila sprejeta še v nekdanji Jugoslaviji, »vendar pa se na podlagi osamosvojitvenih aktov iz leta 1991 smiselno uporabljata kot predpisa Republike Slovenije« (Stanojevič in drugi 2001: 77).

4.2.1 Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR)

Pri utemeljevanju zakona je bilo v začetku bistveno vprašanje pravice dela z družbenimi sredstvi. Takratna ustava je to pravno kategorijo sicer določala, hkrati pa je ta pravica zastarala s sprejetjem nekaterih ustavnih določil in zakona o podjetjih. Delovno razmerje je bilo potrebno oblikovati na temelju interesno nasprotnih položajev, ki prinašajo produktivnost. Z delovnim razmerjem po ZTPDR je mišljeno razmerje med delavcem in organizacijo (delodajalcem), ki je prostovoljno zaradi opravljanja določenih del in odgovorne uporabe sredstev. Sem spada tudi uresničevanje pravic in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja. ZTPDR je delovno razmerje razumel kot dvostransko razmerje delavca in delodajalca, v katerem je delavec dolžan (predvsem) opravljati določena dela in odgovorno uporabljati sredstva delodajalca. Delodajalec pa je zavezan delavcu uresničevati pravice in obveznosti, ki izhajajo iz dela. Ločitev med organizacijo in delodajalcem pa je še vedno obstajala. Tako so se med organizacije uvrščala podjetja, organizacije družbenih dejavnosti, banke, druge finančne ustanove, zavarovalnice in zadrage. Za delodajalca pa so se takrat smatrali obrtniki, civilne pravne osebe, fizične osebe, kmetijska gospodarstva, predstavništva tujih organizacij in diplomatska predstavništva (Berden 1990).

Razlikovanje med organizacijo in delodajalcem ima za posledico predvsem to, da se delovna razmerja v organizaciji urejajo na podlagi zakona, kolektivne pogodbe in splošnega akta, pri delodajalcu pa zgolj na podlagi zakona in kolektivne pogodbe. To dejstvo je lahko sporno med drugim v primeru, ko ima manjša organizacija zaposlenih manj delavcev od obrtnika ali drugega subjekta, ki ga uvrščamo med delodajalce (glej Berden 1990).

Organizacija nima več lastnosti družbene pravne osebe. Lastnino podjetja tvori samo premoženje, ki je v lasti podjetja. Podjetje je lastnik sredstev in ne več kot oblika združevanja dela in sredstev. Tako je logično, da je opuščena ideja, »da delavec dobi plačilo za opravljeno delo v obliki deleža pri združenem delu z družbenimi sredstvi ustvarjenem dohodku« (Berden 1990: 14).

ZTPDR je postavil nove koncepte delovnega razmerja, »in sicer kot dvostransko razmerje med delavcem in organizacijo oziroma delodajalcem, ki se ureja z zakonom, s kolektivno pogodbo in splošnim aktom« (Mežnar 1998: 27). Za sklenitev delovnega razmerja je predvidel sklep za sklenitev delovnega razmerja v vseh primerih, v katerih je delodajalec organizacija, pogodbo o zaposlitvi pa za sklenitev delovnega razmerja z delodajalci, ki so bili fizične osebe (v zasebnem sektorju). Ureditev po ZTPDR je določala, da delavec sklene delovno razmerje z dnem, ko nastopi delo. Pisna izjava, s katero delavec potrdi, da so mu znani splošni akti in da jih sprejema, ni več potrebna. Zakon definira delovno razmerje kot dvostransko razmerje, vendar vsebinsko pogodbe o zaposlitvi, kot pravni temelj tega razmerja, eksplicitno ne ureja. Dvostranskost delovnega razmerja razume v smislu sklepa pristojnega organa na eni in z delavčevim nastopom dela na drugi strani. ZTPDR torej pogodbe o zaposlitvi še ne ureja, prav tako ne predvideva pogodbe o zaposlitvi za sklenitev za vsa delovna razmerja, temveč loči med delodajalcem in organizacijo.

Pisni sklep oz. pogodba o zaposlitvi (pri zasebnem delodajalcu) mora vsebovati določbe o delovnem mestu, za katerega je kandidat izbran, določilo, ali gre za delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, polni ali krajši delovni čas, zapisan mora biti tudi datum nastopa dela delavca in pravni pouk o posledicah, če kandidat določen dan ne prične z delom zaradi neopravičenih razlogov. S pravicami, odgovornostjo in obveznostmi, ki izhajajo iz splošnih aktov organizacije in kolektivnih pogodb, se mora delavec prej seznaniti (Lang in drugi 2000).

4.2.2 Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990

ZDR/90 pogodbo o zaposlitvi sicer obravnava (v 11., 12. in 13. členu), vendar je ne definira. V 11. členu določi pogodbo o zaposlitvi kot temelj za sklenitev delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem: *Organizacija oziroma delodajalec in delavec skleneta pogodbo o zaposlitvi, s katero se v skladu s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom dogovorita o*

tistih pravicah in posebnostih, ki se nanašajo na delovno mesto, za katero delavec sklepa delovno razmerje (ZDR/90, 11. člen). V primeru, da pogodba o zaposlitvi ni bila sklenjena, se šteje, da delovno razmerje ni nastalo, s tem pa tudi pravice in obveznosti, ki jih tako razmerje določa. O vsebini in obliki pogodbe kot temelju za sklenitev delovnega razmerja pa zakon ne govori.

ZDR/90 je razdeljen na petnajst poglavij oz. zaključenih celot. V prvem delu do 5. člena obravnava temeljne določbe. Drugi del se nanaša na sklenitev delovnega razmerja. Tu zakon določa poleg splošnih določb zaposlovanja tudi poskusno delo, delovno razmerje za določen čas, pripravništvo, razporejanje delavcev in delo na domu. Tretji del zakona govori o prenehanju potreb po delavcih zaradi nujnih operativnih razlogov v organizaciji oziroma pri delodajalcu. Zakon določi pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da je delavčevo delo pri delodajalcu trajno (več kot šest mesecev). V tem delu zakon govori predvsem o pogojih, ki morajo biti izpolnjeni in jih mora delodajalec upoštevati pri prenehanju potreb po delavcih. Četrty del zakona pa se osredotoči na pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, ki so v delovnem razmerju. Zakon določi 42-urni (polni) delovni čas ter določa odmore, počitke, (letne) dopuste, prav tako pa zakon v tem delu opredeli pravico do izobraževanja delavcev. Peti del zakona govori o posebnem varstvu delavcev; mladine, mater z otroki ter starejših delavcev. V šestem delu je opredeljena disciplinska odgovornost in začasna odstranitev delavca z delovnega mesta. Sedmi del zakona je posvečen prenehanju delovnega razmerja, v osmem delu (v samo štirih členih) pa zakon opredeli varstvo pravic delavcev. Nadalje je opredeljeno še začasno in občasno delo ter delo učencev in študentov. Zakon posveča posebno pozornost tudi kolektivnim pogodbam, saj o le-teh govori od 112. do 119. člena. Na koncu zakona so navedene kazenske, prehodne in končne določbe.

4.3 Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002

Zadnji v celoti nov Zakon o delovnih razmerjih je bil sprejet v Državnem zboru 24. 4. 2002, začel pa je veljati s 1. 1. 2003. Zakonodajni postopek oblikovanja in sprejemanja zakona je trajal vse od leta 1997. Takrat je bil s strani Vlade Republike Slovenije predložen predlog zakona v prvo obravnavo. »V tem času so namreč potekala usklajevanja med socialnimi partnerji, ki so se zaključila 7. novembra s podpisom izjave, s katero so predstavniki sindikatov, delodajalcev in Vlade Republike Slovenije potrdili medsebojno uskladitev besedila predloga zakona« (Belopavlovič 2002: 386). Zakon nadomešča zakona, ki sta veljala

do tedaj, in sicer ZTPRD in ZDR/90. Zakon ureja samo individualna delovna razmerja in ne več kolektivnih, saj le-te ureja Zakon o kolektivnih pogodbah.

Šele v tem zakonu je pogodba o zaposlitvi posebej obravnavana, in sicer v drugem poglavju zakona. Pogodbo o zaposlitvi obravnava kot temelj za sklenitev delovnega razmerja. Zato so poleg točno določene vsebine, oblike, sprememb in posebnosti pogodbe v istem poglavju določene tudi stranke pogodbe ter njihove pravice in obveznosti. Novi zakon je tako velik korak k definiranju oz. določitvi pogodbe o zaposlitvi, njeni obliki in vsebini.

4.3.1 Vsebina zakona

Trenutno veljavni zakon o delovnih razmerjih v desetih poglavjih ureja delovna razmerja. V prvem poglavju so določene splošne določbe, namen in cilji zakona ter njegova uporaba. Prvi del vsebuje tudi določbe o opredelitvi delovnega razmerja, delavca in delodajalca, prepovedi diskriminacije, omejitvi avtonomije pogodbenih strank in splošnih aktih delodajalca. Drugo poglavje vsebuje vsa vprašanja, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi, ki je podlaga za sklenitev delovnega razmerja; vsebina, oblika, stranke pogodbe, pravice in obveznosti strank pogodbe, posebnosti pogodbe (pogodba za določen čas, krajši delovni čas, delo na domu, poslovodne osebe), sprememba delodajalca in prenehanje pogodbe. Tretje poglavje govori o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja, ki se nanašajo na poskusno delo in pripravništvo. Prav tako določa delovni čas, nočno delo, odmore in počitke, letni dopust in druge odsotnosti z dela, izobraževanje ter disciplinsko in odškodninsko odgovornost. V četrtem poglavju je določeno varstvo posebnih kategorij delavcev; varstvo žensk, varstvo žensk zaradi nosečnosti in delavcev zaradi starševstva, mladih do starosti 18 let, invalidov in starejših delavcev. Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja ureja peto poglavje. In sicer pravic pri delodajalcu ter sodno varstvo. Šesto poglavje obravnava določbe o delovanju in varstvu sindikalnih zaupnikov in ureja razmerja in obveznosti delodajalca do sindikatov, položaj sindikalnega zaupnika, njegovo varstvo in članarino. V sedmem poglavju je določena druga oblika dela; delo v tujini, delo otrok, mlajših od 15 let starosti, delavcev iz drugih držav, napotenih v Republiko Slovenijo, delo vajencev, študentov in dijakov ter delovno knjižico. Osmo poglavje določa inšpekcijski nadzor, v devetem in desetem poglavju pa so navedene kazenske, prehodne in končne določbe.

4.3.2 Značilnosti novega zakona

Nataša Belopavlovič (2002: 387) izpostavi naslednje glavne značilnosti novega zakona, in sicer:

Individualna razmerja: zakon ureja samo individualna razmerja; razmerja, ki se vzpostavijo med delavcem in delodajalcem¹¹. Zakon pa ureja tudi nekaj razmerij, pri katerih pogodba o zaposlitvi ni potrebna. Tako zakon predpisuje pogodbe za opravljanje volonterskega pripravništva, vajeništva ter za opravljanje dela študentov in dijakov.

Enotnost in celovitost urejanja delovnih razmerij: zakon zagotavlja minimalen obseg pravic, pripadajočih zaposlenemu, ki jih morata pri sklepanju pogodbe upoštevati tako delavec kot delodajalec. S tem je pogodbeni svoboda strank omejena. Z novim zakonom je prišlo tudi do poenotenja delovnih razmerij¹².

Enaka obravnava velikih in malih delodajalcev: glede velikosti delodajalca zakon določa enako obravnavo tako majhnih kot velikih delodajalcev. Dopušča pa, da se, ko gre za manjše delodajalce, v kolektivnih pogodbah socialni partnerji drugače dogovorijo.

Opredelitev pogodbe o zaposlitvi: zakon opredeljuje pogodbo o zaposlitvi kot posebno pogodbo delovnega prava.

V kolikor v zakonu ni posebnih določil, pa se pri sklepanju, veljavnosti, prenehanju in drugih vprašanih pogodbe smiselno uporabljajo splošna določila civilnega prava.

Uskladitev zakona z mednarodnimi akti: v zakonu je upoštevanih šest pomembnih temeljnih aktov Organizacije združenih narodov, dva dokumenta Sveta Evrope, dvaindvajset ratificiranih in sedem neratificiranih konvencij Mednarodne organizacije dela, deset direktiv Evropske unije s področja delovnega prava ter pet direktiv s področja enakih obravnav žensk in moških¹³.

Pogodba o zaposlitvi v posebnem poglavju zakona: za razliko od starega zakona ima pogodba o zaposlitvi svoje poglavje v zakonu. Tako so celovito urejene stranke pogodbe ter njihove pravice in obveznosti, oblika, pogodbeni svoboda, vsebina in oblike prenehanja pogodbe. Zdi se, da je pogodba o zaposlitvi osrednji del zakona, na katero se nanašajo druge določbe v zakonu.

¹¹ Kolektivna delovna razmerja so urejena v Zakonu o kolektivnih pogodbah.

¹² Zakon v 2. členu določa, da se z njim urejajo tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in zavodih, ter v drugih organizacijah in pri zasebnikih, ki opravljajo javno službo.

¹³ Mednarodne akte, ki so vpeti v ZDR2002, bom navedel v šestem poglavju.

Definiranje pojmov: v novem zakonu je podana definicija delovnega razmerja, delavca in delodajalca, sindikata pri delodajalcu, delovnega časa, nočnega dela delavca in starejšega delavca.

Poudarek na vrednotah: dostojanstvo pri delu, zahteve po upoštevanju pravice delavcev do svobode dela ter varovanja interesov delavcev v delovnem razmerju, varovanje delavčeve osebnosti in osebnih podatkov in prepoved diskriminacije so v zakonu poudarjene vrednote, ki do sedaj v delovnem pravu niso bile izrecno izpostavljene.

Prenos pravic iz kolektivnih pogodb: novi zakon prevzema vrsto pravic, ki so bile prej določene v splošnih kolektivnih pogodbah. Sedaj so z zakonom podrobneje določene pravice v zvezi s plačilom, določeni so dodatki pri posebnih pogojih dela (nočno delo, nadurno delo, nedeljsko in praznično delo). Zakon določa tudi povračila stroškov v zvezi s prevozom, prehrano med delom in potnimi stroški na službenih potovanjih.

Poudarjena vloga institucij: Ob novem pojmovanju delovnega razmerja kot dvostranskega pogodbenega razmerja pridobiva pomen vloga sindikata (predvsem ob sprejemanju splošnih aktov delodajalca)¹⁴ in vloga inšpekcije za delo, ki lahko prevzame vlogo posrednika v morebitnem sporu med delavcem in delodajalcem, v kolikor se v primeru spora obrneta na ta institut.

Razjasnitev dilem, ki jih je povzročal stari zakon: z jasnejšimi določili koriščenja letnega dopusta, urejanja pravic delavca v primeru stečaja, varstva pravic delavcev v primeru spremembe delodajalca in konkurenčne klavzule novi zakon razrešuje (nekatera) vprašanja, ki so se pojavljala pri uresničevanju in uveljavljanju starega zakona.

4.4 Pogodba o zaposlitvi v Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2002

Zakon o delovnih razmerjih ima 246 členov, od tega pogodbo o zaposlitvi neposredno obravnava od 9. do 119. člena¹⁵ v naslednjem redu:

- od 9. do 14. člena obravnava splošna vprašanja glede pogodbe o zaposlitvi;
- 15. in 16. člen se nanašata na vprašanja oblike pogodbe o zaposlitvi;
- od 17. do 21. člena so določene stranke pogodbe o zaposlitvi;
- v 22. členu zakona je določena pogodbeni svoboda;

¹⁴ Zakon o tem govori v 8. členu.

¹⁵ Zakon pogodbo o zaposlitvi obravnava v malo manj kot polovici členov z razliko od starega zakona, ki pogodbo o zaposlitvi omeni v nekaj členih.

- od 23. do 28. člena so navedene pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodbe;
- o vsebini pogodbe govorita 29. in 30. člen zakona;
- 41. do 46. člen govori o obveznostih delodajalca;
- od 47. do 50. člena zakon navaja določila o spremembah ali sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin;
- 51. člen govori o suspenzu pogodbe;
- od 52. do 72. člena zakon določa posebnosti pogodb o zaposlitvi, katere vrste pogodb o zaposlitvi so posebne;
- o spremembi delodajalca govorita 73. in 74. člen;
- zakon od 75. do 119. člena opredeli prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

Vendar pa niso samo zgoraj naštetni členi, ki govorijo o pogodbi o zaposlitvi. Omenjena je tudi v drugih določbah in členih, »saj je osrednji institut individualnih delovnih razmerij in se nanjo navezujejo vsa posamezna vprašanja v zvezi s pravnim položajem delavca in delodajalca v delovnem razmerju« (Kresal in drugi 2002: 75).

4.4.1 Oblika pogodbe

ZDR/90 pisne oblike pogodbe posebej ni določal. V 135. členu ta zakon govori o predložitvi in podpisu predložene pogodbe o zaposlitvi, vendar samo za novo pravno ureditev že obstoječih razmerij in ne za razmerja, ki šele nastajajo. Zato gre stari zakon na tej točki razumeti dvoumno. Še več, ZDR/77 je obliko pogodbe predpisoval le z namenom, da stranki z njo dokazujeta obstoj pogodbe.

ZDR/2002 o delovnih razmerjih v 15. členu določa obliko pogodbe o zaposlitvi. Pogodba mora biti v pisni obliki. Delodajalec mora po zakonu praviloma tri dni pred sklenitvijo delovnega razmerja delavcu posredovati pogodbo o zaposlitvi in jo v pisni obliki, ob njeni sklenitvi, delavcu izročiti. V primeru, da delavcu pisna oblika pogodbe o zaposlitvi ni bila izročena, jo ima le-ta pravico zahtevati kadarkoli med delovnim razmerjem.

Kljub temu pa zakon v istem členu navaja, da v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi v nepisni obliki to ne vpliva na njeno veljavnost in njen obstoj. »Vendar pa pisnost pogodbe ni konstitutivni element za nastanek pogodbe o zaposlitvi, kar pomeni, da je lahko pogodba o zaposlitvi, ki nima predpisane oblike, v celoti veljavna, vendar samo pod pogojem, da se lahko ugotovijo in dokažejo vsi elementi delovnega razmerja« (Belopavlovič in drugi 2003: 94).

4.4.2 Vsebina pogodbe o zaposlitvi

29. člen ZDR/2002 govori o vsebini pogodbe o zaposlitvi. Zakon navaja naslednje sestavine, ki jih pogodba mora vsebovati:

- podatke delavca in delodajalca, to je pogodbenih strank, vključno z njunima prebivališčema oz. sedežem;
- datum, ko začne delavec z delom pri delodajalcu oz. datum nastopa dela;
- naziv in kratek opis delovnega mesta in podatke o vrsti dela, za katerega se pogodba o zaposlitvi sklepa;
- v pogodbi mora biti določen tudi kraj dela, v kolikor ta ni določen, se po zakonu sklepa, da delavec dela na sedežu delodajalca;
- če je pogodba sklenjena za določen čas, mora biti navedeno, za koliko časa pogodba velja ter način izrabe letnega dopusta;
- določilo o delovnem času; polni ali krajši delovni čas;
- določilo o razporeditvi delovnega časa (dnevno ali tedensko);
- znesek osnovne plače v tolarjih (oziroma v evrih), drugih sestavinah oz. delih plače delavca in načinu izplačila plače; plačilnem obdobju ter dnevu izplačila plače;
- določanje letnega dopusta;
- dolžina odpovednega roka;
- v pogodbi o zaposlitvi morajo biti navedene tudi vse kolektivne pogodbe in splošni akti delodajalca, ki ga zavezujejo.

Zakon dopušča, da se glede vprašanj v zvezi z razporeditvijo delovnega časa, načinu izplačila plače, o letnem dopustu in dolžini odpovednih rokov stranki pogodbe lahko sklicujeta na druge veljavne zakone, kolektivne pogodbe in veljavne akte delodajalca¹⁶.

4.4.3 Značilnosti pogodbe o zaposlitvi

Dvostranskost pogodbe; pogodba je sklenjena med dvema osebama; delodajalcem in delavcem (1., 4. in 17. člen).

Odplačnost pogodbe; to je določeno v 4. členu, ki govori, da je delavec prostovoljno vključen v delovni proces, v katerem opravlja delo za plačilo. Za delo, ki ga delavec poseduje in ga

¹⁶ Seveda je potrebno vedeti, da lahko kolektivne pogodbe in splošni akti delodajalca določijo le enake ali bolj ugodne pogoje za delavca, kot jih določa zakon.

delodajalec uporablja, le-ta delavcu izplača nadomestilo za delo. Plača¹⁷ je torej protistoritev delodajalca za opravljeno delo delavca.

Trajnost pogodbe; po enkratno opravljenem delu delojemalca se pogodba ne prekine, temveč še vedno traja¹⁸. Zaradi različno trajajočih oblik pogodb o zaposlitvi lahko sklenemo, da trajnost pogodbe ni bistvena značilnost.

Osebnost opravljanja dela; delavec osebno pri delodajalcu opravlja delo, ne more ga (glede na svojo odločitev) zamenjati neka tretja oseba¹⁹.

Podrejenost; to najbolj bistvena značilnost pogodbe o zaposlitvi. V tem se pogodba o zaposlitvi tudi najbolj loči od ostalih civilnopravnih pogodb, katerih predmet je delo za plačilo.²⁰ Delavec poseduje svoje delovne sposobnosti, ki jih daje na razpolago delodajalcu.

Prostovoljnost; delavec z delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi prostovoljno. Prav tako je možna prekinitvev pogodbe pod določenimi pogoji²¹ tako s strani delodajalca kot delojemalca.

4.5 Stranki pogodbe o zaposlitvi

Stranki pogodbe sta na eni strani delojemalec in delodajalec na drugi. Delodajalec je lahko fizična in pravna oseba, medtem ko je delojemalec lahko samo fizična oseba, saj edino ta lahko daje na voljo delo.

4.5.1 Delavec

Za delovno pravo je delojemalec fizična oseba, ki na osnovi pogodbe daje drugemu na voljo svoje delo. »Delojemalci so po tradicionalnem pojmovanju fizične osebe, ki so na osnovi pogodbe zavezane drugi osebi za službovanje v (osebni) podrejenosti« (Mežnar 1998: 79).

¹⁷ Plačilo za opravljeno delo ima tudi druge termine; mezda, plača, zaslužek, osebni dohodek. V pogodbi o zaposlitvi mora biti določena v absolutnih denarnih zneskih.

¹⁸ Ločimo pogodbo za določen ali nedoločen čas. Pri pogodbi za določen čas je vnaprej določeno trajanje pogodbe.

¹⁹ Za delodajalca to ne velja, saj lahko pod določenimi pogoji iz različnih vzrokov zamenja delavca.

²⁰ Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem ali z drugim zakonom drugače določeno.

²¹ ZDR2002 v 75. členu navaja sledeče razloge za prenehanje delovnega razmerja: 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. Tudi Ustava RS v 49. členu zagotavlja pravico svobode do dela.

V prvi vrsti lahko sklepamo, da je delojemalec podrejen v odnosu do delodajalca, saj gre v delovnem razmerju predvsem za navodila in kontrolo delojemalca ter disciplinsko odgovornost.

»Delojemalec ne more opravljati dela po svoji presoji, ampak se mora vključiti v organizacijo, ki mu je določena« (Mežnar 1998: 80). Paziti je treba na sam koncept delovnega razmerja, ki mora obstajati med delojemalcem in delodajalcem. Delojemalca kot takega še ne moremo opredeliti s tem pojmom, v kolikor se le-ta samo obveže, da bo nekomu drugemu neposredno dal na voljo delo. Med subjektoma mora biti torej vzpostavljena pravna obveznost; delovno razmerje.

Pri poimenovanju delojemalca se mnogokrat uporablja tudi izraz delavec²². Naša zakonodaja med tema dvema pojmom ne ločuje. »Zakoni veljajo za vse delavce v delovnem razmerju in izhajajo iz načela enotnosti delovnih razmerij, kar ni le nasprotno dualizmu delovnih razmerij z vidika ločenega urejanja delovnih razmerij delavcev in javnih uslužbencev, ampak pomeni tudi to, da so temeljne pravice, obveznosti in odgovornosti enake za vse delavce, ne glede na obliko organiziranega dela, poslovanja in obliko lastnine« (Mežnar 1998: 85-86).

Do uvedbe sistema samoupravljanja (do leta 1954) enotnost delovnih razmerij še ni bila uveljavljena. Z vidika delojemalca je to relevantno v smislu razslojevanja delavskega razreda. V naši zakonodaji se uporablja tako pojem delavec kot delojemalec. Vendar pa kljub dvema različnima pojmom mislimo na eno osebo; osebo, ki je na podlagi pogodbe o zaposlitvi v delovnem razmerju z delodajalcem.

4.5.2 Delodajalec

Delodajalec je druga stranka pogodbe o zaposlitvi. Tako se pojem delodajalca uporablja refleksivno s pojmom delojemalca, tj. njegovega pogodbenega nasprotnika. Delodajalec je lahko fizična ali pravna oseba, ki od delojemalca zahteva opravljanje dela in zvestobo. Relevantno vprašanje se postavi v primeru, ko je delodajalec pravna oseba. ZTPDR in ZDR/90 sta v takem primeru določala različne organe za različne primere kot pristojne za odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornosti delavcev. Tako je bilo to vprašanje v prejšnji zakonodaji precej zapleteno. ZDR/2002 pa »izhaja iz ustreznjšega stališča, da je

²² V ZDR/2002, ZDR/90 in ZTPDR se enotno uporablja izraz delavec.

vprišanje, kdo nastopa na strani delodajalca - pravne osebe v razmerjih do delavcev (in kandidatov), predvsem stvar statusnopravne ureditve posamezne pravne osebe in avtonomije samega delodajalca - pravne osebe, ki jo ima v okviru statusnih predpisov« (Kresal in drugi 2002: 102). Tako je zakon prenesel to vprašanje na notranjo ureditev pravnih oseb²³.

²³ Gospodarske družbe ureja Zakon o gospodarskih družbah, Uradni list RS, št. 30/93, zavode pa Zakon o zavodih, Uradni list RS, št. 12I/1991, 45I/1994.

5. PRIMERJAVA UREDITVE STARE DELOVNOPRAVNE ZAKONODAJE Z ZDR/2002 NA PODROČJU POGODBE O ZAPOSLOTVI

Sprememba zakona o delovnih razmerjih je prinesla veliko novih določil na področju delovnega prava, posledično pa tudi na področju zaposlovanja in pogodbe o zaposlitvi. Omenili smo, da zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 ureja samo individualna delovna razmerja, tj. razmerja, ki nastajajo med delavcem in delodajalcem na podlagi pogodbe o zaposlitvi. To pa ni edina sprememba. Razlik med starim in novim zakonom je veliko na različnih področjih. Če primerjamo že v samem začetku določitev pogodbe o zaposlitvi, ugotovimo, da ZDR/90 obravnava (omeni) pogodbo o zaposlitvi v 11. členu. *Organizacija oziroma delodajalec in delavec skleneta pogodbo o zaposlitvi, s katero se v skladu s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom dogovorita o tistih pravicah in posebnostih, ki se nanašajo na delovno mesto, za katero delavec sklepa delovno razmerje* (ZDR/90, 11. člen). Novi zakon o delovnih razmerjih pa pogodbo o zaposlitvi postavi za sam temelj zakona. V nadaljevanju se bom s primerjavo starejše zakonodaje s področja delovnega prava in ZDR/2002 osredotočil na spremembe, ki jih je prinesel ta zakon na področju delovnega razmerja, pravic in dolžnosti delavca in delodajalca, tj. sprememb glede pogodbe o zaposlitvi.

5.1 Spremembe na področju sklepanja pogodbe o zaposlitvi

V času po drugi svetovni vojni kot po njej je bilo z uredbo določeno, da se delovno razmerje sklene z delovno pogodbo. Zaradi družbenopolitične ureditve oziroma sistema (federacija) je nastopala država kot ena izmed pogodbenih strank, druga stranka pa je bil delavec ali skupina delavcev. Urejanje pravic, obveznosti, odgovornosti in plač delavcev je tako pripadalo državi, ki pa je zaradi tega imela seveda ključen vpliv. Po drugi svetovni vojni so se zgodile spremembe proizvodnih sredstev s preoblikovanjem lastninskih razmerij iz državne v družbeno lastnino; samoupravljanje. Od leta 1957 so se delovna razmerja v gospodarstvu sklepala s sporazumom in ne več s pogodbo. Nadaljnje spremembe delovne zakonodaje so prinesle enotnost urejanja delovnih razmerij. Dokončno se določi pojem medsebojnih razmerij z ustavo iz leta 1963, ki ne pozna več razlikovanja med delavci iz gospodarstva in delavci iz družbenih in drugih organizacij ter tako vzpostavi razmerje med samimi delavci (Mežnar 1998).

TZDR je opustil sporazum kot temelj za sklenitev delovnega razmerja in za delovno razmerje določil prost vstop in prosto voljo prenehanja. To je obdobje, ko v državi (vsaj statistično) ni bilo skoraj nikakršne brezposelnosti. Za potrdilo sklenjenega delovnega razmerja je zadoščalo pisno obvestilo o sklepu, s katerim je delovna skupnost sprejela delavca na delo.

Za Slovenijo je za nadaljnje spremembe pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi pomemben zvezni Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu in o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci. Ta določa pogodbo o zaposlitvi, ki temelji na zakonskih normah in kolektivni pogodbi kot aktu, s katerim se ureja delovna razmerja med delavci in delodajalcem pri zasebnih delodajalcih. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja je določal sklep o izbiri oziroma pogodbo o zaposlitvi, ZDR/90 pa pogodbo o zaposlitvi kot konstitutivni element, ki skupaj z nastopom dela tvori nastanek delovnega razmerja (Mežnar 1998).

Bistvena sprememba pri sklenitvi delovnega razmerja v primerjavi s prejšnjo zakonodajo s področja delovnega prava je v pomenu pogodbenega odnosa, ki nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. ZDR/2002 vsebuje več varovalnih norm v korist šibkejšje stranke (delavca) v delovnem razmerju. Novi zakon v primerjavi s prejšnjim vsebuje tudi več določb, ki se nanašajo na sklenitev delovnega razmerja. Predvsem so to določbe o prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju (glede na raso, starost, barvo kože ter versko in politično prepričanje) (Korpič Horvat: 2002). Glede objave za prosto delovno mesto, roka prijave na delovno mesto (8 dni od objave prostega delovnega mesta) ter določila, da mora biti objava javna, ni sprememb. Vendar pa se v ZDR/2002 za že zaposlene delavce s krajšim delovnim časom ali za določen čas pojavijo določene prednosti, ki jih stari zakon ni predvideval. ZDR/2002 v 23. členu v četrti alineji pravi: *»Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas oziroma s krajšim delovnim časom in zaposluje na prosta delovna mesta za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delovnih mestih oziroma o javni objavi prostih delovnih mest pravočasno obvestiti delavce na oglasnem mestu na sedežu delodajalca«.*

Tako kot stari zakon tudi novi določa izjeme, ko delodajalec sklene delovno razmerje z delavcem brez objave prostega delovnega mesta. V novem zakonu je teh izjem več, zato sklepam, da gre tu za pozitivne spremembe glede delodajalca.

O pravicah neizbranega kandidata na delovno mesto stari zakon ne govori. Novi pa določa, da ima neizbrani kandidat na voljo 30-dnevni rok, v katerem lahko izpodbija izbiro. V kolikor

delodajalec v osmih dneh po zaposlitvi delovnega mesta neizbranih kandidatov ne obvesti, zakon za to predvideva kazen za prekršek (Kresal in drugi 2002). Medtem ko je prejšnja zakonodaja ločila, pa ZDR/2002 ne loči več med splošnimi in posebnimi pogoji pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi.

ZDR določa, da mora delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, izpolnjevati pogoje za opravljanje dela; ti pogoji so predpisani z zakonom ali drugimi predpisi v skladu z zakonom, določeni s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, v tem okviru pa so to pogoji, ki jih delodajalec zahteva za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določeno delo in jih kot take tudi objavi pri objavi prostega delovnega mesta v skladu s 23. členom ZDR (Kresal in drugi 2002: 108).

Če povzamem, novosti pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi v primerjavi s starejšo zakonodajo gredo predvsem v smeri varovanja šibkejše stranke. Določila o sklenitvi pogodbe so širša in hkrati jasnejša, veliko določil pa zakon preloži na kolektivne pogodbe ali splošne akte delodajalca.

5.2 Obveznosti strank pogodbe o zaposlitvi v Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2002

5.2.1 Obveznosti delodajalca

Najbolj pomembni obveznosti delodajalca v delovnem razmerju sta dve. Najprej mora delodajalec zagotavljati delo in nato mora opravljeno delo plačati, kot je dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi. Poleg zagotavljanja dela mora delodajalec tudi omogočiti sredstva, vire oziroma material in primeren prostor za nemoteno opravljanje dela delavca. V kolikor mora delavec sam zagotoviti sredstva za delo, ki je določeno v pogodbi o zaposlitvi, je delodajalec obvezan povrniti vse stroške, ki jih je s tega naslova delavec imel (glej Kresal in drugi 2002). Za opravljeno delo mora delodajalec zagotoviti plačo, kot je dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi. Zagotoviti mu mora tudi nadomestilo plače v primerih, ko je delavec upravičeno odsoten z dela. Nadomestilo mora zagotoviti tudi v primeru, ko delavec ne opravlja svojega dela zaradi delodajalca, med drugim tudi v primeru, ko mu delodajalec začasno ne zagotavlja dela (Kresal in drugi 2002).

5.2.1.1 Plačilo za delo

Delo je izpolnitev pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, plača pa izpolnitev pogodbe s strani delodajalca. Tako je plačilo za delo predmet dogovora, ki je sklenjen med delavcem in delodajalcem. Novi zakon plači namenja več pozornosti kot prejšnja zakonodaja. Prav tako so pomembne številne določbe oziroma členi zakona, ki omenjajo plačilo za delo, saj se plača navezuje (posredno ali neposredno) na druge institute delovnega razmerja. Novi zakon poleg sestavin plače ureja tudi druge vrste plačil za opravljeno delo, kot so dodatki, regres, odpravnina in povračilo stroškov v zvezi z delom.

Na eni strani pogodbeni koncept delovnega razmerja kot dvostranskega pravnega razmerja med delavcem in delodajalcem, zasnovanega na pogodbi o zaposlitvi, in na drugi strani odvisnost, podrejenost delavca kot šibkejše stranke v tem razmerju, ki se kaže v odmiku pogodbe o zaposlitvi kot posebne pogodbe delovnega prava od čiste civilnopravne obligacijske pogodbe, ter eksistenčna vezanost delavca na plačo kot osnovnega vira za preživljanje delavca in njegove družine, ki se kaže v opredelitvi socialne funkcije plače, so tiste temeljne značilnosti, ki opredeljujejo zasnovo in izhodišča za novo pravno ureditev plače (Kresal in drugi 2002: 276).

Plačilo je omenjeno v 4. členu ZDR/2002, ko definira delovno razmerje in pravi: *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.* Plačilo kot tako je omenjeno že v definiciji delovnega razmerja. O plačilu pa govori tudi določba v členu o nujni vsebini pogodbe o zaposlitvi, ki določa znesek osnovne plače v tolarjih, ki delavcu pripada, o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače. Zakon kot tak ne določa in ne posega v vprašanje določanja višine plače. To še vedno prepušča kolektivnim pogodbam. Tako so in naj bi še vedno ostale kolektivne pogodbe tiste, ki bodo urejale oblikovanje cene dela za posamezne vrste dela, glede na zahtevnost dela in druge značilnosti. Dosedanja delovna zakonodaja je zapostavljala vidik plače kot element pogodbe o zaposlitvi, ZDR/2002 pa poudarja pogodbenost delovnega razmerja in tako posledično tudi pogodbeno naravo plače. Glede na to, da je bil resen problem neizplačevanje, nepravilno in nepravočasno izplačevanje plač, je pomembno, da ZDR/2002 poleg drugih novosti posebno (najpomembnejšo) pozornost posveča varstvu plače. Bistvene spremembe, ki

jih ZDR/2002 prinaša glede na starejšo zakonodajo, so še oblika plače in enako plačilo za delo enake vrednosti in varstvo plače.

V prvem odstavku 126. člena novi zakon izrecno določa, da mora biti plača vedno v denarni obliki in ne v vrednostnih predmetih, bonih ali drugih vrednostih papirjih oziroma oblikah. Tako močno v dosedanji zakonodaji denarna oblika plače ni bila določena. S tem se delavcu zagotovi, da plačilo za delo svobodno in po lastni volji (ne)porabi. V nasprotnem primeru (ko plača ne bi bila izplačana v denarni obliki), bi lahko delodajalec omejeval pravice pri odločanju in porabi plačila za delo. V kolikor bi bili na primer to (časovno omejeni) vrednostni boni, bi lahko prihajalo do nelojalne konkurence, še več, s tem bi krepko posegali v delavčeve pravice. Denarna oblika je določena tudi za regres za letni dopust, nadomestilo plače ter vsa druga izplačila, ki so v zakonu določena v denarnem znesku (Kresal in drugi 2002).

133. člen ZDR/2002 pravi: *Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom, so neveljavna.* Omenjeni člen v prvi vrsti določa plačilo, ki mora biti enako, četudi se delo po svoji naravi razlikuje, je pa po vrednosti enako. Kot drugo pa člen prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola za področje plačila²⁴. Prepovedana je tako posredna kot neposredna diskriminacija.. Na podlagi vpliva EU so bile navedene določbe, ki daje tej temi velik pomen. Mislim, da ni odveč poudariti, da stara zakonodaja prepovedi diskriminacije in enako plačilo za enako vrednoteno delo ni tako izrecno, eksplicitno in temeljito določala.

V Sloveniji je (bilo) varstvo plače izpostavljeno kot eden izmed problematičnih področij delovnih razmerij. Varstvo plače pomeni usmeritev norm v pravico do delavčeve plače in da plačo tudi dobi ter z njo svobodno razpolaga. V ospredju je torej delodajalčevo izplačilo plače delavcu, tj. izpolnitev delodajalčeve obveznosti, ki izhaja iz pogodbe o zaposlitvi. Plača mora biti delavcu izplačana, kot določajo pravni viri; pravočasno, pravilno in redno. Tveganje poslovanja nosi delodajalec in ne delavec, kar pomeni, da v primeru poslovnih in finančnih težav delodajalca breme le-tega delavec ne nosi. Težave ne smejo neposredno vplivati na pravico do izplačanega plačila. Plačilna obdobja, v katerih se kontinuirano izplačuje plača, ne

²⁴ Prepoved diskriminacije je na splošno omenjena v 6. členu zakona, tu pa zakon izrecno poudarja prepoved diskriminacije glede plačila.

smejo biti daljša od enega meseca. Tako določa ZDR/2002 v 134. členu. S to določbo je urejeno varstvo delavca pred (pre)dolgimi plačilnimi obdobji, upošteva pa se tudi socialna funkcija plače. Plača se mora izplačati najkasneje osemnajsti dan po preteku plačilnega obdobja. Velika novost je tudi pri zadržanju plače. Delodajalec lahko zadrži plačo le v z zakonom določenih primerih. Tako se delavec in delodajalec nikakor ne moreta dogovoriti o zadržanju plače v pogodbi o zaposlitvi (glej Kresal in drugi 2002).

5.2.1.2 Delovne razmere

Delodajalec je obvezan v procesu opravljanja dela zagotoviti delavcu varne delovne razmere. Delodajalec mora delavca že pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi seznaniti s potrebnimi informacijami glede varnosti dela. Pomembno je dejstvo, da mora delodajalec zagotavljati varne delovne razmere prav vsem, ki pri njem opravljajo delo. To vključuje tudi delavce, ki so bili napoteni na delo k drugemu delodajalcu, vajencem, dijakom, študentom in drugim, ki so vključeni v delovni proces (glej Kresal in drugi 2002). Pogoj za zagotavljanje varnega dela torej ni pogodba o zaposlitvi, ampak vključenost v delovni proces.

5.2.1.3 Varovanje delavčeve osebnosti

Naslednja obveznost delodajalca je varovanje delavčeve osebnosti. To je novost v delovni zakonodaji pri nas. V varovanje delavčeve osebnosti sodi varovanje dostojanstva delavca pri delu in varovanje osebnih podatkov delavca. Tako kot varstvo osebnih podatkov tudi varstvo dostojanstva delavca zajema ves čas trajanja razmerja; sklepanje, trajanje in prenehanje delovnega razmerja. Delodajalec ne sme žaliti delavca in se do njega nasilno vesti. Prav tako mora delodajalec preprečiti tako ravnanje drugih delavcev, v kolikor bi se pokazala namera le-teh za storitev takih dejanj. Sem sodi tudi fizično, verbalno ali neverbalno ter spolno nadlegovanje. To določa 45. člen ZDR/2002. »Za zagotavljanje varstva po tem členu je zadolžen delodajalec v okviru svoje pravice in obveznosti, da organizira delovni proces, daje navodila za izvrševanje nalog in nadzoruje potek delovnega procesa, upoštevajoč pri tem predpise o varnosti in zdravju pri delu in tako, da je v njem varovana delavčeva osebnost« (Kresal in drugi 2002: 166).

Osebnih podatkov delodajalec ne sme dostavljati tretjim osebam, če to ni potrebno za uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Prav tako delodajalec lahko zbira,

obdeluje, shranjuje in uporablja osebne podatke delavca samo v zvezi z delovnim razmerjem. Med take podatke bi lahko uvrstili informacije, ki bi (lahko) razkrile rasno in etično poreklo delavca, politično, versko prepričanje, sindikalno članstvo, zdravstveno stanje in spolno usmerjenost. Načeloma je zbiranje takih podatkov prepovedano, vendar so nekateri med temi podatki lahko pomembni pri zagotavljanju varstva in zdravja pri delu. Če ni določeno z zakonom, lahko delodajalec osebne podatke zbira, uporablja in hrani samo s privolitvijo delavca. Tako morajo torej biti podatki relevantni in nujni za uresničevanje pravic iz delovnega razmerja, v nasprotnem primeru delodajalec ne more zahtevati osebnih informacij od delodajalca. Kljub naštetim določbam pa zakon pušča na tem področju veliko odprtih vprašanj. Eno izmed teh je nadzor delavca pri delu z različnimi (sodobnimi) metodami, kot so avdio- ali videonadzor. »Glede teh vprašanj se bo morala izjasniti sodna praksa in delovnoppravna teorija. Pri tem je treba izhajati iz dejstva, da vse našteje oblike pomenijo poseg v ustavno varovano temeljno človekovo pravico do zasebnosti« (Kresal in drugi 2002: 170).

5.2.2 Obveznosti delavca

Obveznosti delavca glede obsega in načina dela, ki ga delavec osebno opravlja v skladu z navodili in nadzorom delodajalca, so dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi. Delodajalec obveznosti, obsega in načina dela ne more enostransko določati. Dolžnost in obveznost predstavljajo samo tista dela in pogoji dela, ki so določeni v pogodbi o zaposlitvi. Obveznost delavca je torej, da izpolnjuje oziroma opravlja delo na način in v obsegu, ki je določen v aktu za sklenitev delovnega razmerja. Ni presenetljivo, da tudi tukaj obstajajo izjeme, in sicer da mora delavec opravljati tudi drugo delo, ki s pogodbo o zaposlitvi ni določeno²⁵. Poleg obveznosti opravljanja dela je delavec dolžan spoštovati predpise o varstvu in zdravju pri delu ter delo opravljati pazljivo z namenom zavarovanja svojega in zdravja ter življenja drugih delavcev²⁶.

Prav tako je delavčeva obveznost dolžnost obveščanja delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki bi lahko vplivale na njegovo delo oziroma izpolnjevanje dolžnosti, določenih v pogodbi o zaposlitvi. Pri tem so predvsem mišljeni vsi dogodki, ki bi lahko ogrozili ali pa ogrožajo zdravje ali življenje in povzročili materialno škodo, ki jih delavec zazna pri delu.

²⁵Npr. delo zaradi izjemnih okoliščin, preprečevanje posledic v primerih naravne katastrofe.

²⁶Predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu so določeni v Zakonu o varstvu pri delu Uradni list RS, št. 56/1999, 64/2001.

Z obvezno dolžnostjo obveščanja delodajalca bi lahko povezali tudi obveznost prepovedi škodljivega ravnanja, ki bi lahko materialno ali moralno škodovalo poslovnim interesom delodajalca. Zakon eksplicitno ne navaja, vendar gre to določbo razumeti tudi v smislu prepovedi škodljivega dejanja, s katerim bi ogrozil zdravje ali življenje drugih delavcev (Belopavlovič in drugi 2003).

5.3 Določanje delovnega časa, odmorov, počitkov in letnega dopusta po Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2002

5.3.1 Delovni čas

141. člen zakona vsebuje določbi z definicijo delovnega časa. *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* (ZDR/2002, 141. člen, prvi odstavek).

Za razliko od starega zakona je v novem določen polni delovni čas na 40 ur tedensko. ZDR/90 je polni delovni čas določal na 42 ur tedensko. Minimalni čas, ki se šteje kot polni delovni čas, pa ostaja isti in znaša 36 ur na teden. Izrecno je poudarjena razlika med delovnim in efektivnim časom ter da se za izračun produktivnosti dela upošteva le efektivni delovni čas. »Efektivni delovni čas je opredeljen kot čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi« (Bečan 2002: 296). Določila glede neenakomerne razporeditve delovnega časa skozi leto in opravljanje težjih del se v novem zakonu bistveno niso spremenila. 40-urni tedenski delovni čas tako ni absolutno določen, saj zakon še vedno predvideva neenakomerno razporeditev delovnega časa, in sicer na zgornjo mejo 56 ur tedensko.

Neenakomerno razporeditev delovnega časa moramo ločiti od nadurnega dela. Nadurno delo je po zakonu dovoljeno in ga je delavec na zahtevo delodajalca dolžan opraviti. Delodajalec pa lahko nadure, ki so tudi omejene z zgornjo mejo osmih ur na teden, 20 ur na mesec in 180 ur na leto, določi samo pod posebnimi pogoji. V kolikor je delo možno opraviti s prerazporeditvijo ali ustrezno organizacijo delovnega časa, z uvajanjem novih izmen ali zaposlovanjem novih kadrov, delodajalec ne sme določiti nadurnega dela. V nasprotnem primeru zakon to opredeljuje kot prekršek, ki se sankcionira z denarno kaznijo. Novost je tudi pri določanju nočnega dela, saj zakon vpelje novo kategorijo nočnega delavca. Ta kategorija ima posebno varstvo; daljši dopust, prehrano v ustrezni kalorični vrednosti in strokovno

vodstvo delovnega procesa. Novost je tudi v obveznosti delodajalca, ki se mora o vprašanjih v zvezi z nočnim delom posvetovati s sindikati (glej Bečan 2002).

5.3.2 Odmori in počitki

Stari zakon sicer določa pravico odmora med delovnim časom, vendar pa je šele z novim zakonom določena dolžina odmora, in sicer 30 minut. Za delavce s krajšim delovnim časom velja, da jim pripada pravica do odmora v sorazmerni dolžini, vendar samo tistim, ki delajo vsaj 4 ure na dan. Stari zakon je pravico do odmora v sorazmerni dolžini določal za vse delavce, zaposlene s krajšim delovnim časom. Določbo, da se odmor med delom všteva v delovni čas, je ZDR/2002 prevzel iz ZDR/90.

ZDR/2002 poleg odmora med dnevnim delom določa še dnevni počitek, ki mora biti dolg nepretrgoma najmanj 12 ur (v kolikor delavec dela v neenakomerno razporejenem delovnem času pa 11 ur) ter tedenski počitek, ki mora biti dolg (v času enega tedna) nepretrgoma 24 ur.

5.3.3 Letni dopust

»Pravica do plačanega letnega dopusta je ena izmed temeljnih pravic delavca iz delovnega razmerja, ki se mora delavcu zagotavljati na način, da je uresničen namen te pravice, to pa je prekinitev opravljanja njegovih delovnih obveznosti zaradi počitka in rekreacije ter izrabe prostega časa v skladu z njegovimi potrebami in potrebami njegove družine, upoštevajoč pri določitvi izrabe dopusta tudi potrebe delovnega procesa delodajalca« (Kresal in drugi 2002: 594). ZDR/2002 povečuje minimum letnega dopusta z 18 dni, kot ga je določal ZDR/90, na štiri tedne, tj. 28 dni, vendar je v zakonu določena dolžina dopusta samo v tednih. Dodatne dneve dopusta za posamezne kategorije (delavci, ki delajo v težkih delovnih razmerah, delavci, ki so dopolnili 50 let starosti, invalidi, delavci, ki negujejo duševno prizadeto osebo) je določal že ZDR/90, novi zakon pa tem kategorijam doda še delavce z otroki, starimi do 15 let. V primerjavi s prejšnjo zakonodajo je sedanja bolj natančna pri določanju izrabe in pogojev za izrabo letnega dopusta. Tako je na novo vpeljana pravica do regresa za letni dopust, ki je prej sicer obstajala, vendar je bila določena samo z avtonomnimi in ne zakonskimi normami (Kresal in drugi 2002).

5.4 Spremembe na področju prenehanja pogodbe (redna in izredna odpoved)

Spremembe v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi so v osnovi sistemske. Spremembe so v sami zasnovi ureditve prenehanja pogodbe. Temelj je na odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot osrednjem institutu, pri čemer zakon razlikuje med redno in izredno odpovedjo, individualno in kolektivno odpovedjo ter določa različen pravni režim za odpoved pogodbe s strani delodajalca in s strani delavca. Novi zakon loči tudi med redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Po zakonu ni več možen disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja. Vendar pa ima delodajalec še vedno možnost redne odpovedi pogodbe iz krivdnega razloga, v hujših oblikah kršitve pa izredno odpoved pogodbe brez odpovednega roka. Novost je tudi pri izpolnitvi pogojev za polno starostno upokožitev, saj se s tem, da ni avtomatičnega prenehanja delovnega razmerja, vzpodbuja čim kasnejša upokožitev. V primeru, da delavec ostane v delovnem razmerju tudi po dopolnjenem času za upokožitev, pravice in dolžnosti ostanejo enake. Zakon pri odpovedi po novem določa tudi izredno odpoved s strani delavca v primeru hujših kršitev delovnega razmerja s strani delodajalca. Pri tem ima delavec praktično enake pravice, kot če bi pogodbo odpovedal delodajalec (glej Kresal in drugi 2002). Pogodba o zaposlitvi lahko preneha tudi na podlagi sodbe sodišča, tj. prenehanje, če delavec uveljavlja sodno varstvo zaradi nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. To je novost, ki jo prinaša ZDR/2002, prejšnji zakoni pa tega instituta niso poznali.

5.4.1 Redna odpoved

V primerjavi z ZTPDR in ZDR/90 ZDR/2002 ne prinaša bistvenih sprememb pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi glede prenehanja pogodbe zaradi poslovnega razloga²⁷. Novost pa je v zvezi z razlogom nesposobnosti, kjer zakon razlikuje med nedoseganjem pričakovanih rezultatov delavca in neizpolnjevanjem predpisanih pogojev za opravljanje dela. Krivdni razlog, ki ga tako ZTPDR in ZDR/90 nista omenjala²⁸, je nadomestil prej določeni disciplinski ukrep in razlog nesposobnosti, ki je nadomestil institut ugotavljanja potrebnih znanj²⁹.

²⁷ Prenehanje potreb po opravljanju določenega dela zaradi ekonomskih, tehnoloških, organizacijskih ali strukturnih razlogov s strani delodajalca.

²⁸ Krivdni razlog je nadomestil disciplinski postopek, ki ga je določala prejšnja delovna zakonodaja.

²⁹ Ta institut je bil določen v splošnem aktu delodajalca in kolektivni pogodbi.

Zaradi krivdnega razloga lahko preneha delovno razmerje tako po redni ali izredni odpovedi. V primeru, da so kršitve obveznosti iz delovnega razmerja manjše, bo delodajalec lahko delavca odpustil po redni odpovedi, če so kršitve hujše, pa po izredni.

Pri razlogu nesposobnosti pa ne gre za kršenje delovnih obveznosti, temveč za neizpolnjevanje le-teh zaradi nestrokovnega, nepravočasnega, nekvalitetnega opravljanja dela. Za delavca, ki ni dosegal zahtev pričakovanih delovnih rezultatov, je ZDR/90 določal možnost prerazporeditve delavca na drugo delovno mesto, ki je bilo ustrezno njegovi izobrazbi in znanju. Šele v primeru, ko takega delovnega mesta ni bilo, je sledilo prenehanje delovnega razmerja. ZDR/2002 pa določbe o prerazporeditvi na drugo delovno mesto ne vsebuje. V tem primeru določa, da delodajalec delavcu omogoči zagovor, da mora biti razlog za nesposobnost delavca utemeljen ter da mora delodajalec preveriti možnost zaposlitve delavca pod spremenjenimi pogoji³⁰. Zakon v tem primeru predlaga pravico do odpravnine (Belopavlovič in drugi 2003: 360-410).

5.4.2 Izredna odpoved

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi se od redne loči predvsem po tem, da gre pri izredni odpovedi za hude kršitve pogodbenih strank, zaradi katerih ni možno nadaljevati delovnega razmerja. Za razliko od redne odpovedi, kjer imamo odpovedne roke, pa lahko izredno odpovesta delovno razmerje tako delodajalec kot delavec.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je novo na področju urejanja delovnih razmerij pri nas. Pri izredni odpovedi ni odpovednega roka, saj gre za izredno odpoved predvsem takrat, ko ne bo več možno nadaljevati delovnega razmerja do izteka veljavnosti pogodbe o zaposlitvi oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena. Izredna odpoved mora biti podana v pisni obliki, ne glede na to, ali jo odpoveduje delavec ali delodajalec. Delodajalec lahko poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi naslednjih razlogov: če delavec krši obveznosti delovnega razmerja in imajo kršitve znake kaznivega dejanja, če delavec namenoma huje krši obveznosti iz delovnega razmerja, če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela, če se delavec po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delovno mesto v roku petih dni, če delavec ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe. Delavec pa lahko izredno odpove delovno

³⁰ Vendar samo v primeru, če je delavec zaposlen več kot 6 mesecev in če ne gre za manjšega delodajalca.

razmerje: če mu delodajalec ni zagotavljal dela več kot dva meseca in v tem roku ni dobival nadomestila plače, če je bilo delavcu onemogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije v več kot 30 dneh in mu delodajalec ni izplačal nadomestila plače, če je delodajalec delavcu vsaj dva meseca izplačeval bistveno manjšo plačo, če delavcu ni bila izplačana plača trikrat zaporedoma (ali večkrat), če je delavec zahteval odpravo neposredne nevarnosti za življenje, delodajalec pa ni zagotovil varnosti in zdravja delavca pri delu, če je na delovnem mestu prišlo do žalitev tako s strani delodajalca kot s strani ostalih delavcev, delodajalec pa tega ni preprečil kljub opozorilu delavca, če delavec ni bil enako obravnavan glede na spol, če delodajalec ni zagotovil varstva nad spolnim nadlegovanjem (Belopavlovič in drugi 2003).

Vsi ti razlogi so novost v naši zakonodaji, saj prejšnja zakonodaja, kot smo že omenili, izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni poznala. Tako redna kot izredna odpoved delovnega razmerja pa prinaša za delavca zagotovo dodatne zaostritve pri delovnem razmerju.

6. SLOVENSKA DELOVNA ZAKONODAJA POD VPLIVOM EU

Z vstopom Slovenije v EU³¹ so evropske uredbe in direktive postale del našega nacionalnega prava. Slovenska delovna zakonodaja se je morala prilagoditi (in se še vedno prilagaja) direktivam in uredbam EU.

6.1 Določila EU s področja delovnih razmerij

o Uredba Sveta o svobodnem gibanju delavcev znotraj EU³²

Na podlagi te uredbe je bila sprejeta uredba o zaposlovanju in družinah delavcev. S to uredbo je v prvem delu določeno, da lahko vsak državljan države, ki je članica EU, v drugi državi članici sprejme in opravlja delo kot delojemalec v skladu z zakonskimi in upravnimi predpisi v državi članici, kjer se zaposli. Iskalec dela v drugi državi članici mora biti deležen enake pomoči zavoda za zaposlovanje kot vsi drugi državljani države članice. Zaradi državljanstva ne sme biti deležen drugačnega obravnavanja kot domači delavci in prav tako uživa enake socialne in davčne ugodnosti. Vsaka klavzula kolektivne pogodbe ali pogodbe o zaposlitvi, ki bi določala druga pravila glede pravice zaposlitve, plačila in drugih delovnih razmer, je nična. Enako obravnavanje delavca iz druge države članice velja tudi za članstvo v sindikatu in pravice, ki so s tem povezane ter za najem ali lastništvo stanovanja, ki ga potrebuje. Torej, pravice delavca v drugi državi članici, kjer dela, morajo biti na področju delovnih razmerij, sindikatov in socialnih zadev enake, kot jih imajo delavci, državljani te članice (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 1998).

o Direktiva Sveta o zbliževanju zakonodaje držav članic o kolektivnih presežkih delavcev³³

Direktiva določa odpoved delovnega razmerja s strani delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci. V primeru da delodajalec načrtuje kolektivne presežke delavcev, mora pisno obvestiti javne oblasti o načrtovanem kolektivnem presežku delavcev ter se posvetovati s predstavniki delavcev. Posvet mora obravnavati vsaj možnost,

³¹ Slovenija je formalno postala članica EU 1. 5. 2004, ko je začela veljati pristopna pogodba.

³² Št. 1612/68/EGS.

³³ Št. 75/129/EGS

kako se izogniti presežkom ali kako posledice presežkov omiliti. Zato mora delodajalec predstavnikom delavcev posredovati vse potrebne podatke, na podlagi katerih predstavniki delavcev podajo konstruktivne predloge (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 1998).

- o Direktiva Sveta o zbliževanju zakonodaje držav članic o varstvu pravic zaposlenih v primeru prenosa podjetja, poslovanja ali dela poslovanja³⁴

Direktiva velja samo v primeru zakonitega prenosa ali združitve. Določa, da pravice in obveznosti prenosnika, ki po obstoječih pogodbah o zaposlitvi veljajo na dan prenosa, ob prenosu preidejo na prevzemnika. Delavec torej ne sme izgubiti pravic, ki jih je imel v delovnem razmerju pri prejšnjem delodajalcu (do izteka oziroma prenehanja pogodbe o zaposlitvi). V kolikor se pogodba o zaposlitvi pri prenosu prekine, ker prenos pomeni znatno spremembo delovnih razmer v škodo delavca, je za prekinitev pogodbe odgovoren delodajalec. Pri prenosu sta tako prenosnik kot prevzemnik dolžna obvestiti predstavnike zaposlenih o prenosu ter podati utemeljene in tehtne razloge za prenos, pravne in gospodarske ter socialne posledice, ki bi jih prenos imel na zaposlene ter predvidene ukrepe za zaposlene (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 1998).

- o Direktiva sveta o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca³⁵

Direktiva velja za delavce, ki imajo sklenjeno delovno razmerje z delodajalcem, ki je plačilno nesposoben. Delodajalec je plačilno nesposoben, če je v skladu z zakonskimi predpisi države članice vložena zahteva za uvedbo postopka nad premoženjem delodajalca z namenom skupnega poplačila terjatev upnikov, ki omogoča upoštevanje terjatev in kadar pristojni državni organ v skladu z zakonskimi predpisi ugotovi, da je poslovanje delodajalca prenehalo (ali začne postopek prenehanja) in da razpoložljivo premoženje ne zagotavlja jamstva za uvedbo postopka. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za jamčenje izplačila neporavnanih terjatev delavcev iz delovnega razmerja. Te ukrepe izvajajo jamstvene ustanove³⁶. Premoženje jamstvene ustanove mora biti neodvisno od delodajalčevih obratnih

³⁴ Št. 77/187/EGS

³⁵ Št. 80/987/EGS

³⁶ Javni jamstveni premoženjski skladi

sredstev. V jamstveni sklad mora finance prispevati delodajalec, razen če financiranje v celoti prevzame državna oblast (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 1998).

- o Direktiva sveta o obveznosti delodajalca, da zaposlene seznani s pogoji, ki veljajo za pogodbo o zaposlitvi ali zaposlitveno razmerje³⁷

Direktiva se uporablja za vse plačane delavce v delovnem razmerju, kot to določa zakonodaja države članice. Posamezna članica lahko določi, da se direktiva ne uporablja za delavce, katerim delovno razmerje skupno ne traja več kot en mesec ter za tiste, katerih delovni teden ne presega osem ur. Z določili direktive je delodajalec dolžan seznanimi zaposlenega z bistvenimi elementi pogodbe o zaposlitvi. Delavec mora biti seznanjen s podatki o identiteti strank, kraju zaposlitve, vrsto oziroma kategorijo dela, datumom začetka delovnega razmerja, dolžino plačanega dopusta, dolžino odpovednega roka, časovnim terminom izplačevanja plače, dolžino delavčevega delovnega dne in tedna in kolektivnimi pogodbami, ki veljajo za zaposlitveno razmerje zaposlenega. Delodajalec mora seznanimi delavca z zgoraj naštetimi elementi pogodbe o zaposlitvi najkasneje v dveh mesecih po sklenitvi delovnega razmerja v pisni obliki pogodbe o zaposlitvi ali s pismom o zaposlitvi ali z drugim pisnim načinom. V kolikor pride do vsebinskih sprememb pogodbe o zaposlitvi, mora delodajalec ob prvi priložnosti seznanimi delavca v pisni obliki o obstoječih spremembah. Države članice morajo v svojo zakonodajo vgraditi institut, ki delavcem omogoča uveljavljanje svojih zahtev v sodnem postopku, v primeru, da se delavcu godi krivica zaradi kršenja obveznosti iz te direktive (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 1998).

- o Direktiva o varstvu mladih ljudi pri delu³⁸

Direktiva je bila sprejeta z namenom preprečevanja dela otrok. Vsaka država članica je obvezana sprejeti takšna zakonska določila, ki bodo zagotavljala minimalno zaposlitveno starost, ki ne sme biti nižja od minimalne starosti, pri kateri se konča obvezno šolanje s polnim časom, kot ga določa državna zakonodaja, v vsakem primeru pa ta starost ne sme biti nižja od 15 let. Delo mladoletnih oseb mora biti strogo urejeno in zaščiteno, delodajalec pa mora zagotavljati takšne delovne razmere, ki so primerne njihovi starosti.

³⁷ Št. 91/533/EGS

³⁸ Št. 94/33/EC

Direktiva izrecno prepoveduje delo otrok (oseba, mlajša od 15 let ali šolajoča se oseba), hkrati pa ponudi izjeme od tega pravila. Tako prepoved dela otrok ne velja v primeru, da se jih zaposli v namene opravljanja kulturnih, umetniških, športnih in reklamnih dejavnosti, ter za otroke, ki v okviru šolanja opravljajo delovno prakso. Vendar pa direktiva ne zapoveduje teh določil, ampak jih ponudi kot možnost, da države članice lahko uredijo svojo zakonodajo na ta način. Na tem področju pušča direktiva nekaj maneverskega prostora. V kolikor so mladoletne osebe v delovnem razmerju, morajo države članice zagotoviti, da so te osebe zavarovane pred vsemi specifičnimi tveganji glede njihove varnosti, zdravja in razvoja, ki so posledica pomanjkanja (delovnih) izkušenj. Direktiva omejuje tudi nočno delo mladih oseb, in sicer med osmo uro zvečer in šesto zjutraj. Osebe, stare pod 15 let, so upravičene do 14 ur dnevnega počitka, osebe do 18. leta starosti pa do 12 ur dnevnega počitka (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 1998).

- o Direktiva Sveta o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka za obveščanje zaposlenih in za posvetovanje z njimi v podjetjih ali skupinah podjetij na ravni Skupnosti³⁹

S to direktivo je Svet EU ustanovil Evropski svet delavcev z namenom izboljšati pravice zaposlenih do obveščanja in posvetovanja v podjetjih in skupinah podjetij. Vsakemu vodstvu podjetja ni potrebno ustanoviti sveta delavcev. Podjetje mora šteti najmanj tisoč zaposlenih in mora imeti v različnih državah EU najmanj dve podružnici z 150 (ali več) zaposlenimi. Podjetje skliče pogajalski svet, v katerem so tako predstavniki delavcev kot delodajalcev. Ta posebna skupina mora v treh letih skleniti sporazum, ki določa ureditev sveta delavcev in postopke obveščanja in posvetovanja (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 1998).

Veljavna delovna zakonodaja vsebuje še naslednje direktive EU: direktivo, ki predvideva dodatne ukrepe za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje pri delu, ki so sklenili delovno razmerje za določen čas ali začasno zaposlene delavce⁴⁰, direktivo o zagotavljanju enakega plačila za moške in ženske⁴¹, direktivo o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk glede dostopa do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih

³⁹ Št. 94/45/ES

⁴⁰ Št. 89/391/EGS

⁴¹ Št. 75/117/EGS

razmer⁴², direktivo o varstvu nosečih delavk oziroma mater določen čas po porodu⁴³ in direktivo o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ki določa minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter omejuje delovni teden in nočno delo⁴⁴ (Bohinc 2000).

6.2 Predlog sprememb Zakona o delovnih razmerjih iz leta 2002

Februarja leta 2007 se je začel nov krog pogajanj in usklajevanj sprememb zakona o delovnih razmerjih. Vlada oziroma ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve obljublja preglednejši predlog sprememb zakona. Prvi predlog sprememb je bil parlamentu predstavljen že mesec poprej. Vlada je začela usklajevanje predlogov sprememb ZDR/2002 najprej z delodajalci. Ti so bili mnenja, da ministrstvo pripravi nov predlog sprememb, ki bo preglednejši od prejšnjega. Podali so predlog, da ministrstvu posredujejo svoje pripombe, s katerim se je predstavnica vlade strinjala.

Vlada želi s spremembo obstoječega zakona doseči rešitve, ki bi omogočile večjo notranjo fleksibilnost zaposlenih, fleksibilnost na trgu dela. Spremembe zakona naj bi prinesle odpravo nekaterih nejasnih določb, ki povzročajo negotovost z vidika uresničevanja pravic in obveznosti pogodbenih strank ter neenotno izvajanje zakona (Internet 4).

Spremembe zakona prinašajo na zagotavljanje večje notranje prilagodljivosti zaposlitev pri delodajalcu, širitev pravnih podlag za uporabo fleksibilnih oblik zaposlovanja, jasnejšo in učinkovitejšo ureditev izvedbe odpovedi pogodbe o zaposlitvi (odpuščanja delavcev), vzpodbude za boljše možnosti usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, jasnejšo ureditev pravice do nadomestila plače delavcu, zagotavljanje učinkovitejšega izvajanja zakona in nadzora, dodatne in jasnejše rešitve v nacionalnem pravu povezane s pravom EU s področja delovnega prava in prepovedi diskriminacije ter zagotavljanja enakih možnosti. Predlog sprememb zakona predvideva tudi navedbo vseh direktiv EU, katerih zahtev se prenašajo v zakon (Internet 4).

⁴² Št. 86/378/EGS

⁴³ Št. 92/85/EGS

⁴⁴ Št. 93/104/ES

6.2.1 Zahteve malih delodajalcev

Mali delodajalci⁴⁵ pričakujejo, da bo vlada upoštevala specifične potrebe in zahteve obrti, mikro in malih podjetij. Pričakujejo, da bodo spremembe zakona zmanjšale ovire za zaposlovanje, povečale fleksibilnost trga dela in zmanjšale stroške dela. Predlagajo, da se v zakon uvrsti pojem mali delodajalec ter z njim povezane dolžnosti in pravice. Poudarjajo, da bi bilo nujno malega delodajalca uskladiti z normami EU, kjer imajo status mikro podjetij gospodarski subjekti, ki imajo do deset zaposlenih in status malih podjetij tisti, ki imajo od 10 do 50 zaposlenih. Tako naj ne bi več prihajalo do različnih predstav oziroma tolmačenj, kdo je mali delodajalec. Zahteve so tudi glede postopkov pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ti naj bi bili poenostavljeni in prilagojeni malim delodajalcem, saj le-ti nimajo lastnih pravnih oziroma kadrovskih služb. V kolikor bi se skrajšali odpovedni roki, bi to vplivalo, po besedah malih delodajalcev, na večjo pripravljenost za zaposlovanje za nedoločen čas. Ministrstvu so podali tudi predlog o neplačanem odmoru med delom, saj naj ne bi nobena zakonodaja držav članic EU tega določala v temeljni delovnopravni zakonodaji. Dolžina dopusta, stroški za prehrano in prevoza na delo bi morali biti sorazmerni času, ki ga delavec prebije na delovnem mestu; tako za delavce s polnim kot tudi za tiste s krajšim delovnim časom (Internet 1).

Zahteve malih delodajalcev gredo v smeri zmanjševanja stroškov dela na račun zmanjševanja pravic zaposlenih. Zahtevajo, da se zakonsko opredeli pojem mali delodajalec, za katerega bi veljale drugačne (ugodnejše) določbe kot za velike delodajalce. Po eni strani je to smiselno, saj je Slovenija ena izmed manjših držav in kot taka ima posledično manj velikih podjetij ter več malih delodajalcev.

V nadaljnjih pogajanjih predlog sprememb zakona ne predvideva več odprave dodatka na delovno dobo, izločitve časa za malico iz delovnega časa in omejevanje najdaljšega trajanja letnega dopusta. Po besedah predstavnikov vlade je Slovenija socialna država, zato v predlog sprememb zakona niso vključene spremembe, ki bi delavca privedle v šibkejši ekonomski položaj (Internet 2). Vendar to še ne pomeni, da bodo spremembe ostale enake ali postale ugodnejše na področju ostalih pravic delavcev, saj naj bi bili postopki za odpuščanje delavcev enostavnejši. To pa bi lahko pomenilo večje število odpuščenih delavcev. Po mnenju predstavnikov delodajalcev novela zakona ne prinaša nobenih bistvenih vsebinskih sprememb, temveč zgolj »lepotne« popravke. Definicija delovnega časa ostaja

⁴⁵ Delodajalci, ki zaposlujejo od 10 do 50 zaposlenih.

nespremenjena, prav tako odmor za malico in dodatek za delovno dobo ter dolžina dopusta. V noveli so predlagane spremembe glede odpovednega roka in višine odpravnine. Odpovedni rok naj bi se skrajšal s 150 dni na tri mesece. Pri starejših delavcih je predvideno denarno povračilo namesto odpovednega roka. Nadurno delo se povečuje s 180 na 250 ur na letni ravni, vendar ob pisnem soglasju delavca (Internet 2).

7. ZAKLJUČEK

Začetki delovnega prava segajo v začetno dobo kapitalizma, v 19. stoletje. Različne države po svetu so začele regulirati delovna razmerja, ki so obstajala že pred tem. Za lažje razumevanje teme sem v diplomski nalogi razdelil zgodovino spreminjanja zakonodaje s področja delovnih razmerij v štiri zaključene celote na podlagi družbenoekonomskih razmer ter ključnih mejnikov v zgodovini Slovenije. Zavedam se, da bi bila razporeditev možna tudi na druge načine, vendar mislim, da sem si s tako razmejitvijo zgodovine pripravil kar najboljša izhodišča za obravnavanje tematike razvoja pogodbe o zaposlitvi.

Ugotavljam, da z nastankom kapitalizma sovpada tudi začetek urejanja delovnih razmerij. S kapitalizmom človekovo delo postane blago, ki ga »proda« delodajalcu za mezdo, s katero preživlja sebe in družino. V tem času se izoblikujeta dva družbena razreda; razred kapitalistov in razred delavcev. Obstoječe družbene razmere so dopuščale izkoriščanje delovne sile oziroma delavcev.

Na Slovenskem prvi poskusi omejevanja izkoriščanja delovne sile segajo v konec 19. stoletja z avstrijskim občim državljskim zakonikom. To so bili prvi posegi države, s katerimi je začela pravno urejati področje delovnih razmerij. Začela se je sprejemati delovna zakonodaja, ne pa tudi omejevanje izkoriščanja delodajalcev in zaščita pravic delavcev. Slednje se je zgodilo šele v začetku 20. stoletja, ko so se delavci že organizirano združevali v združenja delavcev in sindikate. Delo delavcev je bilo blago, ki so ga prodajali delodajalcem. Brez regulacije in nadzora sistema pa je le-ta dopuščal izkoriščanje delovne sile. Kmalu po uvedbi kapitalistične proizvodnje so se začela razvijati združenja delavcev z namenom zaščite pravic delavcev. Šele tu nastopi vmešavanje države v delovna razmerja z namenom zaščite pravic s skupnimi pogajanji. Ugotavljam torej, da so združenja delavcev spodbudila urejanje delovnih razmerij v smislu pravic delavcev in da brez združevanja delavcev so tega najverjetneje ne bi prišlo.

V obdobju med prvo in drugo svetovno vojno je imela monopol nad urejanjem delovnih razmerij država. Sindikati so odigrali vlogo izvrševalca oblasti. V tem obdobju je delovna zakonodaja počasi prinašala enotnost na področju ureditve delovnih razmerij, vendar pa ni bila kos specifičnim odnosom, katera delovno razmerje prinaša. Čeprav se pravice delavcev v tem obdobju (v primerjavi z ureditvijo v 19. stoletju) sicer večajo, delavci pri (državnem)

monopolnem urejanju delovnih razmerij niso bili udeleženi. Tako je imela glavno besedo država.

V obdobju socialistične ureditve družbenega sistema delavec v delovno razmerje stopa z novim delodajalcem; državo. Za takšen družbeni sistem je namreč značilno, da je lastnina zasnovana na državnem lastništvu (v samoupravljanju na družbeni lastnini) in centralnem planiranju. Togost in dogmatičnost, lastnosti nedemokratskih držav, prevzame tudi tedanja delovnopravna ureditev. Zaradi neobstoja privatne lastnine, kot jo poznamo danes, se je v delovnih razmerjih poudarjal socialni vidik in ne ustvarjalnost ter gospodarski razvoj tako v praksi kot v zakonskih določbah. To ne pomeni, da zakonske določbe niso vsebovale obveznosti tako za delodajalca (takrat temeljno organizacijo združenega dela) kot za delavca. Vendar pa je bila narava družbenega sistema tista, v kateri je bil delavec integralni del organizacije ter se je kot tak lahko vedno zaposlil in (lahko) nikoli odpustil.

Po osamosvojitvi Slovenije se je slovenska zakonodaja morala pripraviti na nova zasebna lastninska razmerja, ki so nastala s privatizacijo, tržnimi in političnimi reformami in spremembo sistema iz socialističnega v tržni sistem. Država še vedno z zakonskimi določili regulira delovna razmerja, vendar v pogajanju s sindikati in predstavniki delodajalcev. Družbeno lastnino zamenja privatna lastnina in tržni mehanizmi gospodarstva. V taki ureditvi sistema je pomembno, da je gospodarstvo države konkurenčno gospodarstvom ostalih držav. Dejstvo je, da se je slovenska zakonodaja z ZDR/2002 (bolj ali manj uspešno) temu prilagodila.

Zatorej lahko na podlagi zgoraj opisanih dejstev svojo prvo hipotezo v celoti potrdim. Delovnopravna zakonodaja se je spreminjala takrat in glede na trenutno družbenopolitično ureditev. Urejanje zakonodaje je spodbudil nov družbeni red (kapitalizem), ki je v 19. stoletju nadomestil starega (fevdalizem), pred posegom združitve delavcev (kasneje sindikatov) pa se pravice delavcev iz delovnega razmerja niso urejale. Na področju delovnih razmerij je vprašanje glede odnosa med konkurenčnostjo gospodarstva in izkoriščanja delovne sile, ali na mikro nivoju glede odnosa med učinkovitostjo delovne sile in njenimi stroški. Za uspešno poslovanje podjetij je verjetno med drugim pomemben tudi vidik izkoriščenosti delovne sile nasproti stroškom, ki jih delodajalec z delavci ima. Zato so se (predvsem z ZDR/2002) spremenila določila glede odpovedi pogodbe. V primerjavi s staro zakonodajo ZDR/2002 »ponuja« več možnosti za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Vendar pa s tem druge hipoteze še

ne morem potrditi. Omejitve izkoriščanja delovne sile so se skozi zgodovino pogodbe o zaposlitvi nenehno večale. V začetku kapitalistične ureditve niti ni bilo omejeno delo otrok. Delovni čas se je skrajševal, dolžina dopustov pa povečevala. Delovna zakonodaja je postopoma v celoti priznala in določila podrejenost delavca v razmerju do delodajalca v smislu šibkejšega partnerja v razmerju. Še več, z vstopom v EU je slovenska zakonodaja morala implementirati direktive, ki se v večini (na področju delovnih razmerij) vežejo na pravice delavcev.

Spremembe, ki pa ne govorijo v prid povečevanju pravic delavcev in so celo pravo nasprotje ureditvi v socialističnem družbenem sistemu, pa se nanašajo na odpoved delovnega razmerja. Tržno usmerjen sistem je pripeljal do take ureditve delovnega razmerja, katerega je sedaj (za delodajalca) lažje odpovedati. V nasprotju s starejšo zakonodajo, ZDR/2002 predvideva tako redno kot izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ugotavljam, da se je institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki v socialistični ureditvi praktično ni obstajal, spremenil na škodo delavcev. Vendar je, če se navežem na prvo hipotezo, tudi to posledica spremembe družbenega sistema.

Drugo hipotezo lahko torej potrdim samo delno, saj so se pravice, predvsem pa omejitve izkoriščanja delavcev med trajanjem delovnega razmerja izboljšale, vendar pa zmanjšale pri odpovedi delovnega razmerja.

Ozemlje Slovenije se je skozi zgodovino na področju družbenih sistemov in oblasti zelo spreminjalo. Bilo je del Avstro-Ogrske in kasneje del Jugoslavije. Fevdalizem je zamenjal zgodnji kapitalizem, nato socializem in nazadnje tržno usmerjeno gospodarstvo. V zgodnjem kapitalizmu je bilo delo zgolj blago, ki ga je delavec lahko prodal. To pa je omogočalo delodajalcu izkoriščanje delovne sile. Zato se v reguliranju delovnih razmerij vzpostavi tudi institut zaščite pravic delavcev. V socializmu socialna varnost stopi pred učinkovitostjo. Delovna zakonodaja je takrat priznavala mnogo pravic delavcem, lastnina pa je bila družbena. V tržno usmerjenem gospodarstvu, kjer imamo različne trge, obstaja tudi trg delovne sile. To pomeni da se tržno gleda na delovno silo. Z ZDR/2002 smo dobili določila, ki v celoti urejajo delovna razmerja in so usklajena z določili EU, vendar so podvržena (tako kot vsa prejšnja delovna zakonodaja) trenutnemu družbenemu sistemu. Z gotovostjo torej trdim, da so spremembe, način in vsebina urejanja delovne zakonodaje odraz trenutnega družbenega sistema. Ne glede na spreminjanje delovnopravne zakonodaje, delovnih razmerij in pogodbe o zaposlitvi bosta v delovnem razmerju oziroma stranki pogodbe o zaposlitvi ostali enaki; delavec in delodajalec.

8. VIRI IN LITERATURA

o PRAVNI VIRI

1. Državni zbor Republike Slovenije (2002): *Zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Uradni list RS 42, 4075 – 4105.
2. Državni zbor Republike Slovenije (1993): *Zakon o gospodarskih družbah*. Ljubljana: Uradni list RS 30, 1611 – 1677.
3. Državni zbor Republike Slovenije (1990): *Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Uradni list RS 42.
4. Državni zbor Republike Slovenije (1990): *Zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Uradni list RS 14, 452 – 487.
5. RS, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (1998): *Najpomembnejši instrumenti EU s področja socialne varnosti*. Ljubljana: Zvezek I/4, 4 – 47.

o SAMOSTOJNE PUBLIKACIJE

1. Belopavlovič, Nataša, Drago Mežnar, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras-Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič-Horvat, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Lilijana Tratnik (2003): *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*, Ljubljana: GV založba.
2. Berden, Andrej (1990): *Predpisi o delovnih razmerjih, izziv delovnega prava*. Ljubljana: Časopisni zavod Uradni list RS.
3. Bohinc, Rado (2004): *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV založba.
4. Bohinc, Rado (2000): *Nova delovna razmerja - kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. Horvat, Branko (1989): *ABC Jugoslavenskog socijalizma*. Zagreb: Biblioteka Globus.
6. Igličar, Albin (1978): *Pravni sistem in družbeni interesi*. Ljubljana: Partizanska knjiga, Znanstveni tisk.
7. Kresal, Barbara, Katarina Kresal-Šoltes in Darja Senčur-Peček (2002): *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.
8. Kyovsky, Rudi (1961): *Učbenik delovnega prava in socialnega zavarovanja*. Ljubljana: Univerzitetna založba v Ljubljani.
9. Kyovsky, Rudi (1975): *Delovno pravo : splošni del (teoretske osnove)*. Ljubljana: Pravna fakulteta.

10. Lang, Rainhart, Jure Kovač in Mojca Bernik (2000): *Management v tranzicijskih procesih*. Kranj: Založba Moderna organizacija.
11. Lavigne, Marie (1999): *The economist of transition: from socialist economy to market economy*. New York: St. Martin's Press.
12. Mežnar, Drago (1998): *Pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
13. Novak, Mitja (1992): *Sindikavno pravo*. Ljubljana: Časopisni zavod Uradni list Republike Slovenije.
14. Ovin, Rasto in Neven Borak (1997): *Prehod in prestrukturiranje slovenskega gospodarstva*. Ljubljana: Zveza ekonomistov Slovenije. Znanstvena sekcija. Letna konferenca.
15. Vilfan, Sergij (1996): *Pravna zgodovina Slovencev: od naselitve do zloma stare Jugoslavije*. Ljubljana, Slovenska matica.
16. Žižmond, Egon (1987): *Družbenoekonomske razmere v Jugoslaviji*. Ljubljana: ČZDO komunist.

o ČLANKI V REVIJAH IN PRISPEVKI V ZBORNIKIH

1. Bečan, Irena (1999): Pogodba o zaposlitvi - splošno in posebnosti. *Podjetje in delo* 6 – 7, 972 – 1000.
2. Bečan, Irena (2002): Novosti novega zakona o delovnih razmerjih v zvezi z določanjem in razporejanjem delovnega časa, odmorov in počitkov ter letnega dopusta. *Delavci in delodajalci* 2(II), 289 – 304.
3. Belopavlovič, Nataša (2002): Temeljne značilnosti in uveljavitev zakona ter predvidene aktivnosti glede sprejemanja drugih predpisov s področja delovnega prava. *Delavci in delodajalci*, 2(II), 385 – 398.
4. Dobrin, Tanja (1988): Delovni čas in njegova razporeditev. *Delovna razmerja in socialna varnost*, seminarsko gradivo, 87 – 106.
5. Kalčič, Miran (1988): Zakonske spremembe na področju delovnih razmerij in socialne varnosti. *Delovna razmerja in socialna varnost*, seminarsko gradivo, 1 – 20.
6. Klampfer, Marta (2002): Odpoved pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci*, 2(II), 217 – 238.
7. Končar, Polonca (1988): Sklenitev delovnega razmerja. *Delovna razmerja in socialna varnost*, seminarsko gradivo, 37 – 48.
8. Korpič Horvat, Etelka (2002): Sklenitev pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci*, 2(II), 155 – 172.

9. Kresal, Barbara (1995): Obličnost pogodbe o zaposlitvi. *Pravnik*, 50, 397 – 413.
10. Kresal, France (1989): Začetki delovanja zakonodaje za zaščito delavstva in vloga (sindikalnih) strokovnih organizacij. *Borec*, 41 (2), 230 – 246.
11. Kresal, France (2005a): Mezdna in stavkovna gibanja. *Slovenska novejša zgodovina I*, 94 – 101.
12. Kresal, France (2005b): Socialna politika: zavarovanja, mezdni in plačni sistemi, zaslužki. *Slovenska novejša zgodovina I*, 484 – 495.
13. Kresal, France (1997): Sto let razvoja kolektivnih pogodb na Slovenskem. *Prispevki za novejšo zgodovino*, 37 (2), 65 – 78.
14. Kovač, Bogomir (1987): Kapitalistični produkcijski proces. *Politična ekonomija kapitalizma in socializma*, 106 – 140.
15. Mrak, Mojimir, Matija Rojec in Janez Potočnik (2002): The transition process in Slovenia: transformation to and EU-compatible economy. *Journal of international relations and development*, 5 (2), 37 – 62.
16. Perovšek, Jurij: (2005): Upravno – ozemeljska razdelitev. *Slovenska novejša zgodovina I*, 182 – 185.
17. Radovan, Aleksander (1988): Prenehanje delovnega razmerja. *Delovna razmerja in socialna varnost*, seminarsko gradivo, 139 – 154.
18. Radovan, Aleksander (1981): Razvoj teorije delovnih razmerij v združenem delu. *Združeno delo*, 4, 580 – 590.
19. Stanojević, Miroslav, Barbara Rajgelj in Miha Potočnik (2001): Industrijski odnosi v Sloveniji. *Uspešna nedozorelost*, 74 – 93.
20. Šinkovec, Janez (1988): Urejanje delovnih razmerij s samoupravnimi splošnimi akti in odločanje o pravicah in obveznostih delavcev. *Delovna razmerja in socialna varnost*, seminarsko gradivo, 21 – 36.

o INTERNETNI VIRI

1. Internetni vir 1: Revija Obrtnik (2007): *Usklajevanje zakona o delovnih razmerjih na novih izhodiščih*. Dostopno na <http://www.ozs.si/obrtnik/prispevek.asp?IDpm=3734&ID=11365> (15. april 2007).
2. Internetni vir 2: Javna agencija za RS za podjetništvo in tuje investicije (2007): *Novi zakon o delovnih razmerjih*. Dostopno na <http://www.japti.si/upload/DDPclanki07/11/cloveskiviri/clanek1.doc> (10. april 2007).

3. Internetni vir 3: Pravno informacijski center: *Vzorec pogodbe o zaposlitvi*. Dostopno na http://www.pic.si/nvo/Vzorec_pogodbe_o_zaposlitvi.doc (20. april 2007).
4. Internetni vir 4: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2007): *Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o delovnih razmerjih*. Dostopno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zdr_s_prem_vlada_300607.pdf (28. avgust 2007).

9. PRILOGA

o Vzorec pogodbe o zaposlitvi

Na podlagi Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: zakon), Kolektivne pogodbe _____ (*navedba kolektivne pogodbe, ki velja za delodajalca*) (v nadaljevanju: kolektivna pogodba), in po seznaitvi delavca/ke z veljavnimi akti delodajalca (*navedba vseh veljavnih aktov delodajalca*):

1. _____
2. _____

sklepata

Delavec/ka: _____ (*ime in priimek, stalno in začasno prebivališče*), EMŠO _____, davčna številka _____

in

Delodajalec: _____ (*naziv in sedež organizacije*), matična številka _____, davčna številka _____, ki ga zastopa _____ (*naziv ter ime in priimek zastopnika*)

POGODBO O ZAPOSLOITVI

Trajanje delovnega razmerja

1. člen

Delovno razmerje se sklepa za:

- a) nedoločen čas
- b) določen čas zaradi _____ (*navedba zakonitega razloga*), in traja do _____.

Delavec/ka bo nastopila delo dne _____.

2. člen

Delavec/ka bo razporejen/a na delovno mesto _____ (*naziv delovnega mesta*).

Kratek opis del, za katera se sklepa ta pogodba:

Poskusno delo

3. člen

Delavec/ka bo po nastopu dela na poskusnem delu v trajanju _____ mesecev. Komisija, ki bo ocenjevala delo delavca/ke, bo imenovana s sklepom, ki ga bo delavec/ka prejel ob nastopu dela.

Pripravništvo

4. člen

Delavec/ka se zaposli pri delodajalcu kot pripravnik/ca. Pripravniška doba traja _____ mesecev.

Pripravniku/ci se določi mentor/ica _____, ki pripravniku/ci pripravi program dela ter ga/jo spremlja pri delu.

Na predlog mentorja/ice se pripravniška doba lahko skrajša, vendar največ na polovico v prvem odstavku tega člena določene dobe.

Pripravnik/ica mora ob koncu pripravništva, vendar pred iztekom pripravniške dobe, opraviti izpit.

Kraj opravljanja dela

5. člen

Delavec/ka bo delo opravljal/a:

- a) v poslovnih prostorih na sedežu delodajalca
- b) v poslovnih prostorih na sedežu delodajalca in _____
- c) drugje _____ (*navedba lokacije, kjer se bo delo opravljalo*)
- d) na delavčevem/kinem domu pod naslednjimi pogoji _____

Delovni čas

6. člen

Delavec/ka sklepa to pogodbo za opravljanje dela:

- a) s polnim delovnim časom 40 ur tedensko
- b) s krajšim delovnim časom _____ ur tedensko

7. člen

Delovni čas delavca/ke je:

- a) od ponedeljka do petka vsak dan od _____ ure do _____ ure
- b) kot je določeno v _____ *(navedba splošnega akta delodajalca, v katerem je določen delovni čas)*
- c) _____ *(drugačne opredelitev delovnega časa)*

V delovni čas je všteti čas za odmor v trajanju _____ minut.

8. člen

Delavec/ka je dolžan/na delati preko polnega delovnega časa v primerih, ki jih določa zakon, kolektivna pogodba in splošni akti delodajalca. Delodajalec je dolžan delavcu/ki nadurno delo odrediti v pisni obliki. Višina plačila nadur je opredeljena v kolektivni pogodbi oziroma splošnih aktih delodajalca.

Varstvo pri delu

9. člen

Delodajalec se obvezuje, da bo delavcu/ki zagotavljal varne delovne razmere in na svoje stroške izvedel vse ukrepe v zvezi z varstvom pri delu in zaščito zdravja pri delu ter bo v skladu z veljavnimi predpisi v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu napotil delavca/ko na zdravniške preglede in potrebna izobraževanja.

Delavec/ka se obvezuje, da bo upošteval/a navodila delodajalca in predpise o varnosti in zdravju pri delu ter opravljati delo tako, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. Delavec/ka je dolžan/na tudi sprotno obveščati delodajalca o okoliščinah, ki vplivajo ali ogrožajo, oziroma bi lahko vplivale ali ogrožale življenje in zdravje zaposlenih, njihovo delo in dejavnost delodajalca sploh.

Ukrepi za varstvo delavca/ke in njegovega/njenega zdravja na delovnem mestu, za katerega se sklepa ta pogodba, so delavcu/ki pojasnjeni pred sklenitvijo te pogodbe, kar delavec/ka potrjuje s podpisom pogodbe.

Obveznosti delodajalca in delavca/ke

10. člen

Delodajalec je dolžan:

- delavcu/ki zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili s to pogodbo,
- delavcu/ki zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela,
- varovati in spoštovati delavčevo/kino osebnost in ščititi delavčevo/kino zasebnost ter varovati delavčevo/kino dostojanstvo,
- varovati delavčeve/kine osebne podatke.

11. člen

Obveznosti delavca/ke so:

- vestno opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega je sklenil/a pogodbo o zaposlitvi, v času in kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu,
- v primerih, ki jih določa zakon ali kolektivna pogodba, mora opravljati tudi druga dela,
- upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja,
- obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti – posebej to velja za vsako grozečo nevarnost za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu,
- spoštovati vse veljavne splošne akte delodajalca, torej poleg splošnih aktov, ki so navedeni v tej pogodbi tudi splošne akte oziroma njihove spremembe, ki nastanejo po sklenitvi te pogodbe.

Delavec/ka se je dolžan/na vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca.

Varovanje poslovne skrivnosti

12. člen

Delavec/ka ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu/ki zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način.

Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec/ka je odgovoren/na za kršitve, če je vedel/ ali bi moral/a vedeti za tak značaj podatkov.

Dopust

13. člen

Delavcu/ki pripada _____ dni dopusta, ki ga koristi:

- a) v skladu z _____ (*navedba internega akta, ki to določa*) na podlagi odobritve _____ (*direktorja, predsednika,, neposrednega vodje*)
- b) _____ (*drugače – opis*)

Delavcu/ki pripadajo tudi dodatni dnevi dopusta, kot jih določa zakon, kolektivna pogodba in splošni akti delodajalca. O številu dni letnega dopusta delodajalec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, za že zaposlene delavce/ke pa v januarju za tekoče leto izda sklep o določitvi dopusta.

Plača

14. člen

Osnovna plača delavca/ke na delovnem mestu iz 2. člena te pogodbe glede na pričakovane delovne rezultate ob normalnih pogojih dela znaša ob sklenitvi te pogodbe _____ SIT bruto.

Količnik osnovne plače znaša _____. Na podlagi zakona, kolektivne pogodbe in splošnih aktov delodajalca pripadajo delavcu/ki še dodatki k osnovni plači in del plače iz naslova delovne uspešnosti.

Plača se izplačuje ____ dan v mesecu za pretekli mesec in sicer z nakazilom na tekoči oziroma transakcijski račun delavca/ke.

15. člen

Delavcu/ki pripada tudi mesečno nadomestilo za prehrano in prevoz na delo in iz dela, regres in odpravnina ob upokojitvi kot jo določajo zakon, kolektivna pogodba in splošni akti delodajalca.

Izobraževanje

16. člen

Delavec/ka ima pravico in obveznost do dodatnega izobraževanja, udeležbe na strokovnih seminarjih ter do drugih oblik strokovnega izpopolnjevanja v skladu s sklepi in pogoji, ki jih določa delodajalec.

Izobraževanje se izvaja v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnimi akti delodajalca. Morebitne medsebojne pravice in obveznosti v zvezi z izobraževanjem se določijo v pogodbi o izobraževanju.

Konkurenčna prepoved

17. člen

Med trajanjem delovnega razmerja delavec/ka ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in pomenijo, ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco. V nasprotnem primeru je delavec odškodninsko odgovoren.

Prenehanje pogodbe in odpovedni roki

18. člen

Pogodba o zaposlitvi preneha:

1. s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
2. s smrtjo delavca/ke,
3. s sporazumno razveljavitvijo,
4. z redno ali izredno odpovedjo,
5. s sodbo sodišča.

19. člen

Pogodbeni stranki lahko razveljavita to pogodbo s pisnim sporazumom, ki mora vsebovati določbo o posledicah, ki nastanejo delavcu/ki zaradi sporazumne razveljavitve pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

20. člen

Delavec/ka lahko redno odpove pogodbo brez obrazložitve. Odpovedni rok za delavca/ko v takem primeru je _____ mesecev.

21. člen

Delodajalec lahko redno odpove to pogodbo, če obstaja eden od odpovednih razlogov ob pogoju, da je razlog resen in utemeljen ter onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Odpovedni razlogi so:

- poslovni razlog: prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca;
- razlog nesposobnosti: nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec/ka dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali

- neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česa delavec/ka ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja;
- krivdni razlog: kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja

Odpovedni rok v primeru redne odpovedi s strani delodajalca je določen z zakonom.

22. člen

Delavec/ka in delodajalec lahko to pogodbo o zaposlitvi tudi izredno odpovesta iz razlogov, ki jih določa zakon.

Končne določbe

23. člen

Za vse zadeve, ki niso urejene s to pogodbo se uporabljajo določila splošnih aktov delodajalca, kolektivne pogodbe, zakona oziroma veljavne delovno-pravne zakonodaje.

24. člen

Ta pogodba se lahko spremeni le pismeno s sklenitvijo dodatka k pogodbi. Spremembe in dopolnitve lahko predlagata obe pogodbeni stranki. Dokler soglasje o spremembi ni doseženo, velja obstoječa pogodba.

Pogodba je sestavljena v treh izvodih, od katerih prejme delavec/ka enega, delodajalec pa dva.

V _____, dne _____

Delavec/ka:
(ime in priimek)

V _____, dne _____

Delodajalec:
(ime in priimek in naziv)
