

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Irena Bovha

**Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi in pomen  
Inšpektorata Republike Slovenije za delo**

diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Irena Bovha

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

**Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi in pomen  
Inšpektorata Republike Slovenije za delo**

diplomsko delo

Ljubljana, 2012

## ZAHVALA

Za pomoč pri pisanju tega dela se v prvi vrsti zahvaljujem mentorici doc.dr. Rajgljevi.

Zahvala pa gre tudi mojemu možu Gregorju, ki me je spodbujal k pisanju, mojim staršem in bratu, ki so vedno verjeli, da mi bo uspelo in predvsem moji mali Loti, ki je v času pisanja potrpežljivo spala najprej v trebuščku in nato tudi v svoji posteljici.



## **Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi in pomen Inšpektorata Republike Slovenije za delo**

Preko raziskovanja konkretnega primera in preučevanja trenutno veljavnih zakonov na področju delovnopravne zakonodaje poskuša avtorica tega dela odgovoriti na vprašanje, ali je trenutna zakonodaja dovolj fleksibilna, da delodajalcem omogoča konkurenčnost in hkrati zagotavlja varstvo delavcev ter jim omogoča dovolj pravic na področju odpovedi delovnega razmerja. Osredotoča se tudi na izpostavljeno vprašanje, ali je smiselno na enak način obravnavati tako velike kot male delodajalce, podrobneje pa je obravnavana tudi sama institucija Inšpektorata Republike Slovenije za delo ter zakoni na podlagi kateri le-ta deluje. V povezavi s tem je izpostavljeno tudi vprašanje odgovornosti in sankcij v primeru lažne prijave delodajalca inšpektoratu s strani delavca.

Avtorica na koncu ugotavlja, da bi bilo potrebno v zakonodajo vključiti razlikovanje med velikimi in malimi delodajalci, saj so mali delodajalci neupravičeno velikokrat obravnavani kot močnejša stranka v postopkih, čeprav to pogosto ne drži.

Ključne besede: pogodba o zaposlitvi, delovno pravo, inšpekcija za delo, delodajalec, delojemalec

## **Regular termination of contract of employment and meaning of the Work Inspection of the Republic of Slovenia**

Through researching of an actual case and the study of the current laws on the field of labour legislation the author of this work tries to answer the question if the current legislation is flexible enough to provide competitiveness of the employers and enough rights for the employees when it comes to termination of the contract of employment. She also focuses on the question if it is logical to equally deal the big and also the small employers and on the institution of Work Inspection of the Republic of Slovenia and the laws on which this institution is based on and works on. In connection to this she also rises the question of responsibility and sanctions in the case of false declaration of the employee to the work inspection.

At the end the author configures that it would be necessary to include the difference between small and big employers into the legislation, because in many cases small employers are treated like more powerful party even though this in many cases is not true.

Key words : contract of employment, labour law, work inspection, employer, employee



## KAZALO

1	UVOD.....	6
2	HIPOTEZE IN METODOLOGIJA.....	7
3	RAZVOJ DELOVNEGA PRAVA.....	8
4	INSTITUT POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	11
5	VLOGA DRŽAVE V DELOVNIH RAZMERNOSTI.....	12
6	ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IN NJENE POSEBNOSTI.....	13
6.1	REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	15
6.1.1	REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA.....	16
7	INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO.....	17
7.1	NALOGE IN DELO.....	17
7.2	ZAKONI IN AKTI.....	17
7.3	POSTOPEK OBRAVNAVE KRŠITVE ZDR.....	18
8	PREDSTAVITEV KONKRETNEGA PRIMERA.....	23
8.1	OBRAVNAVA PRIMERA S STRANI INŠPEKTORATA RS ZA DELO.....	26
9	DELOVNO IN SOCIALNO SODIČE.....	36
10	SKLEP.....	37
11	LITERATURA.....	39
	PRILOGE.....	42
	PRILOGA A: Obvestilo o obstoju poslovnega razloga za odpoved POZ.....	42
	PRILOGA B: Zahtevek za varstvo pravic.....	43
	PRILOGA C: Odgovor na zahtevo za varstvo pravic.....	44
	PRILOGA Č: Zapisnik o podani prijavi.....	46
	PRILOGA D: 1. Vabilo na inšpekcijski pregled.....	48
	PRILOGA E: Zapisnik inšpekcijskega pregleda 1. del.....	50
	PRILOGA F: Zapisnik inšpekcijskega pregled 2. del.....	52
	PRILOGA G: Ugovor na inšpekcijski zapisnik.....	54
	PRILOGA H: Informacija prejšnjega delodajalca.....	57
	PRILOGA I: 2. vabilo na inšpekcijski pregled.....	58
	PRILOGA J: Prepis intervjuja z obravnavanim delodajalcem.....	59

# 1 UVOD

Področje urejanja delovnih razmerij je tisto, ki je aktualno v kakršnemkoli političnem času oziroma politični klimi. Iskanje obojestranskega zadovoljstva med obema udeleženima strankama (delavcem in delodajalcem) pa je ideal, h kateremu ne glede na aktualne razmere v državi stremi vsaka politična opcija. Za obdobje recesije je značilen trend fleksibilizacije oziroma spreminjanja tako temeljnih predpostavk in pojmov, ki obvladujejo trg dela in sfero zaposlovanja (zakonov in sporazumov, ki določajo standarde na trgu dela in sodijo v pogodbo o zaposlitvi), kot številnih dimenzij samega trga dela (osnovnih pogojev in značilnosti delovnega mesta oziroma organizacije podjetja v celoti, plač, prostorske in poklicne mobilnosti delovne sile ter oblik in dolžine trajanja zaposlitve oziroma delovnega procesa). Gre v bistvu za povečanje raznolikosti zaposlitvenih možnosti, oblik zaposlitve ter zaposlitvenih izkušenj posameznika (Ignjatović 2000, 46).

Trenutna klima v državi zaradi krize, v kateri se je znašlo svetovno gospodarstvo, vključno z Republiko Slovenijo, ne predstavlja najbolj ugodnih razmer ne za delavce in ne za delodajalce. Zato so še toliko večkrat v javnosti omenjane spremembe trenutne zakonodaje. S strani delavcev in sindikatov se pojavljajo zahteve po povečanju pravic delavcev, medtem, ko bi predstavniki delodajalcev radi bolj fleksibilno zakonodajo, ki bi jim na trgu dela omogočala večjo konkurenčnost in fleksibilnost. Državni organ, ki nadzoruje celotno dogajanje na področju zaposlovanja in delovnega razmerja je Inšpektorat Republike Slovenije za delo (odslej IRSD). Ta preko svojih inšpektorjev preverja kakšno je stanje v praksi in koliko se le-to razlikuje od predpisanih zakonskih določb. S svojim delovanjem pa poskuša ohraniti tako temeljne pravice, ki gredo posameznemu delavcu, kot tudi omogočiti delodajalcu kar najbolj fleksibilno obnašanje na trgu dela.



## 2 HIPOTEZE IN METODOLOGIJA

V okviru tega diplomskega dela sem se odločila preveriti, ali trenutno delovnopravna zakonodaja predstavlja uravnoteženo stanje socialne varnosti delavca ter hkrati delodajalcu omogoča biti konkurenčen in fleksibilen na trgu dela. Osredotočila sem se predvsem na področje urejenosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu iz poslovnega razloga. Glede na to, da bom v diplomskem delu podrobneje obravnavala primer manjšega delodajalca sem se odločila preveriti hipotezo, da bi trenutna delovnopravna zakonodaja, ki je naravnana v korist delavcu (saj je njeno izhodišče, da je delavec šibkejša stranka) morala upoštevati določene omejitve v primeru, ko gre za t.i. male delodajalce, ki se v praksi nikakor ne morejo primerjati z velikimi delodajalci.

Delodajalec ima namreč v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih omejene vsebinske in postopkovne možnosti za odpoved pogodbe o zaposlitvi, kar se v praksi zlasti za male delodajalce pogosto izkaže kot problem, saj je obstoječa ureditev premalo fleksibilna. Poleg tega ima za zaščito svojih pravic delavec na razpolago tako sodne kot inšpekcijske postopke, pri čemer je izhodišče teh postopkov, da je delavec šibkejša stranka. Zlasti pri malih delodajalcih se v praksi večkrat izkaže, da temeljno načelo o šibkejšem položaju delavca ne drži, saj ima pogosto boljši dostop do pravne pomoči in znanja, na razpolago ima več časa in včasih tudi sredstev. Ko se na navedena dejstva prilepi še naravnost zakonodaje, ki je oblikovana po načelu in favorem laboratoris (v korist delavcu) ter inšpekcijske službe, ki v praksi pogosto nastopajo z izhodiščno domnevo delodajalčeve krivde, je delodajalčev položaj zelo otežen.

V drugem delu diplomske naloge se bom osredotočila na vlogo države pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in sicer na pomen in naloge IRSD. V tem delu bo jasno predstavljeno delo inšpektorjev RS za delo, njihove dolžnosti, zakonodaja, po kateri inšpektorji delujejo, ter postopek obravnave delodajalca s strani inšpektorata, zlasti pri vprašanju odpovedi delovnega razmerja. V okviru tega bo v nadaljevanju predstavljen tudi konkreten primer obravnave izbranega podjetja s strani inšpektorice za delo, dotaknila pa se bom tudi samega Delovnega in socialnega sodišča. Na podlagi obravnave trenutne zakonodaje na tem

področju, strokovne literature s tega področja ter opravljenega intervjuja bom preverjala trditev, da bi bilo za enakovredno obravnavo delavca in delodajalca s strani Inšpektorata Republike Slovenije za delo potrebno tako v Zakon o delovnih razmerjih kot tudi v Zakon o inšpekciji dela vključiti kazenske sankcije za primer lažne prijave pri inšpektoratu s strani delavca. Kot bomo namreč videli preko obravnave izbranega primera prihaja v praksi tudi do tega, žal pa tega ne obravnava in neposredno ne omenja v nobenem od svojih členov niti ZDR in niti ZID.

### **3 RAZVOJ DELOVNEGA PRAVA**

Delavno pravo ureja delavno razmerje kot posebno vrsto družbenih razmerij. Zgodovinsko je delovno pravo urejalo zgolj razmerje med delodajalci in delojemalci in je brez dvoma spadalo v zasebno, civilno pravo. Z družbenim razvojem je delovno pravo širilo krog vprašanj svojega urejanja in vse bolj posegalo v javno pravo. Vse bolj je namreč opredeljevalo položaj delavcev, varstvo delavčevih pravic in pravnih položajev ter vse bolj posegalo v socialni položaj ljudi, ki delajo. Zadnje je področje javnega prava, saj pomeni vmešavanje države v razmerje med delodajalcem in delojemalcem (Bohinc 2004, 19).

Delavno pravo je samostojna panoga šele v novejšem času. Pred uveljavitvijo delovnega prava so se delovna pravna razmerja urejala s pravili civilnega prava (Bohinc 2004, 19). Delovno pravo je bilo dolgo časa del civilnega prava. V meščanski državi je delovno razmerje temeljilo na službeni pogodbi, ki je temeljila na civilnih predpisih. Vsebinska je bila popolnoma odvisna od volje strank in ni bila omejena s strožjimi predpisi. Nevzdržne razmere zlasti v času kapitalizma, pa so narekovale, da je bilo potrebno delovno pravo izločiti kot samostojno panogo v primeru, ko gre za živo, tekoče delo ljudi, ki stopajo v delovno razmerje, ki je predmet urejanja delovnopravnih norm (Vodovnik 2003, 13). Oblikovanje delovnega prava kot samostojne panoge je povezano z izsiljenim vmešavanjem države v civilnopravna razmerja med delodajalcem kot ekonomsko močnejšo in delavci kot ekonomsko šibkejšo stranjo. Delavno pravo je torej rezultat industrializacije, z njo povezanega podrejanja delavcev delodajalcem in administrativnega posega države s pravili, ki varujejo položaj ekonomsko šibkejših delavcev (Bohinc 2004, 19).

V neposredni odvisnosti od posameznih obdobij razvoja delovnega prava na območju današnje Slovenije so se urejala tudi vprašanja delovnih razmerij. Neposredno po letu 1945, pred uvedbo samoupravljanja, v obdobju državnega administrativnega socializma, ni bilo predpisa, s katerim bi urejali sklepanje delovnega razmerja. Delavci so se zaposlovali na podlagi administrativnih aktov državnih organov. Da se delovno razmerje sklepa z delovno pogodbo, je bilo predpisano leta 1948 (Mežnar 2002, 11).

V Sloveniji bi lahko razvoj delovnega prava enačili z začetkom razvoja industrializacije. Prvi predpis, ki ga gre zaznati, da omenja in ureja delovna razmerja je namreč t.i. obrtni zakon, napisan v letu 1859, torej v času še Avstro-ogrske. Poleg tega je bil v tistem času spisan tudi Zakon o koalicijski svobodi, ki je urejal organiziranje sindikatov.

V času Kraljevine SHS in Kraljevine Jugoslavije ter času okupacije so bili v Sloveniji še pred vključitvijo v Kraljevino SHS sprejeti nekateri predpisi s področja delovnih razmerij. V vseh državnih in zasebnih podjetjih tovarniškega značaja je bil uveden osemurni delavnik, ustanovljeno je bilo tudi obrtno nadzorništvo, ki je predhodnik sedanje inšpekcije dela, organizirani pa so bili tudi delavski zaupniki v vseh industrijskih obratih. 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).

V obdobju med obema vojnama je nad vsemi zakoni in urejanjem delovnih razmerij bedela država sama – značilni za to obdobje so številni predpisi, ki so poskušali čim bolj podrobno urediti področje delovnih razmerij, kljub vsemu pa vsa vprašanja še vedno niso bila urejena (Kyovsky 1975).

Začetek 20. stoletja je prinesel nov zakon in sicer Zakon o inšpekciji dela (v nadaljevanju ZID). ZID je bil sprejet leta 1922 in je inšpektorjem dela prinesel veliko pravic in dolžnosti na področju delavskega vprašanja (Kresal 1997).

Po Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 1957 (Uradni list FLRJ, 53/57) se je delovno razmerje v gospodarskih organizacijah sklepalo s samoupravnim sporazumom med delavcem in gospodarsko organizacijo. Delovno pogodbo je nadomestil sporazum, kar pomeni prehod od pogodbene k združevalni vrsti delovnega razmerja oziroma najemne k asociativni (Bohinc 2004, 22).

S sprejemom temeljnega zakona o delovnih razmerjih (Uradni list SFRJ, 17/65) delovno razmerje ni bilo več niti pogodbeno niti sporazumno dvostransko razmerje, ampak združevalno razmerje med delavci, torej medsebojno razmerje (Bohinc 2004, 22). Bistvene spremembe so v zakonskem urejanju nastale po letu 1973, ko odločitev ni več akt o sklenitvi delovnega razmerja, temveč akt, s katerim se opravi izbira kandidatov za sklepanje delovnega razmerja (Mežnar 2002, 11).

Dokončno sta dvostransko delovno razmerje odpravila in s tem uvedla polno sporazumno zasnovano medsebojno delovno razmerje Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu iz leta 1973 (Uradni list SFRJ, 22/73) ter republiški Zakon o medsebojnih delovnih razmerjih v združenem delu in o delovnem razmerju med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list SRS, 18/74) (Bohinc 2004, 22-23).

Zakon o temeljni pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, 60/89 in 42/90) je zagotavljal enoten sistem urejanja delovnih razmerij za vse oblike organiziranega dela, ne glede na lastnino, ter opredelil delovno razmerje kot enakopravno razmerje dveh partnerjev: delavcev na eni ter organizacij oziroma delodajalcev na drugi strani (Belopavlovič 1990, 6). Republiški zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, 14/90, 5/91 in 71/93) je temeljil na bistveno dopoljenih in specifično oblikovanih načelih, ki jih je realiziral zvezni zakon (Kalčič 1990, 9).

Osnutki novega Zakona o delovnih razmerjih segajo že v leto 1996. Nadaljevalo se je intenzivno usklajevanje med državo in socialnimi partnerji, ki se je končalo s podpisom izjave o usklajenosti dne 7. november 2001. Vlada RS je tako usklajeno besedilo poslal v nadaljnji zakonodajni postopek 15. novembra 2001, Državni zbor pa je drugo obravnavo

zaključil 31. januarja 2002 (Belopavlovič 2002, 4). Novi Zakon o delovnih razmerjih je bil objavljen v Uradnem listu RS 42/02 15. maja 2002 in se uporablja od 1. januarja 2003.

## **4 INSTITUT POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Pogodba o zaposlitvi je pogodba delovnega prava in je pravni temelj za vzpostavitev delovnega razmerja. Pogodba o zaposlitvi ureja razmerja med dvema strankama, v katerem ena stranka mora nekaj storiti oziroma opravljati neko delo in ima zato pravico do plačila ter druge zakonsko in pogodbeno določene pravice (delavec), druga stranka pa mora zagotoviti delo in ga plačati, ima pa pravico opravljeno delo trajno in nepretrgoma vključevati v svoj proizvodnji proces in sistem oziroma organizacijo (delodajalec) (Bohinc 2004, 106).

Pogodba o zaposlitvi je opredeljena v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list št. 42/2002, v nad. ZDR), ki velja (s posamičnimi spremembami) od leta 2003 naprej. S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje (prvi odstavek 9. člena ZDR). Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki, delodajalec pa mora delavcu izročiti pisen predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi. Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo. Če stranki nista sklenili pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki ali če niso v pisni obliki izražene vse sestavine pogodbe o zaposlitvi, to ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi (15. člen ZDR).

ZDR določa več različnih vrst pogodbe o zaposlitvi:

- pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas (10. člen ZDR),
- pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku,
- pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del,

- pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom,
- pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu,
- pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi (ZDR, 52. -72. člen).

Delo se lahko opravlja tudi na drugih pravnih podlagah: bodisi na podlagi podjetne oziroma pogodbe o delu, pravno razmerje, ki je podobno delovnim razmerjem, pa se sklene tudi z na primer avtorsko pogodbo, pogodbo o trgovskem zastopanju, pogodbo o naročilu in podobno pogodbo (Šetinc Tekavec 2003, 34).

## **5 VLOGA DRŽAVE V DELOVNIH RAZMERJIH**

Področje delovnih razmerij je v Sloveniji urejeno Zakonom o delovnih razmerjih. Poleg tega predpisa urejajo to področje tudi panožne kolektivne pogodbe in ostali s tem področjem povezani zakoni in podzakonski akti.

Glavna vloga države v delovnih razmerjih je v tem, da poskusi s svojimi predpisi kar najbolje uskladiti oba večinoma nasprotujoča si interesa – delavčevega (zagotovitev varnosti zaposlitve, ki je edini vir dohodka za delavca in s tem vir socialne varnosti) ter delodajalčevega (biti konkurenčen in s tem uspešno slediti ekonomskim in drugim spremembam na trgu).

Osnovni problem sodobnih držav blaginje je kako najti ravnotežje med ukrepi, ki imajo za posledico dekomodifikacijo delovne sile, ter ukrepi, ki po drugi strani vračajo delovno silo v področje delovanja trga. Z drugimi besedami, vsaj v teoriji naj bi bila najuspešnejša tista država blaginje, ki bi hkrati zagotovila uspešno delovanje trga delovne sile ter socialno varnost vsem, ki so odvisni od države blaginje. V praksi je stvar bolj zapletena, saj so zares uspešni večinoma tisti modeli države, ki so naravnani na zagotavljanje uspešnega pokritja le enega cilja – ali ekonomske učinkovitosti ali pa socialne pravičnosti, največje težave pa imajo prav sistemi, ki poskušajo uskladiti oba cilja (Ignjatović 2003, 52–53).

Avtorji znane publikacije OECD Jobs Study svetujejo vladam posameznih držav (predvsem državam kontinentalne Evrope, za katere naj bi veljala prekomerna regulacija trga delovne sile) naj, v okviru procesa strukturnega prilagajanja, ustvarijo minimalno raven zaščite zaposlitve ter dovoljujejo podjetjem in delavcem pogajanja o dodatni varnosti, ko je to v obojestranskem interesu (OECD, 1996, 21). Zakonodaja, ki uravnava delovanje trga dela oziroma pomeni dejanje vmešavanja države (prek zakonodaje) v delovanje trga delovne sile postaja, kljub svojim pozitivnim vplivom na razmere v družbi, dežurni krivec za njegovo relativno nefleksibilnost in vse bolj omejujoč dejavnik tako za delodajalce in celotno ekonomsko sfero na eni strani, ter za spreminjajočo se delovno silo na drugi strani. Gre za spremenjene razmere na trgu dela in v družbi nasploh, ki jim sedanja zakonodaja ni kos. Zahteve po deregulaciji trga dela oziroma po nevmešavanju države v njegovo delovanje postajajo, v takih razmerah, realna opcija, ki ima zelo veliko zagovornikov (Ignjatović 2003, 51).

## **6 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IN NJENE POSEBNOSTI**

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je institut, ki v obliki enostranske izjave volje ene izmed pogodbenih strank povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Gre torej za pravno možnost tako delavca, kot delodajalca (Cvetko in drugi 2004, 209).

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je eno osrednjih vprašanj delovnega prava, pri čemer je posebne pozornosti deležna predvsem odpoved s strani delodajalca, pri kateri so se postopno izoblikovale številne delovnopravne varstvene norme, ki delavcem zagotavljajo različne pravice v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in ki hkrati pomenijo določeno omejevanje delodajalčeve svobodne odpovedi. Glede na pomen, ki ga ima to vprašanje za delavce, delodajalce in državo, ni presenetljivo, da je na tem področju kar nekaj izredno pomembnih mednarodnih dokumentov, ki zavezujejo Slovenijo (Kresal 2006, 1373).

Ker izguba zaposlitve pomeni skrajno sredstvo (*ultimo ratio*), ki je utemeljeno le če ni mogoče uporabiti drugih, milejših ukrepov in zaradi varstva pravic delavcev pred neutemeljenim odpuščanjem, je zakonodajalec v postopku pred odpovedjo vnesel številne formalne zahteve, ki delavcu kot šibkejši stranki v tem pogodbenem odnosu zagotavlja varstvo. Tako zakon že v splošnih določbah o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, poleg vsebinskih zahtev, s katerimi odpoveduje vrsto odpovedi, vsebuje tudi vrsto postopkovnih določb, ki jih mora spoštovati delodajalec, da odpust delavca vzdrži sodno presojo. Nekatere take procesne zahteve so določene za vse primere odpovedi, nekatere pa so specifično urejene glede na vrsto odpovednega razloga in glede na število odvečnih delavcev pri odpuščanju iz poslovnega razloga (Klampfer in drugi 2008, 359). Načelo varstva zaposlitve ne velja absolutno, saj bi posledično vplivalo na zmanjševanje gospodarske rasti ter konkurenčnost poslovanja podjetij. Ureditev, ki bi upoštevala le načelo varstva zaposlitve bi zavirala uspešnost in učinkovitost podjetij ter posledično tudi celotnega gospodarstva. Načelo varstva zaposlitve je zato treba upoštevati le s hkratnim upoštevanjem podjetniške svobode. Seveda pa tudi delodajalec ni popolnoma svoboden pri odpuščanju svojih delavcev, saj je prav namen določb ZDR pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca varstvo delavca pred delodajalčevim neutemeljenim odpuščanjem (Kolander 2008, 3).

Glede na to, da se bomo v okviru tega diplomskega dela srečevali z odpovedjo pogodbe dano s strani delodajalca, se bom v nadaljevanju bistveno osredotočila predvsem na to področje.

V ZDR imamo opredeljeno tako redno kot izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, prihaja pa do bistvenih sprememb v samem postopku, v primeru če odpoved poda delodajalec ali pa sam delavec. Glede na 81. člen zakona lahko namreč delavec poda odpoved pogodbe brez obrazložitve delodajalcu o vzroku za odpoved, medtem ko mora delodajalec obvezno podati utemeljen razlog.



## 6.1 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Pravna ureditev pogodbe odpovedi pogodbe o zaposlitvi se razlikuje glede na to, za kateri odpovedni razlog gre. Le v določenih primerih ima delavec pravico, da mu delodajalec ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi, različno so določeni minimalni odpovedni roki, v določenih primerih odpovedi delavcu pripada odpravnina, itd., zato je tako za delavca kot tudi delodajalca zelo pomembno, iz katerega razloga bo delodajalec delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi (Kresal in drugi 2008, 205).

Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi na strani delodajalca so lahko naslednji (88. člen ZDR):

- 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 pričakovani delovnih rezultatov, ker delavec ne opravlja dela pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavce ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti in delovnega razmerja
- krivdni razlog : kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja
- nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov

### **6.1.1 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI IZ POSLOVNEGA RAZLOGA**

Poslovni razlog je opredeljen kot prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca (88. člen ZDR).

Po 9. členu Konvencije MOD št. 158 je utemeljenost poslovnega razloga prepuščena nacionalnim ureditvam posameznih držav, zato si morajo sodišča postavljati meje presoje za vsak posamezni primer (Kresal in drugi 2008, 408).

Za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je značilno in bistveno to, da mora biti dokazan resen razlog za odpoved pogodbe, da mora ta razlog dokazati delodajalec, saj on odpoveduje pogodbo o zaposlitvi ter da mora biti dokazano, da ni možnosti za nadaljevanje delovnega razmerja. V tem primeru so pomembne stvarne okoliščine, ki jih moramo presojati z vidika narave in pomen dela, ki ga delavec opravlja. Kazati pa morajo na to, da delovnega razmerja med pogodbenima strankama ni več mogoče nadaljevati. Prav tako pa imajo pomen procesne določbe v postopku, ki ga mora izvesti delodajalec pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Te so za odločitev o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi lahko pomembne tedaj, ko je bilo v dokaznem postopku ugotovljeno, da je dokazan utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Novak 2006, 1326–1334).

## **7 INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO**

IRSD je upravni organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Delovno področje organa je določeno ZDR (Uradni list, RS, 38/94, 32/97 in 36/00), ki ga dopolnjuje ZIN (Uradni list RS, 43/07). Oba zakona urejata splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacijo inšpekcij, položaj, pravice in dolžnosti inšpektorjev, pooblastila inšpektorjev, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzorom (Inšpektorat RS za delo).

### **7.1 NALOGE IN DELO**

IRSD opravlja nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu, če s predpisi ni drugače določeno. IRSD opravlja nadzorstvo tudi nad izvajanjem tistih predpisov, ki to izrecno določajo. Glavni inšpektor vodi in predstavlja inšpektorat, organizira in koordinira delo inšpektorjev ter v okviru svojih pooblastil odgovarja za zakonitost, kakovost in učinkovitost dela inšpekcije. Inšpektorji delujejo v okviru inšpekcij, ki so organizirane za posamezno upravno področje. Področje nadzora delovnih razmerij ureja inšpekcija nadzora delovnih razmerij, področje nadzora varnosti in zdravja pri delu pa inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu (Inšpektorat RS za delo).

### **7.2 ZAKONI IN AKTI**

Materialno pravna osnova za delovanje in nadzor inšpekcije dela sta Zakon o delovnih razmerjih - ZDR (Ur.l. RS, 42/02) in Zakon o varnosti in zdravju pri delu - ZVZD (Ur.l. RS, 56/99 in 64/01). To sta ključna zakona, ki opredeljujeta pravila sodelovanja oziroma odnosov med delavci in delodajalci, kršitev določil obeh zakonov pa pomeni pravno osnovo za ukrepanje inšpektorja za delo. Poleg navedenih zakonov pa inšpektor za delo opravlja nadzor nad izvajanjem Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT ; Ur.l. RS, 66/00) (Trampuš 2004, 21).

Postopek delovanja oziroma nadzora inšpektorja za delo pa je določen v treh zakonih, ki imajo pri postopku nadzora vsak svoj pomen. Najpomembnejši je Zakon o inšpekciji dela - ZID (Ur. L. RS, 38/94, 32/97, 36/00), že zato ker se nanaša konkretno na inšpekcijo dela. Drugi, to je Zakon o inšpekcijskem nadzoru –ZIN (Ur. l. RS, 56/02) se uporablja le glede reševanja tistih vprašanj, ki niso urejena v ZID in ki le dopolnjujejo določbe ZID. Kot tretji se uporablja Zakon o upravnem postopku – ZUP (Ur.l. RS, 80/99, 70/00, 52/02 in 73/04). Ta zakon predstavlja osnovo za ureditev postopkovnih vprašanj, ki niso urejena v ZID in ZIN (Trampuš 2004, 21).

V nadaljevanju bomo podrobneje pogledali izbran primer kršitve ZDR, pri tem pa naj opozorim na to, da opisane kršitve niso edine kršitve, ki jih inšpektor za delo v RS obravnava.

### **7.3 POSTOPEK OBRAVNAVE KRŠITVE ZDR**

Inšpektor obravnava prijave, pritožbe, sporočila in druge vloge v zadevah iz svoje pristojnosti in vlagatelje na njihovo zahtevo obvesti o svojih ukrepih. Inšpektor obravnava tudi anonimne prijave, razen če iz okoliščin izhaja sum, da so prijave neresne oziroma lažne.

V postopku inšpektorja ima položaj stranke zavezanec. Vlagatelj oziroma vlagateljica pobude, prijave, sporočila ali druge vloge nima položaja stranke (Inšpektorat RS za delo).

V primerih, da inšpektor pri opravljanju nadzorstva ugotovi, da je kršen zakon ali drug predpis oziroma akt, katerega izvajanje nadzoruje, ima pravico in dolžnost, da odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti v roku, ki ga sam določi, izvesti postopke v skladu z zakonom o prekrških, podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, predlagati pristojnemu organu sprejem ukrepov, odrediti druge ukrepe in opraviti dejanja, za katere je pooblaščen z zakonom ali drugim predpisom. Če inšpektor ugotovi, da si je zavezanec pridobil s storitvijo kaznivega dejanja ali prekrška

premoženjsko korist, pristojnemu organu predlaga njen odvzem. Če ugotovi kršitev zakona ali predpisa, katerega izvajanje nadzoruje druga inšpekcija, sam ugotovi dejansko stanje, sestavi zapisnik in ga skupaj s predlogom za ukrepanje posreduje pristojni inšpekciji. Zakon določa tudi posebne ukrepe inšpektorjev (začasna prepoved opravljanja dejavnosti, odvzem predmetov, dokumentacije), ukrepe povezane s prepovedjo opravljanja dejavnosti in ukrepe za varovanje pravic drugih oseb (Inšpektorat RS za delo).

Že uvodoma v 1. členu ZID je določen spekter pristojnosti inšpekcije dela, ki je pristojna izvajati nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke, ter varnost delavcev pri delu, če s predpisi ni drugače določeno (Trampuš 2004, 25).

Inšpektorat za delo pri opravljanju svojega dela sodeluje tudi z drugimi inšpekcijami, zavodi pristojnimi za zaposlovanje, zdravstvenim, pokojninskim in invalidskim zavarovanjem, kot tudi s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in delodajalcev. Pri svojem delu ima pravico pregledati sredstva za delo, delovne prostore, delovno okolje, delovišča, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente delodajalca, pri čemer mu mora biti zagotovljeno nemoteno opravljanje inšpekcijskega nadzora. Inšpektor ima pravico in dolžnost odrediti delodajalcu odpravo nepravilnosti, ki jih je ugotovil z odločbo. To odreditev lahko poda ustno ali pismeno, vendar ima inšpektor, v kolikor je podal odreditev ustno, dolžnost, da izda pismeno odločbo najkasneje v 8 dneh od dneva, ko je bilo opravljeno inšpekcijsko nadzorstvo - to imenujemo ureditvena odločba. (Trampuš 2004, 26-27). V primeru neizvršitve te odločbe s strani delodajalca (delodajalec mora namreč v roku 8 dni po poteku roka za izvršitev te določbe inšpektoratu poročati o izvršitvi) to predstavlja prekršek, za katerega je v ZID-u določena denarna kazen.

Inšpektor lahko izda tudi t.i. prepoved opravljanja dejavnosti do odprave nepravilnosti, ima pa tudi možnost, da delodajalcu izda sklep o zadržanju dokončnega sklepa, do njegove pravnomočnosti, če ugotovi, da sklep delodajalca posega v delavčeve pravice. V kolikor

inšpektor ugotovi, da je delodajalec več kot dvakrat v šestih mesecih ali večkrat v daljšem časovnem obdobju, storil kršitev v skladu z dikcijo 17. člena ZID ima možnost izreka ukrepov, ki imajo za delodajalca dolgoročne posledice, saj lahko delodajalcu (podjetju) prepove opravljanje dejavnosti ali celo poda predlog za začetek postopka za njegovo prenehanje (likvidacijo ali stečaj) (Trampuš 2004, 29-30).

V ZID pa naletimo še na en pojem, ki ga je ravno tako potrebno obrazložiti – to je t.i. pečatenje. Pečatenje pomeni, da ima inšpektor v primeru ugotovljenih nepravilnosti pravico s pečatom in žigom inšpekcije dela, pečatiti sredstva za delo, delovne prostore, delovišča ter druge prostore, v katerih se opravlja gospodarska ali negospodarska dejavnost. Inšpektor za delo ima pravico določiti prekinitev dobave električne energije, vode, plina ter telekomunikacijskih zvez. Podjetja, ki so pristojna za distribucijo električne energije, plina, vode ter za telekomunikacijske zveze, morajo sklep inšpektorja izvršiti najpozneje v treh dneh od dneva vročitve sklepa (Trampuš 2004, 30). Tudi v ZIN-u se srečamo s pojmom pečatenja - po 4. odstavku 21. člena ZIN je pečatenje procesni institut, ki ga inšpektor uporabi z namenom zavarovanja dokazov. Prostore je možno zapečatiti že pred inšpekcijskim pregledom.

V ZIN so urejena splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacija inšpekcij, položaj, pravice in dolžnosti inšpektorjev, pooblastila inšpektorjev, postopek inšpekcijskem nadzora, inšpekcijski ukrepi in druga vprašanja, ki so povezana z inšpekcijskim nadzorstvom V kolikor delovanje inšpekcije urejajo posebni zakoni, se ta zakon uporablja le glede tistih vprašanj, ki niso urejena s posebnimi zakoni (Trampuš 2004, 35).

Inšpektor je pri svojem delu samostojen, saj samostojno opravlja naloge inšpekcijskega nadzora, vodi upravni postopek ter izdaja odločbe in sklepe v upravnem postopku. Pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora pri pravni ali fizični osebi ima pravico pogledati poslovne prostore, objekte, delovna sredstva, poslovne knjige, pogodbe, listine ter vso dokumentacijo, ki se nanaša na poslovanje gospodarskih družb, skupnosti, zavodov ter zasebnikov (Trampuš 2004, 36).

Za vstop v prostore in objekte, k opremi in napravam zavezanca ne potrebuje dovoljenja zavezanca ali njegove odgovorne osebe, vstopiti pa sme ne glede na delovni čas ter brez predhodnega obvestila.

Opravičeni razlogi na strani osebe zavezanca, da odkloni pregled so:

- če gre za ogled stanovanjskih prostorov, inšpektor pa nima ustrezne sodne odločbe (če mora inšpektor pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora pregledati posamezne prostore v stanovanju, pa temu lastnik oziroma uporabnik nasprotuje, si mora za pregled teh prostorov pridobiti odločbo pristojnega sodišča – pri pregledu stanovanjskih prostorov morata biti navzoči dve polnoletni osebi kot priči)
- če bi s takim ogledom stranka-zavezanec spravila sebe v hudo sramoto,
- če bi bila povzročena občutna premoženjska škoda ali kazenski pregon,
- če bi bila z ogledom kršena pravica in dolžnost varovati poslovno, poklicno, umetniško ali znanstveno tajnost,
- pa tudi v primerih, ko bi bila z ogledom kršena dolžnost varovati tajnost, kar je zavezanec – stranka izvedela kot duhovnik, odvetnik, zdravnik ali pri opravljanju drugega poklica ki zahteva varovanje tajnosti.

Če zavezanec nima opravičenih razlogov, pa inšpektorju ne dovoli vstopa v prostore in objekte, kjer se dejavnost opravlja, ima inšpektor pravico vstopiti proti volji zavezanca, in v tem primeru, ko naleti na fizični odpor ali tak odpor pričakuje, lahko zaprosi za pomoč policije. Stroške, ki s takim posredovanjem policije nastanejo, nosi zavezanec (Trampuš 2004, 36-37).

Stroške inšpekcijskega postopka, ki so bili nujni za ugotovitev dejstev, ki dokazujejo, da je zavezanec kršil zakon ali drug predpis, trpi zavezanec. Če se inšpekcijski nadzor ustavi, ker se v inšpekcijskem nadzoru ugotovi, da zavezanec ni storil kršitve zakona ali drugega predpisa, trpi stroške inšpekcijskega postopka organ. Organ trpi tudi stroške dejanj oziroma opravil v inšpekcijskem postopku, ki se nanašajo na tisti del nadzora, pri katerem niso bile ugotovljene nepravilnosti (Trampuš 2004, 41).

Če inšpektor pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora ugotovi, da je bil kršen zakon ali drug predpis oziroma drug akt, katerega izvajanje nadzoruje, ima pravico in dolžnost:

- odrediti ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti v roku, ki ga določi sam,
- izvesti postopke v skladu z zakonom o prekrških,
- podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti,
- predlagati pristojnim organom sprejem ukrepov,
- odrediti druge ukrepe in opraviti dejanja, za katere je pooblaščen z zakonom ali drugim predpisom (Trampuš 2004, 41).

Inšpektor za delo pri opravljanju inšpekcijskega nadzora uporablja načela in določila ZUP pri vseh vprašanjih, ki niso urejena v ZID in ZIN. Temeljna načela ZUP-a, ki jih mora inšpektor pri svojem delu spoštovati so:

- načelo zaslišanja stranke (1. odstavek 9. člena ZUP)
- načelo ustne izjave stranke (188. člen ZUP)
- načelo samostojnosti pri odločanju (12. člen ZUP), ki pomeni, da je inšpekcijski organ pri odločanju samostojen in ne more sprejemati navodil od nikogar
- načelo pisnosti med inšpekcijskim pregledom po 79. členu ZUP, ki pomeni, da mora inšpektor pri inšpekcijskem nadzoru sestaviti zapisnik oziroma pisni odpravek zapisnika
- načelo pravice do pritožbe (13. člen ZUP) – v inšpekcijskem postopku je vedno možna pritožba zoper odločbo, ki je izdana na 1. stopnji
- načelo varstva pravic strank (138. člen ZUP), kar pomeni pri postopanju inšpektorja, da mora zavezancu-stranki omogočiti, da uveljavi in zavaruje svoje pravice in pravne koristi. Če ima inšpektor na razpolago več načinov, da opravi dejanja v postopku, mora odrediti tista dejanja, ki so za zavezanca lažja. V primeru, da ima stranka v postopku podlago za uveljavitev kakšne pravice, mora inšpektor stranko na to pravico opozoriti. Načelo varstva pravic stranke v skladu z določili 7. člena ZUP nalaga inšpektorju, da omogoči strankino sodelovanje v postopku.
- načelo pomoči neuki stranki pomeni, da je v skladu z določili ZUP inšpektor dolžan poučiti o procesnih kot tudi materialnih pravicah, ki stranki gredo po zakonu (opozoriti na pravne posledice ne-poročanja)
- dolžnost govoriti resnico in poštena uporaba pravic (11. člen ZUP)



- načelo zakonitosti oziroma legalitete, pomeni da mora inšpekcijski organ postopati po zakonu. Načelo zakonitosti izključuje vsako samovoljo inšpektorja in je pogoj za nepristranost pri njegovem delu ter zagotavlja pravno varnost zavezanca.
- stranka ki je udeležena v postopku mora pred inšpektorjem govoriti resnico in pošteno, brez izigravanja, uporabljati pravice, ki gredo po postopku,
- jezik v postopku (4. poglavje ZUP) je slovenščina – stranki ki je udeležena v postopku, pa jezika ne razume, je potrebno zagotoviti tolmača oziroma prevajalca (Trampuš 2004, 51–52).

## **8 PREDSTAVITEV KONKRETNEGA PRIMERA**

Prihod oziroma že sama možnost prihoda inšpektorja za delo, ki je podana z vsakim začetkom dneva, je za velike in male delodajalce zastrašujoča. Tak prihod pomeni finančno breme, ker bo inšpektor v primeru ugotovljenih nepravilnosti lahko mandatno kaznoval delodajalca (Trampuš 2004, 17).

Inšpektor za delo nima diskrecijske pravice v primeru, ko dobi prijavo o nepravilnostih oziroma kršitvah in take prijave ne more kar ignorirati, temveč mora ukrepati. Res pa je tudi, da mu zakon daje možnost, da lahko izreče kazen, da pa v primeru, ko ugotovi, da bo že s samo odpravo nepravilnosti zadoščeno namenu, take kazni ne izreče (Trampuš 2004, 18).

V nadaljevanju bo podrobno predstavljena analiza konkretnega primera inšpekcijskega nadzora v izbranem podjetju. Ker osebe, ki so bile tekom postopka obravnavane (razen direktorja g. Gregorja Bovhe) ne želijo biti izpostavljene, njihova imena tekom analize in v izbranih prilogah oziroma tekom obravnave primera ne bodo navedena, zato jih bom preprosto označila z besedno zvezo delavka x oziroma y. Ravno tako ne bom navajala imena inšpektorice, ki je omenjeni primer vodila, navedla jo bom zgolj z besedno zvezo inšpektorica za delo. Vse odločbe in dokumenti pa so bili v resnici izdani, kar potrjujejo tudi uradni žigi na njih.

Za lažje razumevanje pa naj najprej opišem situacijo v podjetju, ki je imela nato za posledico obravnavo podjetja s strani Inšpektorata RS za delo in Delovnega in socialnega sodišča RS.

Gre za manjše podjetje, ki je bilo ustanovljeno s strani direktorja Gregorja Bovhe v letu 2005. Ukvarja se s posredništvom pri prodaji živilskih izdelkov – natančneje gre za zunanji komercialni oddelek, ki vodi prodajo in pospeševanje prodaje za eno izmed večjih mesno-predelovalnih industrij v Sloveniji. V podjetju sta bili od leta 2005 naprej poleg direktorja zaposleni tudi dve delavki za nedoločen čas, in sicer obe na delovnem mestu referent prodaje.

Zaradi odpovedi pogodbe o opravljanju storitev s strani naročnika, je bila v podjetju v začetku aprila 2008 nujna reorganizacija delovnega procesa in ukinitve enega delovnega mesta referenta prodaje. S tem je direktor takoj po končanih pogovorih z naročnikom ustno na sestanku seznanil tudi obe zaposleni delavki. Obravnavano podjetje je bilo izključno vezano in odvisno zgolj na že prej opisani posel in zaradi tega druga vrsta zaposlitve v podjetju ni bila mogoča. V tem vmesnem času je direktor podjetja iskal možnosti novega posla, ki bi ohranil obe delovni mesti referenta prodaje. Poleg tega je kljub temu, da gre v smislu določbe 3. odstavka 5. člena ZDR za manjšega delodajalca (saj ne zaposluje več kot 10 delavcev) in tega ni obvezan storiti, preveril možnost zaposlitve ene izmed delavk pod spremenjenimi pogoji in ugotovil, da te možnosti nima – zato možnosti za nadaljevanje delovnega razmerja ene izmed delavk ni bilo.

Dne 14.6.2008 je bilo delavki x poslano tudi pisno obvestilo o obstoju poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi (glej priloga A). Obvestilo je bilo poslano po pošti – priporočeno s povratnico, saj je delavka x v tem času odsotna zaradi bolezni. Dne 17. 6. 2008 je omejena delavka obvestilo tudi prejela.

Dne 13.9.2008 je direktor podjetja s strani delavke x prejel zahtevek za varstvo pravic (glej priloga B) in na njega 23.9.2008 tudi odgovoril (glej priloga C).

V skladu z 204. členom ZDR ima delavec pravico pisno zahtevati od delodajalca, da odpravi kršitev katere od pravic iz delovnega razmerja, za katero delavec meni, da mu jo delodajalec krši oziroma, da od delodajalca zahteva, da izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja. Zakon daje v tem primeru 8-dnevni (8 delovnih dni) rok za odpravo kršitev. Če delodajalec v tem roku ne odpravi kršitve ima delavec poleg siceršnje pravice do sodnega varstva pred pristojnim delovnim sodiščem tudi možnost predlagati tudi posredovanje inšpekcije za delo. Možnost predlagati posredovanje inšpekcije za delo ima v tem primeru tudi delodajalec (Trampuš 2004, 77).

Kot je razvidno iz samega zahtevka za varstvo pravic (priloga B) delavka navaja, da je seznanjena z obstojem razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, saj potrjuje prejem obvestila dne 13. 6. 2008. V zahtevku delavka navaja, da ocenjuje, da ji lahko delodajalec dodeli drugačna dela oziroma opravila, za katera je usposobljena. Kot pa je razvidno iz samega obvestila (priloga A) pa ji je delodajalec že predhodno sporočil, da možnosti za prezaposlitev na drugem delovnem mestu v podjetju ni (tu je potrebno poudariti, da ZDR v 5. členu v primeru, ko gre za manjšega delodajalca, ki zaposluje manj kot 10 delavcev, navaja, da le-ta ni dolžan preveriti možnosti prezaposlitve pod spremenjenimi pogoji). Poleg tega v zahtevku delavka x obtožuje delodajalca šikaniranja in diskriminacije (sicer ne navede nobenega primera, na kakšen način naj bi jo delodajalec šikaniral oziroma diskriminiral) in ga s tem opozarja na kršenje 204. člena ZDR ter zahteva, da ji omogoči koriščenje preostalega letnega dopusta (12 dni).

Delavka x v zahtevku tudi navaja, da je bila v podjetje prezaposlena – torej, da naj bi šlo v tem primeru za t.i. pojem pravnega nasledstva pri delodajalcu, ki se ga bomo podrobneje lotili v nadaljevanju. Prav tako bom preko dokumentov poskušala ugotoviti, ali je gre v tem primeru res za prevzeto delavko od neke druge družbe.

Iz priloge C je razvidno, da je delodajalec v roku, ki ga določa zakon (8 delovnih dni) odgovoril na delavkin zahtevek za varstvo pravic. V njem zanika vse obtožbe o šikaniranju in diskriminaciji in navaja, da želi, da delavka preneha s teroriziranjem in stalnimi grožnjami s smrtjo, zaradi katerih je delodajalec delavko ovadil tudi pri policiji. Poleg tega

zahteva tudi, da preneha z blatenjem podjetja pri poslovnih partnerjih. Poleg tega ji delodajalec odgovarja tudi na zahtevo o koriščenju preostalega dopusta, in sicer ji brez kakršnihkoli zahtev omogoča koriščenje le-tega.

## **8.1 OBRAVNAVA PRIMERA S STRANI INŠPEKTORATA RS ZA DELO**

Dne 15.9.2008 je bila na Inšpektoratu RS za delo podana prijava s strani delavke x zaradi kršenja pravic do zaposlitve za nedoločen čas zoper obravnavanega delodajalca.

V sami prijavi delavka ponovno navaja (glej prilogo Č), da gre v njenem primeru ponovno za primer prevzete delavke in s tem za pravno nasledstvo delodajalca. Navaja :

- da je svoje delo opravljala v majhni pisarni (v velikosti cca 8m<sup>2</sup>), skupaj s še 5 delavkami,
- da ji je delodajalec v času, ko ni bila v bolniškem staležu na njeno prošnjo odobril koriščenje dopusta in da sedaj čaka na ponovno odobritev oziroma na delodajalčev odgovor na zahtevek za varstvo pravic
- da ji je delodajalec poskušal vročiti delovno knjižico z besedami, da jo je z delovnega razmerja že odjavil ter da ji je samo odpoved že poslal po pošti, ki pa naj je ne bi dobila
- da je delodajalec ne spusti več v delovne prostore, da jo vabi na raznorazne sestanke potem pa se ji skupaj z drugo zaposleno delavko od znotraj posmehuje in iz nje norčuje.

Na podlagi podane prijave s strani delavke x je bil 18. 9. 2008 direktor podjetja vabljen s strani Inšpektorata RS za delo, da se zglati na opravljanje inšpekcijskega pregleda iz delovnih razmerij – vabilo je bilo poslano po faksu (glej priloga D). Direktor se je vabilu odzval in na inšpekcijski pregled prinesel tudi vso zahtevano dokumentacijo.

S pomočjo zapisnika inšpekcijskega pregleda bo v nadaljevanju predstavljen celoten postopek pregleda s strani inšpektorice za delo in tako tudi sestava zapisnika.

V prvem delu zapisnika (priloga E) je vidno, da le-ta v začetku vsebuje glavne informacije o podjetju ter o zastopniku podjetja (naslov, odgovorna oseba, število zaposlenih). Glede na to, da je v sami prijavi delavke navedeno, da delo opravljala v majhni sobi cca 8m<sup>2</sup> skupaj s še 5 osebami, je iz prvega dela zapisnika razvidno, da je inšpektorica najprej preverila to trditev – zapisano je da je delodajalec predložil dokumentacijo o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela na novi lokaciji (iz intervjuja z delodajalcem smo izvedeli, da gre tu za tako-imenovano »Oceno tveganja za poslovne prostore«, v kateri je zapisano, da je poslovni prostor nad-standardno opremljen ter, da v vseh pogledih in meritvah celo presega zakonsko določene meje ustreznosti). Navedeno pa je tudi, koliko ljudi v podjetju dela in v kakšnem delovnem razmerju so osebe. Iz samega intervjuja z delodajalcem izvemo tudi, da delavka, ki je podala prijavo, ni nikoli v celotnem trajanju delovnega razmerja delala skupaj s 5 ljudmi (kot to sama navaja v prijavi), saj v pisarni niso bile nikoli prisotne več kot 3 osebe (vključujoč omenjeno delavko) – v času povečanega obsega dela je bila poleg obeh redno zaposlenih delavk kot pomoč pri samem vnosu naročil prisotna še dodatna študentka (ki pa od maja 2008 zaradi zmanjšane obsega dela tega ni več opravljala), brat omenjene študentke pa je delo opravljal v poletnem času v letu 2008, ko je bila zaradi izrednih razmer nujno potrebna dodatna pomoč pri delu (pri izrednih razmerah delodajalec obrazloži, da je bilo to potrebno zaradi koriščenja letnih dopustov in bolniških staležev, poleg tega zaradi psihičnih pritiskov in groženj in slabega zdravja tudi sam ni bil sposoben opravljati delovnih nalog oziroma nadomeščati odsotno delavko). Svoje trditve delodajalec potrdi tudi s pomočjo študentskih napotnic in nakazil za delo preko študentskega servisa (omenjene dokumente je predložil tudi inšpektorici za delo, kar pa ni navedeno v samem zapisniku). Je pa zanimivo, da je preko napotnic in časa nakazil možno razbrati tudi to, da delavka x ni nikoli v času trajanja delovnega razmerja delala skupaj z omenjenim študentom, saj je le-ta svoje delo opravljal šele takrat, ko je bila ona že v bolniškem staležu oziroma na dopustu (je pa po besedah delodajalca enkrat govorila z njim po telefonu, ko je namenoma s klicanjem in ustrahovanjem na telefonsko številko na njenem delovnem mestu vznemirjala ostale delavce v pisarni).

V nadaljevanju zapisnika (glej priloga F) je navedeno kdo je bil pri nadzoru prisoten. Razberemo lahko, da je bil to zgolj direktor podjetja g. Gregor Bovha. Sledijo ugotovitve nadzora s področja delovnih razmerij.

V točki 1 je podrobneje opisan delovni čas ter delovni dnevi – to je delodajalec dokazoval z evidenco prisotnosti iz katere je možno razbrati, da obe zaposleni delavki v letu 2008 nista niti v 1 delovnem dnevu delali polnih 8 ur (čeprav sta plačo vedno dobili za polni delovni čas), prav tako nista nikoli delali več kot 5 dni v tednu od ponedeljka do petka. Prav tako je v točki 1 jasno navedeno, da delodajalec plače izplačuje redno, enako velja za regres in prispevke ter za nadomestilo stroškov prevoza ter stroške prehrane. Pri pogodbah o zaposlitvi inšpektorica ugotovi pomanjkljivost in sicer, da le te niso usklajene z novo valuto (namreč sklenjene so bile še v času ko je bila uradna valuta v RS tolar, medtem pa je to postal evro).

V točki 2 pa se inšpektorica dotakne trditev delavke, da naj bi šlo pri prehodu od prejšnjega delodajalca za tako-imenovano pravno nasledstvo in v tem primeru za prevzeto delovno silo. V 73. členu ZDR je zapisano, da »če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve ali delitve do spremembe delodajalca, preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika«. V nadaljevanju zakon navaja (74. člen), da »morata delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikat ali delavce pri delodajalcu o datumu ali predlaganemu datumu prenosa, o razlogih za prenos, pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter o predvidenih ukrepih za delavce. « Nič od tega se v podjetju ni zgodilo. Kot trdi direktor je besedno zvezo »prevzeta delavka« prvič slišal iz ust inšpektorice, ki je že vnaprej trdila, da je delavki prevzel, ter da ji zato pripada odpravnina za skoraj 30 let – ker sam ni pravnik in izraza ni poznal, niti ni vedel kaj to pomeni se je z njenimi trditvami posledično strinjal (a je potem po pogovoru z odvetnikom in po tem ko je sam na lastne stroške pridobil dokaze, ugotovil, da temu ni tako in zato tudi poslal ugovor na sam zapisnik – ki ga bomo obravnavali v nadaljevanju). Tudi

iz same točke 2 je možno razbrati, da je inšpektorica zgolj na podlagi delovne knjižice (iz katere je bilo zgolj razvidno, da delovna doba ni bila prekinjena, ne pa tudi zakaj je prenehalo razmerje pri različnih delodajalcih) trdila, da gre pri celotni zadevi za delodajalca prevzemnika, ter da ji mora podjetje v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi izplačati precej višjo odpravnino.

Inšpektorica tudi posebej opozarja delodajalca na napačno izbiro katero izmed delavka naj bi iz poslovnih razlogov odpustil (čeprav ni nikjer obrazložitve zakaj). Sklepamo lahko, da se tu zadeva navezuje na 100. člen ZDR v katerem so določeni kriteriji za določitev presežnih delavcev.

100. člen določa kriterije za določitev presežnih delavcev, ki naj se zlasti upoštevajo pri določitvi presežnih delavcev. Beseda »zlasti« pomeni, da se lahko pri določanju presežnih delavcev upoštevajo tudi drugi kriteriji in v drugem vrstnem redu, kot jih določa zakon, pa delodajalec zaradi takega načina določanja presežnih delavcev ne bo kršil določb tega zakona, vendar pa mora upoštevati določila drugega odstavka navedenega člena, da imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim stanjem (Trampuš 2004, 97).

Kriteriji si v zakonu sledijo po naslednjem vrstnem redu:

- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti,
- delovne izkušnje,
- delovna uspešnost,
- delovna doba,
- zdravstveno stanje,
- socialno stanje delavca in
- da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

Velja pa pri vsem tem omeniti tudi pomen 96. člena ZDR, ki pravi, da je »delodajalec ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,

- najmanj 10% delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev, dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.«

Na podlagi tega člena lahko v tem primeru zaključimo, da tega programa torej delodajalcu v tem primeru ni bilo potrebno sestaviti, saj gre za manjšega delodajalca, ki zaposluje manjše število delavcev (manj kot 10 delavcev) in ga zato določbe tega člena zakona ne obvezujejo.

Ker sta bili v prvih dveh kriterijih delavki v povsem enakem položaju, se je delodajalec odločil na podlagi tretjega kriterija – to je delovne uspešnosti. Ker so se v letih ko je bila delavka x zaposlena pri delodajalcu večkrat pojavljale pritožbe strank glede njenega opravljanja dela (tako ustne kot tudi pisne), se je delodajalec odločil za delavno uspešnejšo delavko s katero je tudi sam lažje sodeloval in opravljal tekoče posle.

V nadaljevanju inšpektorica obravnava sam postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ugotovi, da je delodajalec upošteval diktirano 83. člena ZDR, ki določa obveznost delodajalca, da pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, delodajalec opravi predhodni postopek. Le-ta nalaga delodajalcu točno določene aktivnosti, ki jih mora storiti preden odpove pogodbo o zaposlitvi oziroma preden poda odpovedno izjavo. Delodajalec je dolžan opraviti vse zakonsko navedene aktivnosti, če noče da v postopku redne ali izredne odpovedi pride do procesnih napak, ki pomenijo kršitev na strani delodajalca in s tem njegovo odgovornost za storjeno kršitev. Te aktivnosti se razlikujejo glede na to za katero vrsto odpovedi o zaposlitvi gre in glede na to za kateri odpovedni razlog gre (Trampuš 2004, 93).

V primeru redne odpovedi o zaposlitvi iz krivdnega razloga, mora delodajalec delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti, ter na možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve in delavcu omogočiti zagovor. V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti mora delodajalec pred odpovedjo delavcu omogočiti zagovor. Redna



odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga pa zavezuje delodajalca, da delavca pisno obvesti o nameravani odpovedi (Trampuš 2004, 93).

V primeru, da se delodajalec odloči za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, mora pred tako odpovedjo delavcu omogočiti zagovor. Zagovor je pravica delavca. Če delavec te pravice ne izkoristi, delodajalec pa mu je to pravico omogočil, je s tem delodajalec svojo obveznost izpolnil. V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi bodisi redni iz krivdnega razloga ali razloga nesposobnosti, kakor tudi pri izredni odpovedi, mora delodajalec delavcu vročiti pisno obvestilo, v katerem navede vse podatke, ki delavcu omogočajo zagovor pred odpovedjo. Istočasno navede svojo odločitev o nameravani odpovedi ter bistvene podatke v zvezi z nameravano odpovedjo (Trampuš 2004, 94).

V našem primeru je delodajalec torej pravilno izpeljal predhodni postopek, kar pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga pomeni, da je delavki x naprej poslal obvestilo o obstoju poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Je pa prišlo do procesne napake v postopku v nadaljevanju pri vročitvi same odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki se ji je kot navaja tudi inšpektorica delavka x izmikala, delodajalec pa same vročitve ni izpeljal po ZUP-u. Odpoved pogodbe je namreč poslal le priporočeno s povratnico (ki se je po 15 dneh vrnila na njegov naslov s pripisom ni dvignil), moral pa bi zadevo poslati v modri ovojnici in po pravilih pravnega postopka.

Kljub vsemu inšpektorica v nadaljevanju svetuje oziroma naroča naj delodajalec glede na to, da se delavka izogiba sprejemu pošte zadevo uredi tako, da na oglasni desko v pisarni izobesi samo odpoved, kjer naj visi 15 dni in o tem pisno obvesti delavko – takšna vročitev same odpovedi pogodbe o zaposlitvi nikakor ne bi vzdržala na sodišču, zato se delodajalec takšnega postopka po posvetovanju z odvetnikom ni postopil in je zadevo uredil po ZUP-u.

Inšpektorica delodajalca opozarja tudi na to, da se je delavka pritožila nad tem, da ne prejema plačilnih list, a ji je delodajalec v tem primeru s pomočjo potrdil o poslanih pošiljkah in podpisih delavke dokazal, da je delavka vse plačilne liste dobila oziroma so ji bile poslane priporočeno po pošti (pa jih ni prevzela). Izjema je le plačilna lista za mesec

avgust 2008, ko ji je bil naknadno poslan popravek plačilne liste, saj je delodajalec po več kot 1 mesecu po tem, ko je bila plačilna lista že narejena in odposlana ter plače že izplačane dobil obvestilo ZZZS, da je bil delavki x v tem času, po dani pritožbi priznan bolniški stalež za polnih 8 ur in ne samo polovični delovni čas, kot je pisalo v prvotni odločbi. Potrdilo o tem je delodajalec inšpektorici poslal naknadno.

V zaključku zapisnika inšpektorica navede še roke za poročanje oziroma obveščanje, ki se jih mora delodajalec v nadaljevanju držati. Navaja tudi, da bo o morebitnih ukrepih odločeno naknadno, vendar naj kasneje do 24.9. 2008.

Dne 24.9.2008 je delodajalec na Inšpektorat RS za delo ter na inšpektorico za delo, ki je primer obravnavala naslovil svoj ugovor na zapisnik (glej priloga G) z dne 18.9.2008. Čeprav bi morala inšpektorica sama preveriti ali med prejšnjimi in zdajšnjim delodajalcem delavke x res obstaja pravno nasledstvo, je kot smo izvedeli iz intervjuja z delodajalcem preprosto dejala, da bo moral pač sam dokazati, da to, da je pravni naslednik vseh prejšnjih delodajalcev delavke x ne drži. Tako je delodajalec na lastne stroške s pomočjo odvetnika pridobil potrdilo (glej priloga H) na podlagi česa je prenehalo pogodbeno razmerje s prejšnjimi delodajalci in o tem tudi obvestil inšpektorico. V potrdilu jasno piše, da je delavki x pri prejšnjem delodajalcu razmerje prenehalo na podlagi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, da je delavka za prejšnja leta dela že dobila odpravnino in da je celo sama vložila vlogo za skrajšanje odpovednega roka. Ali je inšpektorica za delo nato dokumente pri prejšnjih delodajalcih preverila ni znano. Žal pa teh dokumentov delodajalec ni mogel predložiti, saj gre v tem primeru za varstvo osebnih podatkov in lahko to stori zgolj in samo inšpektor za delo in ne obravnavani delodajalec. Poleg tega je delodajalec kot dokaz predložil tudi prijavi potreb po dveh delavcih na Zavodu za zaposlovanje, kar je še dodaten dokaz več, da v tem primeru ni šlo za prevzeto delavko.

Delodajalec obvešča inšpektorico tudi o tem, da se strinja, da same odpovedi delavki ni pravilno vročil, ter da bo delavka v kratkem dobila odpoved pravilno vročeno po pravnem postopku, od takrat naprej pa bo pričel teči tudi 30 dnevni odpovedni rok, ki ji pripada.

Obvestil jo je tudi o vročenem odgovoru na delavkino zahtevo za varstvo pravic ter besedilo odgovora poslal v vednost tudi sami inšpektorici.

Poleg tega inšpektorico opozarja na nesprejemljivo vedenje delavke x, ki je od njega zahtevala tudi povračilo stroškov prevoza ter prehrane (delodajalec o tem celo hrani pisno zahtevo s strani delavke), čeprav ji po zakonu v času koriščenja bolniškega staleža ali dopusta ta pravica ne pripada – v intervjuju z delodajalcem smo izvedeli, da je delavka tudi od same inšpektorice zahtevala, da zaradi tega ukrepa, ter da ji je le-ta že sama obrazložila, da so njene zahteve neutemeljene in neupravičene, s čimer je seznanila tudi samega delodajalca v telefonskem pogovoru.

Delodajalec pa tudi sam prosi za pomoč inšpektorice za delo, saj naj delavka x še vedno ne bi prenehala z blatenjem njegovega ugleda pri poslovnih partnerjih, zaradi česar je dobil ponovno opozorilo o nadlegovanju, ki se je pojavljajo s strani delavke x.

Na ta poslan ugovor inšpektorica ni odgovorila, je pa bil delodajalec ponovno vabljen na inšpekcijski pregled dne 2.10.2008 (glej priloga I) na katerega je moral ponovno dostaviti vso dokumentacijo, ki jo je predložil že na prejšnjem pregledu ter vso dokumentacijo ki jo je pridobil naknadno (čeprav je tedensko inšpektorico obveščal o vseh novostih).

Tega pregleda se je direktor Gregor Bovha udeležil skupaj s svojo odvetnico, saj kot navaja sam ni želel ponovno tvegati podpisovanja zapisnikov, v katerih so navedeni pravni pojmi, ki jih sam ne pozna. Zanimiv je tudi podatek, s katerim nas je delodajalec seznanil v samem intervjuju, in sicer da inšpektorica ob 10.30 uri še ni bila pripravljena na sestanek in da je zahtevala, da se jo počaka, ko bo opravila z drugimi opravili – in čakala sta jo po delodajalčevih besedah 1 uro (stroške te odvetniške ure pa je ponovno moral kriti delodajalec sam). To je razvidno tudi iz samega zapisnika, kjer je navedena ura začetka inšpekcijskega pregleda 11.30 (na vabilu pa jasno piše ob 10.30 uri).

Inšpektorica na ponovnem pregledu, razen manjše strojepisne napake v samem besedilu odpovedi pogodbe o zaposlitvi (ki pa ne vpliva na sam razvoj dogodkov in bistvenega pomena), ne odkrije nepravilnosti, kar lahko razberemo tudi iz samega zapisnika.

Na koncu zapisnika je jasno zapisano, da bo o morebitnih ukrepih odločeno po pridobitvi dokumentacije o prenehanjih in sklenitvah delovnih razmerij delavke pri prejšnjih delodajalcih.

## **8.2 KONČNI EPILOG OBRAVNAVANEGA PRIMERA**

Po opravljenem inšpekcijskem pregledu delodajalec do današnjega dne ni od inšpektorata dobil nobene odločbe ali kakršnega koli sklepa – to velja tako za prvi kot tudi drugi inšpekcijski pregled.

15. člen ZID pravi, da ima inšpektor po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da z dejanjem, opustitvijo dejanja oziroma z aktom, v roku, ki ga določi inšpektor, zagotovi izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti. Odločba je lahko, kadar gre za izjemno nujne ukrepe, tudi ustna. Inšpektor mora izdati pismeno odločbo delodajalcu najkasneje v osmih dneh od dneva, ko je opravljeno inšpekcijsko nadzorstvo.

V tem primeru se torej inšpektorica ni držala zakona, saj tega ni nikoli storila in je posledično kršila zakon, saj postopka ni nikoli zaključila in podala svoje ugotovitve.

28. člen ZIN pravi, da »v primeru, da je v postopku inšpekcijskega nadzora ugotovljeno, da zavezanec ni storil kršitve zakona ali drugega predpisa, inšpektor ustavi postopek s sklepom. V obrazložitvi sklepa inšpektor navede obseg opravljenega nadzora in razloge za ustavitev postopka. V obrazložitvi odločbe, s katero inšpektor naloži zavezancu določene ukrepe, pa se navede tudi obseg opravljenega nadzora in ugotovitve, v katerih delih nadzora je inšpektor ugotovil, da zavezanec ni kršil predpisov«. V povezavi s tem je pomemben tudi 31. člen tega zakona v katerem piše, da stroške inšpekcijskega postopka, ki so bili nujni za ugotovitev dejstev, ki dokazujejo, da je zavezanec kršil zakon ali drug predpis, trpi

zavezanec. Če pa se inšpekcijski postopek ustavi v skladu s prvim odstavkom 28. člena tega zakona, trpi stroške inšpekcijskega postopka organ. Organ trpi tudi stroške dejanj oziroma opravil v inšpekcijskem postopku, ki se nanašajo na tisti del nadzora, pri katerem niso bile ugotovljene nepravilnosti. Če je bil inšpekcijski postopek izveden na podlagi lažne prijave, trpi stroške postopka iz prejšnjega odstavka prijavitelj.

Na podlagi teh dveh členov bi lahko g. Gregor Bovha nazaj zahteval tudi povrnitev stroškov, ki so nastali zaradi dokazovanja neobstoja pravnega nasledstva, ravno tako pa tudi stroške odvetniške ure za čas čakanja na inšpektorico na drugem inšpekcijskem pregledu.

## 9 DELOVNO IN SOCIALNO SODIČE

Primer se je kmalu po zadnjem inšpekcijskem pregledu preselil tudi na samo delovno in socialno sodišče, saj je delavka x vložila tožbo zaradi nepravilne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v kateri je zahtevala, da sodišče razveljavi odpoved pogodbe in jo s tem vrne na njeno delovno mesto vključno s poplačilom vseh plač in prispevkov za nazaj.

Delovna sodišča odločajo zlasti o delovnih sporih, o sklenitvi, obstoju in prenehanju delovnega razmerja, o obveznostih in pravicah, ki s takim razmerjem nastanejo, o sporih med delavci in delodajalci, o sporih glede pogodb o delu itd. Socialno sodišče odloča o sporih iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti ter o sporih v zvezi z družinskimi in socialnimi prejemniki. Zakon je določil na prvi stopnji tri delovna sodišča ter delovno in socialno sodišče v Ljubljani, na drugi stopnji pa višje delovno in socialno sodišče. (internetna stran vladni portal za otroke in mladino)

Na sodišču se je zadeva zaključila s poravnavo še pred prvo obravnavo. Glede na vse kar se je v obravnavanem primeru dogajalo in glede na to, da so se po besedah g. Bovhe še vedno pojavljale grožnje s smrtjo in načrtno uničevanje njegovega podjetja z blatenjem pri poslovnih partnerjih, s tem pa se je znatno slabšalo tudi njegovo zdravstveno stanje, je bilo vsem prisotnim (zagovornicama, delodajalcu, delavki ter sodnici) na delovnem sodišču jasno, da nadaljevanje delovnega razmerja delavke x pri omenjenem delodajalcu ni mogoča. Delodajalec je z delavko sklenil poravnavo in ji izplačal odškodnino, za katero so se poravnali, saj kot sam pravi ni več zdržal dnevnih pritiskov ter groženj s strani delavke x, ki so se dnevno vrstili oziroma vrstile. V samem sklepu o poravnavi se delavka x za svoja ravnanja, ki jih je storila tudi opravičuje. Hkrati pa so se vsi delovni spori med njima s tem sklepom tudi zaključili.

## 10 SKLEP

Na začetku diplomskega dela smo si postavili dve hipotezi, ki smo ju nato skušali ovreči oziroma potrditi.

Pri prvi hipotezi, ki pravi, da trenutna delovnopravna zakonodaja, ki je naravnana v korist delavcu (saj je njeno izhodišče, da je delavec šibkejša stranka) morala upoštevati določene omejitve v primeru, ko gre za t.i. male delodajalce, ki se v praksi nikakor ne morejo primerjati z velikimi delodajalci, smo preko našega raziskovanja ugotovili, da naša trditev drži. Preko obravnave konkretnega primera smo namreč uspeli dokazati, da ima delodajalec v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih omejene vsebinske in postopkovne možnosti za odpoved pogodbe o zaposlitvi, kar se v praksi zlasti za male delodajalce pogosto izkaže kot problem, saj je obstoječa ureditev premalo fleksibilna. Poleg tega ima za zaščito svojih pravic delavec na razpolago tako sodne kot inšpekcijske postopke, pri čemer je izhodišče teh postopkov, da je delavec šibkejša stranka. To je problem zlasti pri malih delodajalcih, kjer se v praksi večkrat izkaže, da temeljno načelo o šibkejšem položaju delavca ne drži, saj ima pogosto boljši dostop do pravne pomoči in znanja, na razpolago ima več časa in včasih tudi sredstev.

V povezavi z drugo hipotezo, ki pravi, da je za enakovredno obravnavo delavca in delodajalca s strani Inšpektorata Republike Slovenije potrebno tako v Zakon o delovnih razmerjih kot tudi v Zakon o inšpekciji dela vključiti kazenske sankcije za primer lažne prijave pri inšpektoratu s strani delavca pa lahko trdimo, da to niti ni potrebno, saj to določbo vključuje Zakon o inšpekcijskem nadzorstvu, ki v svojem 31. členu določa, da, če je bil inšpekcijski postopek izveden na podlagi lažne prijave, trpi stroške postopka iz prejšnjega odstavka prijavitelj. Kljub vsemu pa bi bilo potrebno pridobiti še podatke o tem kolikokrat so inšpektorji res izdali plačilni nalog delavcu, ki je na podlagi lažnih podatkov na inšpektoratu vložil prijavo in s tem preveriti kako se zakon na tem področju dejansko izvaja v praksi. V primeru, ki smo ga obravnavali je delodajalec ovrgel vse trditve delavke x, ki jih je navedla v svoji prijavi, a delavka za to nikoli ni odgovarjala. Poleg tega je moral

celotno zadevo pri prejšnjih delodajalcih delavke preiskovati sam, na lastne stroške, čeprav je po zakonu za to zadolžen inšpektorat.



## 11 LITERATURA

Belopavlovič, Nataša. 1990. *Uvodna beseda k Zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

--- 2002. *Kaj prinaša novi zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: GV Izobraževanje, izobraževanje in svetovanje d.o.o.

Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja – kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: FDV.

--- 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV založba, založniško podjetje d.o.o.

Cvetko, Aleksej, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Etelka Korpčič-Horvat, Mitja Novak in Darja Senčur-Peček. 2004. *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: GV založba, založniško podjetje d.o.o.

Ignjatovič, Miroljub in Anton Kramberger. 2000. *Fleksibilizacija slovenskega trga dela*. Ljubljana: Statistični urad RS.

*Inšpektorat RS za delo*. Dostopno prek: <http://www.id.gov.si/> (23. avgust 2011).

Kalčič, Miran. 1990. *Uvodna beseda k Republiškem zakonu o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Kolander, Maja. 2008. *Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi z vidika prožne varnosti*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Kresal, Barbara. 1997. *Prenehanje pogodbe o zaposlitvi*. Ljubljana: Pravna fakulteta.

--- 2006. Mednarodnopravni okvir ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi. *Podjetje in delo* 32 (6/7): 1372–1382.

Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček, ur. 2008. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

Kyovsky, Rudi. 1975. *Delovno pravo: splošni del (teoretske osnove)*. Ljubljana: Pravna fakulteta.

Mežnar, Drago. 2002. *Pripravimo se na novi Zakon o delovnih razmerjih – Teoretična izhodišča pogodbenega delovnega razmerja*. Ljubljana: GV Izobraževanje, izobraževanje in svetovanje d.o.o.

MJU. Vladni portal za otroke in mladino. 2011. *Delovno in socialno sodišče*. Dostopno prek: <http://www.otroci.gov.si/index.php?option=comcontent&task=view&id=121&Itemid=272&mid=287> (23. avgust 2011).

Novak, Mitja. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.

OECD. 1996. *The OECD Jobs Strategy: Pushing ahead with the strategy*. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/dataoecd/57/7/1868601.pdf> (23. avgust 2011).

Šetinc Tekavc, Martina. 2003. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov - subjektivni in objektivni rok. *Pravna praksa* 22: (35–36).

Trampuš, Lidija. 2004. *Inšpektor za delo prihaja v vaše podjetje: vsi odgovori na vsa vprašanja*. Lesce: Legat.

Vodovnik, Zvone. 2003. *Delovno pravo*. Koper: Fakulteta za management.

*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (15. junij 2011).

*Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN)*. Ur. l. RS 56/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200256&stevilka=2758> (15. junij 2011).

*Zakon o inšpekciji dela (ZID)*. Ur. l. RS 38/1994. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199438&stevilka=1523> (15. junij 2011).

## PRILOGE

PRILOGA A: Obvestilo o obstoju poslovnega razloga za odpoved POZ

**TRZENJE GREGOR BOVHA s.p.**  
Agrokombinatska 63  
1000 Ljubljana



**Zadeva: OBVESTILO O OBSTOJU POSLOVNEGA RAZLOGA ZA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Obveščam Vas, da se kot delodajalec soočam z izjemnimi težavami organizacijske in finančne narave, zato sem sprejel določene reorganizacijske ukrepe s ciljem zmanjševanja stroškov dela in poslovanja. Med ukrepi, ki sem jih podvzel zaradi zagotavljanja ekonomičnejšega poslovanja in s tem zagotavljanja boljše likvidnostne situacije, je tudi ukinitvev delovnega mesta »prodaje po telefonu in sprejemanje naročil«, ki ga zasedate na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi z dne 16.3.2005.

Ker ukinjam delovno mesto »prodaja po telefonu in sprejemanje naročil« za katero imate sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ne bo več potrebe po vašem delu pri delodajalcu. Možnosti za vašo prezaposlitev na drugem delu nimam, zato vam bom prisiljen odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

O odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga bo odločeno s posebnim sklepom, ki ga boste prejeli v zakonskem roku po uvedbi tega postopka za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

To obvestilo podajam zaradi vaše dokončne in pravočasne seznanitve z obstojem razloga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Ljubljana, dne 13.6.2008

**GREGOR BOVHA s.p.**

Obvesti se:

1.   
**PRIPOROČENO S POVRATNICO- OSEBNO**
2. **ARHIV DELODAJALCA**

## PRILOGA B: Zahtevki za varstvo pravic

Datum: 12.09.2008

TRŽENJE  
GREGOR BOVHA, s.p.  
Agrokombinatska 63  
1000 Ljubljana

### ZAHTEVA ZA VARSTVO PRAVIC

2 x

Dne 13.06.2008 mi je bilo posredovano obvestilo o obstoju poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. V tem obvestilu me obveščate, da ste v organizacijskih in finančnih težavah ter, da mi boste zaradi tega prisiljeni odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Navajate tudi, da za mene nimate drugega ustreznega delovnega mesta in to naj bi bil še dodatni razlog za odpoved pogodbe. Sklenjeno imam pogodbo za nedoločen čas in sicer za delovno mesto - referent prodaje.

Ocenjujem, da mi je mogoče, glede na obseg dela in poslovanja, prav gotovo v okviru delovnega mesta referenta prodaje najti tudi druga delovna opravila, kot jih opravljam sedaj. Glede na navedeno ocenjujem, da niso razlogi, ki jih navajate v obvestilu o obstoju poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, utemeljeni in zato sem prepričana, da ste verjetno storili nehotno napako in se v oceni razlogov prenačili. To svojo oceno še dodatno utemeljujem z dejstvom, da sem bila k vam pre zaposlena iz družbe [redacted], Ljubljana, koder sem opravljala različna dela, skozi katera sem spoznala pomembnejše dele proizvodnje, organizacije dela in poslovanja te družbe, za katero sedaj del komercialnih zadev opravljate tudi vi kot samostojni podjetnik. Iz navedenega je še dodatno razvidno, da mi prav gotovo lahko dodelite, v okviru delovnega mesta referenta prodaje, za katerega imam sedaj sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, drugačna dela in opravila, za katera sem usposobljena.

Glede na navedena dejstva, katere sem še dodatno utemeljila v predhodnem odstavku, pričakujem, da boste obvestilo o obstoju poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi preklicali in ga kot takega proglasili kot nično listino ter me o tem, v roku, ki ga določa 204. člen Zakona o delovnih razmerjih - ZDR (Ur.l. RS, št. 42/2002 in 103/2007) tudi pisno obvestili.

V tej zahtevi pa sem vas dolžna še dodatno opozoriti, da v zadnjem času vaše ravnanje do mene presega sprejemljivo in dopustno raven odnosa "šef - podrejeni delavec oziroma delavka" pri čemer gre seveda za negativni odnos. Vaše ravnanje ne morem oceniti drugače kot šikaniranje in diskriminacijo. S tem ravnanjem kršite moje pravice, ki mi gredo iz dela in delovnega razmerja, pravice, ki izhajajo iz določb 6. in tudi 6.a člena ZDR. Takšno ravnanje je vplivalo tudi na moje zdravstveno stanje in tako sem zbolela ter sem v bolniškem staležu.

Pričakujem, da boste v roku, ki ga določa 204. člen ZDR prenehali s kršitvijo mojih pravic, ki jih imam kot človek in kot delavka in mi tako ne bo potrebno iskati drugih poti za doseg te pravic.

Z ozirom na to, da imam še 12 dni razpoložljivega letošnjega letnega dopusta, vas pozivam, da mi koriščenje tega dopusta v pisni obliki čimprej odobrite in mi tudi tako omogočite dodatno možnost rehabilitacije po morebitnem končanju bolniškega staleža.

S spoštovanjem!

Posredovano tudi na naslov:  
g. GREGOR BOVHA  
Gmajna 15, 1357 Notranje Gorice

## PRILOGA C: Odgovor na zahtevo za varstvo pravic

TRŽENJE Gregor Bovha s.p.  
Agrokombinatska 63  
1000 Ljubljana

Datum : 23.9.2008



Zadeva : odgovor na Vašo Zahtevo za varstvo pravic

Spoštovani!

Dne 13.9.2008 smo prejeli Vašo Zahtevo za varstvo pravic. V njej me opozarjate na, po Vašem mnenju, nesprejemljivo in nedopustno raven odnosa „šef – podrejeni delavec ozirom delavka“. Moje ravnanje ocenjujete kot šikaniranje in diskriminacijo.

Na te Vaše trditve odločno ugovarjam in jim nasprotujem, saj bi lahko rekli, da gre za ravno obratno zadevo. Kot dokaz lahko tu navedem vse vaše izjave, grožnje s smrtjo, žalitve in zmerljivke, ki ste mi jih v telefonskih razgovorih večkrat izrekli in stalno teroriziranje po telefonu (24 ur na dan, vse dni v tednu). Naj citiram samo nekaj izmed Vaših izjav : »jaz imam potrdilo od zdravnika, da sem neprištevna in sem sposobna vsega«, »pazi se, merkaj svojo glavo, ker ti bom metek poslala vanjo«, »ubila bom tisto tvojo kravo, povej ji da ne bo dolgo živela«, »jaz sem pripravljena brez službe ostat samo tvojo glavo skinem«, »tolko te bo stalo, da boš brez službe, firma ti ne bo več obstojala« in »pridem gor z nožem pa te zakoljem«. Zaradi Vašega nedopustnega obnašanja in groženj ter žalitev je bil na policijski postaji Vič – kriminalistična služba (kriminalist g. [redacted]) sprožen tudi uradni postopek kazenskega pregona. Poleg tega stalno kontaktirate tudi vse moje poslovne partnerje in stalno blatite ugled mene in mojega podjetja. Prosim Vas, da s tem Vašim početjem nemudoma prenehate, saj s tem ogrožate obstoj mojega podjetja in vplivate na njegovo konkurenčnost in razvoj.

V Vaši zahtevi navajate, da ocenjujete, da Vam lahko v okviru delovnega mesta referenta prodaje dodelimo tudi drugačna dela in opravila. V našem primeru gre žal za majhno podjetje, zato Vam drugih opravil ali drugega delovnega mesca ni možno zagotoviti.

Glede koriščenja Vašega preostalega dopusta (12 dni) Vam sporočamo, da bomo od dne 13.9.2008 do 22.9.2008 v naši evidenci vodili izredni dopust (100% plača, brez stroškov prehrane in prevoza). Od 23.9.2008 do 8.10.2008 pa Vam lahko po pošti oziroma faxu (kar Vam bolj ustreza) pošljemo odobritev koriščenja še preostalega dopusta, kot zahtevate v Vašem dopisu in Vam tako omogočimo možnost dodatne rehabilitacije po končanju bolniškega staleža. Prosimo, da nam Vašo odločitev v najkrajšem možnem času glede te zadeve sporočite (lahko tudi po telefonu).

Lepo Vas pozdravljam,

Gregor Bovha

## PRILOGA Č: Zapisnik o podani prijavi



REPUBLIKA SLOVENIJA  
Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve  
INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE  
ZA DELO

### ZAPISNIK O PODANI PRIJAVI

sestavljen dne 15.9.2008 ob 9.30 uri pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, Inšpektoratu RS za delo, [REDACTED] v postopku podane prijave zaradi kršenja pravic delavki do zaposlitve za nedoločen čas zoper delodajalca: **TRZENJE GREGOR BOVHA s.p., Agrokombinatska 63, Ljubljana (sicer deluje na domačem naslovu: 1357 Notranje gorice, Gmajna 15), (v nadaljevanju: delodajalec),**

#### NAVZOČI:

Pooblaščen uradna oseba: [REDACTED] inšpektorica RS za delo

#### Prijaviteljica:

poklic: **prodajalka**  
zakonski stan: poročena

Prijaviteljica pove, da je pri delodajalcu zaposlena od 16.3.2005, ves čas za nedoločen čas, na podlagi pogodbe o zaposlitvi z istega dne, kot prevzeta delavka od zasebne družbe [REDACTED] kateri pa je bila pred tem prevzeta tudi od [REDACTED]

Pove, da do letos ni imela na delu in z delodajalcem nobenih težav in konfliktov. Februarja 2006 je delodajalec izvajanje svoje dejavnosti (prodaja mesa po telefonu) prestavil kar na svoj dom v Notranje gorice iz Agrokombinatske, kjer jo je izvajal pred tem (saj je bil do odprtja svoje dejavnosti prav tako delavec družbe [REDACTED]). Delo telefonske prodaje po telefonu smo opravljali v majhni sobi, približno takšne velikosti, kot vaša – inšpektorska, to je cca 8 m<sup>2</sup>, skupaj občasno tudi 5 delavk naenkrat, od katerih sva v delovnem razmerju le jaz in [REDACTED], drugo pa njegova prijateljica [REDACTED] (priimka ne vem), obrtnik sam ali pa občasno tudi njen brat.

29. aprila 2008 sem zbolela in je bila v bolniškem staležu od 30.5. do 18.7.2008 in nato od 04.8. do 17.8.2008 nezmožna za delo za poln delovni čas, od 29.8. do 13.9.2008 pa za polovični delovni čas. Na to zadnjo odločbo se je pritožil tudi delodajalec, vendar je bil v zahtevku s strani II. stopenjske komisije zavrnjen. V času, ko nisem bila na bolniškem staležu, pa mi je delodajalec odobril koriščenje letnega dopusta za leto 2008 (skupaj imama priznanih 32 dni dopusta), ki pa sem ga delno koristila že takrat, ko mi je bila prvič priznana bolniška po 4 ure (to je bilo za čas od 14.6. do 04.7.2008 – Odločba ZZS z dne 03.6.2008, kar pa je ista komisija pozneje preklicala in sem bila v tem času dejansko v bolniški za poln delovni čas, kar je razvidno iz ostalih Odločb ZZS).

Od kar sem v bolniškem staležu, mi delodajalec dejansko ves čas grozi, da me bo odpustil. Po 11.8.2008 nisem imela več vstopa v delovne prostore. Že 13.6.2008 mi je poslal pisno obvestilo, da namerava ukiniti moje delovno mesto »prodaje po telefonu in sprejemanje naročil«, (čeprav se delovno mesto v pogodbi imenuje »prodajni referent«) iz organizacijskih razlogov in ekonomičnosti itd, kar pomeni, da bi morale prenehati z delom tudi ostale delavke oz. delavci. (Povem, da sicer opravlja moj delodajalec poleg prodaje **pakiranega mesa** po telefonu, za istega naročnika [REDACTED] maloprodaja) tudi maloprodajo »rinfuza« mesa (svežega mesa, pakiranega le v večjih kosih).



Na njegovo pisno obvestilo sem mu poslala Zahtevo za varstvo pravic, datirano z 12.9.2008 (saj mi dejanske pisne odpovedi do danes ni poslal), v kateri navajam protiargumente za morebitno odpoved, poslala sem ga s hitro pošto, ki jo je prejel že 13.9.2008. Danes v ponedeljek, 15.9.2008 sem prišla na delo, vendar mi je delodajalec skušal vročiti mojo delovno knjižico, češ da me je z delovnega in socialnega varstva že odjavil, (datuma mi ni povedal), prav tako tudi ni upošteval moje prošnje, da mi dejansko odobri še preostanek neizkoriščenega letnega dopusta. Od njega sem odšla, ne da bi sprejela delovno knjižico, saj same pisne odpovedi tudi nisem prejela, čeprav je delodajalec izjavil, da jo je poslal po pošti. Ob odhodu mi je še zagrozil, da bom že videla, če bom šla na inšpekcijo.

Naj še povem, da me je v času bolniškega staleža dvakrat (12.8. in 18.8.2008) po telefonu pozval k sebi, da se bomo pogovorili glede mojega obstoja delovnega razmerja oz. zaposlitve, vendar me je obakrat, ko sem prišla, pustil čakati na dvorišču in se mi od znotraj z drugimi posmehoval ter mi pozneje rekel, da mi je poziv preklical, čeprav jaz nič ne vem o tem in tudi nobenega preklica nisem dobila. Vse to me je zelo prizadelo in menim, da se je iz mene zelo ponorčeval.

V dokazila prilagam delodajalčevo pisno Opozorilo z dne 13.6.2008., moje Odločbe ZZZS in mojo zahtevo za varstvo pravic. Prosim za intervencijo in nadzor.

Zapisnik je prijaviteljici prebran in nanj **nima** / ima pripomb, ga razume, se z6 njim v celoti strinja in ga priznava kot podano prijavo na zapisnik

Prijavitelj:



Pooblaščená uradná oseba:

univ. dipl. právnicka



## PRILOGA D: 1. Vabilo na inšpekcijski pregled



REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO

Šifra: 06111-96/2008

Datum: 15.9.2008

### VABILO ZA STRANKO

Naslov: **TRŽENJE GREGOR BOVHA s.p.**, Agrokombinatska 63, 1000 Ljubljana  
(oz. 1357 Notranje gorice, Gmajna 15)

Zakoniti zastopnik oziroma njegov pooblaščenec je

DNE 18.9.2008 ob 9.30 URI

vabljen, da se zgleda na Inšpektoratu RS za delo, [redacted]  
[redacted] soba št. 619, zaradi opravljanja inšpekcijskega pregleda iz  
delovnih razmerij.

Stranka naj s seboj prinese:

- 1) - **izpisek o vpisu** stranke, dejavnosti, zakonitega zastopnika itd., v pristojni register,
  - matično in davčno številko, šifro dejavnosti s klasifikacijo dejavnosti,
- 2) - **izpisan poimenski seznam vseh** zaposlenih z navedbo vrste zaposlitve (delovno ali civilno pravno razmerje), naziv delovnega mesta, datum 1. nastopa dela pri delodajalcu, vrsto delovnega razmerja (določen, nedoločen čas), državljanstvo zaposlenega itd;
- 3) - **celotno dokumentacijo** (obračune plač - plačilne liste itd.), z **dokazili** o načinu in datumu vročitve le teh delavcem, z **dokazili o izvršenih izplačilih plač za mesece januar do avgust 2008 za vse zaposlene**
- 4) - **dokazila o poplačanih prispevkih za socialno varnost za najmanj leto 2008 za vse delavce,**
- 5) - **dokazila o izplačilu regresa za letni dopust za leto 2008 za vse delavce,**
- 6) - **obvestila (odločbe) o številu dni letnega dopusta za leto 2008** z navedbo vseh kriterijev za njegovo odmero za vsakega delavca posebej, z dokazilom dneva in načina vročitve, skladno z 2. odstavkom 160. člena ZDR in veljavno kolektivno pogodbo gostinstva in turizma RS
- 7) - **dnevno evidenco izrabe delovnega časa in prisotnosti/odsotnosti na delu za vse zaposlene za obdobje januar –september 2008;**
- 8) - **celotno dokumentacijo o zaposlovanju in razlogih za prenehanje zaposlitve** [redacted] (pogodbe, obrazce o izvršenih prijavah/odjavah v/iz socialnega varstva, delovno knjižico delavke, razni dopisi,

obvestila, dokumentacijo o reševanju zahtev za varstvo pravic delavke, morebitne  
odpovedi pogodbe o zaposlitvi itd, **vse z dokazili o izvršenih vročitvah delavki;**

9) - **generalne podatke** (ime, priimek, poklic, državljanstvo, EMŠO in kraj rojstva ter  
stalno oziroma začasno prebivališče) **odgovorne osebe stranke** ( s.p. ), z navedbo njene  
izobrazbe/poklica, njene zaposlitve, oziroma podatke o socialnem zavarovanju.

10) - **žig stranke/delodajalca.**

**Za dokumente, ki jih ne boste predložili inšpekcijskemu organu, pa bi jih v  
predmetni zadevi morali imeti že po zakonu, bomo šteli, da jih nimate.**

Če se stranka vabilu ne bo odzvala ali ne bo predložila zahtevane dokumentacije do  
navedenega daruma, brez poprejšnjega tehtnega in izkazanega opravičila, se jo lahko  
privede, poleg tega pa tudi kaznuje z denarno kaznijo 43,46 € (73/3. člen ZUP,  
Uradni list RS, št. 80/99, 70/00) in uvede postopek za prekršek po zakonu o inšpekciji  
dela (24. člen – ZID - Uradni list RS, št. 38/94 in 32/97) in Zakonu o inšpekcijskem  
nadzoru 2. odstavek 29. člena ZIN – U.l. RS št. 43 /2007).

Če zaradi neopravičenega izostanka ali neizvršitve obveznosti stranke nastanejo  
stroški v postopku, jih trpi stranka.

V kolikor se vabilu stranka ne bo odzvala, ho izvedena **prisilna privedba.**

\_\_\_\_\_ univ. dipl. prav.  
Inšpektorica RS za delo



# PRILOGA E: Zapisnik inšpekcijskega pregleda 1. del



REPUBLIKA SLOVENIJA  
Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve  
**INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE**  
**ZA DELO**

06111-96/2008

## ZAPISNIK

Sestavljen na podlagi 14. člena Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/1994, 32/1997 in 36/2000) o opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu dne 18.9.2008 ob 9.30 uri, pri delodajalcu

Popolno ime: **TRŽENJE GREGOR BOVHA s.p.**

Kratko: **GREGOR BOVHA s.p..**

Naslov: **Agrokombinatska 63, Ljubljana**

Šifra in opis dejavnosti: 51.175 – posredništvo pri prodaji živil, pijač, tobačnih izdelkov. Nima nove številke dejavnosti s klasifikacijo, zato mu inšpektorica predlaga, da to nemudoma pridobi s strani AJPES.

Kot izjavi prisotni, ne opravlja dejavnosti na registriranem sedežu svoje s.p., temveč v **Notranjih gorah, Gmajna15**, kjer tudi stanuje. Predloži dokumentacijo o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dejavnosti na novi lokaciji.

Matična številka: 2086760

Število zaposlenih: 2 v delovnem razmerju – [redacted] obe na delovnem mestu »referent prodaje«, za nedoločen čas, obe od 16.3.2005. Občasno, po izjavi prisotnega, dela tudi študentka [redacted] na podlagi napotnice preko E ŠS, Ljubljana, Borštnikov trg (številke ne ve), že cca 1 leto. Opravlja delo analiz, poročil, vnos podatkov itd, dnevno od 11.00 do 14.00, večkrat tudi v nedeljah oz. sobotah. Občasno je pomagal tudi njen brat [redacted], v avgustu 2008, v času dopustov, ko je pomagal pri prodaji, urejanje dokumentov, zlaganje kartonov. Delo je opravljal po potrebi, navadno med 10.00 – 15.00, prav tako je delo opravljal preko E ŠS, na podlagi napotnice. Prisotni nima s seboj napotnic, izjavi, da jih bo poslal naknadno, najkasneje do 24.9.2008, skladno z 2. odstavkom 29. člena ZIN.

Kontaktni telefon: 040 792 370 – g. Gregor Bovha

Fax : 01/ 3652 577

Podatki o odgovorni osebi, samostojnem podjetniku:

EMŠO: 1301984500029

Kraj rojstva in državljanstvo: v Ljubljani, drž RS;

Poklic in funkcija: trgovec, samostojni podjetnik

Stalno\_bivališče: Gmajna 15, 1357 Notranje Gorice

Vrsta nadzora: redni – delovna razmerja

(vpiši vrsto nadzora: redni, kontrolni, izredni)

Nadzor je opravila uradna oseba: [redacted] Inšpektorica RS za delo

Podpis uradne osebe

Pri nadzoru je bil - so bili prisotni: Gregor Bovha

Delodajalec je bil seznanjen z namenom inšpekcijskega nadzora ter s pooblastili inšpektorja v smislu 12. in 13. člena Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/1994, 32/1997 in 36/2000) ter o določilih Zakona o inšpekcijskem nadzoru (ZIN – U.l. RS št 43/07) o stroških postopka po Zakonu o splošnem upravnem postopku (ZUP-UPB2, Uradni list RS, št. 24/2006).

#### **I / UGOTOVITVE NADZORA S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIJ:**

Prisotni je seznanjen s predmetom inšpekcijskega pregleda, to je nadzora nad izvajanjem delovno pravne zakonodaje, še posebej v zvezi zaposlovanja [REDAKTIRANO] V ta namen prisotni predloži še naslednjo dokumentacijo in izjavi:

1.) Delovni čas je praviloma med 7.30 in 15.30 uro, enoizmensko delo, praviloma 5 dni v tednu, po potrebi tudi občasno v soboto, vendar misli, da v letu 2008 ni bilo takšne sobote. Plače se delavcem izplačujejo med 15. in 18. v mesecu, ta mesec so jim bile izplačane 16.9.2008, plačani so tekoče tudi vsi prispevki za socialno varnost in davki. Delavkam je bil regres za letni dopust izplačan že junija 2008 za tekoče leto. Tekoče izplačuje tudi regres za prehrano in nadomestilo za vožnjo na delo in z dela. Z delavkama sta sklenjeni pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas 16.3.2005, vendar bi jih bilo potrebno uskladiti z novo valuto v določbah o plači, ki so določene še v tolarjih.

2.) V zvezi z zaposlovanjem [REDAKTIRANO] prisotni pove, da naj bi se obseg dela zmanjšal oz. se je delo reorganiziralo tako, da sedaj večino naročil s strani strank prejme po E- pošti in po faxu in ni več potrebe po delu dveh delavk. Kot pove, sta bili obe delavki prevzeti od delodajalca [REDAKTIRANO] h kateremu sta bili prevzeti že od [REDAKTIRANO], še prej od [REDAKTIRANO] in še pred tem od [REDAKTIRANO]. Navedeno izhaja tudi iz delovne knjižice [REDAKTIRANO] jo prisotni nima s seboj, sicer pa pove, da sta bili že pred tem obe delavki njegovi sodelavki, oz. je bil on njun nadrejeni), da se je prvič zaposlila v [REDAKTIRANO] vsi nadaljnji delodajalci pa so bili za delavko njeni pravni nasledniki, saj je bila od vsakega k naslednjemu prevzeta delavka. Zato je prisotni opozorjen na določbe zakona o delovnih razmerjih, še posebej glede redne odpovedi iz poslovnega razloga, tudi pri odločitvi, katera naj bi bila tista delavka, ki ji naj bi odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz tega razloga, prav tako pa tudi vse v zvezi z določbo o

*Bovha*

## PRILOGA F: Zapisnik inšpekcijskega pregled 2. del

odpovednem roku ( člen 92) in odpravnine (člen 109 ZDR). Glede na dejstvo pravnega predništva oz. nasledstva delodajalecev za delavko, ji v primeru redne odpovedi iz poslovnih razlogov pripada najdaljši odpovedni rok, to je 120 dni v smislu 4. alinee 2. odstavka 92. člena ZDR in tudi najvišja odpravnina po 3. alineji 2. odstavka 109. člena ZDR.

Prisotni izjavi, da je delavki svojo namero o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi poslal v pisni obliki »Obvestilo o obstoju poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi«, datirano s 13.6.2008, ki jo je poslal delavki s povratnico dne 14.6.2008 in jo je prejela 17.6.2008. Po izjavi prisotnega, delavka na to obvestilo posebej ni reagirala, pisno je zaprosila le za odobritev dopusta od 18.6.2008 dalje, kar ji je pisno odobril do 20.6.2008, vendar se je pozneje izkazalo, da ji je bila za iste dni priznana tudi bolniška in je torej bila na bolniški skupaj od 30.4.2008 do 17.8.2008, z vmesno prekinitvijo od 19.7.2008 do 03.8.2008, ko ji je bil priznan letni dopust za leto 2008. Po tem datumu je bila ponovno v bolniškem staležu do 12.9.2008.

12.9.2008 je delavka na delodajalca naslovila Zahtevo za varstvo svojih pravic, ki jo je prisotni prejel naslednji dan, 13.9.2008. Nanjo do danes delodajalec še ni odreagiral in ji ni odgovoril. Delodajalca inšpektorica opozori, da je delavka tudi izjavila, da nujno potrebuje plačilno listo za zadnji mesec zaradi nekakšnih potrdil za sina za šolanje. Prisotni pove, da delavka mesečno prejema plačilne liste, za avgust 2008 pa ji je bila plačilna lista poslana, skupaj s popravki plače zaradi naknadno predloženih bolniških listov, danes priporočeno. O tem bo prisotni poslal inšpektorici takoj tudi dokazilo. Delodajalec zatrjuje in z dokumenti dokazuje, da se delavka na vse načine izmika sprejemu pošte. Oz. natančneje, sprejemu same odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Inšpektorica ga opozori, da odpovedni rok v nobenem primeru ne more pričeti teči pred izkazano vročitvijo le te delavki. V kolikor se delavka prejemu izogiba, mora delodajalec izpeljati tak način vročitve, kot ga določa zakon, lahko tudi zakon o splošnem upravnem postopku, med drugim lahko izobesi odpoved na vidno mesto na oglasno desko v svojih delovnih prostorih, kjer mora o tem narediti uradno zabeležko, odpoved pa mora viseti najmanj 15 dni. O takem načinu vročanja naj obvesti pisno delavko,



najbolje z navadno pošto, istočasno pa vse dokumente pošlje obvezno v vednost tudi inšpektorici. **Prvi rok za obveščanje je 24.9.2008, nato do zaključitve zadeve vsak teden do vsake srede.**

Svojo odločitev o nadaljnjih postopkih glede reševanja zahteve za varstvo pravic delavke z dne 12.9.2008 in o nadaljnjem postopku morebitne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga (tudi morebitno ustavitev tega postopka) mora delodajalec sproti pisno obveščati inšpektorico, s predložitvijo vseh dokazil in vročitvah dokumentov delavki, skladno z 2. odstavkom 29. člena ZIN, v rokih in do rokov, kot navedeno v prejšnjem odstavku.

3.) Po drugih vprašanih pregled ni bil opravljen.

## II./ UKREPI IN PRAVNA PODLAGA ZA IZREČENE UKREPE:

O morebitnih ukrepih bo odločeno po ponovni proučitvi spisa, vendar najkasneje po 24.9.2008.

Na podlagi 3. odstavka 13. člena Zakona o inšpekciji dela je potrebno za ugotovitev stanja v obravnavani zadevi odvzeti naslednjo dokumentacijo: /

Za odvzeto dokumentacijo je bilo delodajalcu izdano potrdilo z dne ...../.....

Zapisnik je bil prisotnim prebran in ni bilo pripomb.

Prisotni izjavi, da je razumel vsebino zapisnika, se z njo v celoti strinja in jo sprejema.

Zapisnik je pisan v 2 (dveh) izvodih, od katerih se en (1) izvod vroči delodajalcu.

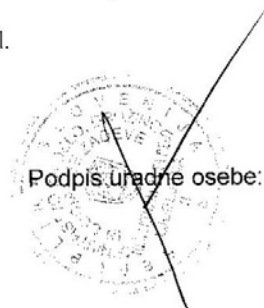
Pregled je bil zaključen ob 12.30..... uri oz se ne bo nadaljeval.

Podpis delodajalca oz. drugih navzočih:

Žig delodajalca:

Podpis uradne osebe:

**TRŽENJE**  
GREGOR BOVHA s.p.  
Agrokombinatska cesta 63  
1000 Ljubljana



## PRILOGA G: Ugovor na inšpekcijski zapisnik

TRŽENJE Gregor Bovha s.p.  
Agrokombinatska 63  
1000 Ljubljana

Datum : 24.9.2008

Inšpektorat RS za delo – [REDACTED]

(ga. [REDACTED] – Inšpektorica RS za delo)

Zadeva : UGOVOR NA ZAPISNIK z dne 18.9.2008

Spoštovani!

S tem dopisom Vas seznanjam, da ugovarjam nekaterim Vašim trditvam v zapisniku z dne 18. 9. 2008. V njem namreč navajate, da sem pravni naslednik vseh prejšnjih delodajalcev ga. [REDACTED], kar pa ne drži. Ker v Vašem vabilu na inšpekcijski pregled ni bilo navedeno, da moram dokazovati neobstoj pravnega nasledstva med menoj in prejšnjimi delodajalci ga. [REDACTED], s seboj nisem imel dokumentov, s katerimi bi to tudi dokazal. Takoj po sestanku sem skupaj z družbo [REDACTED] raziskal celotno zadevo. Ugotovili smo, da družba [REDACTED] v svojem arhivu hrani dokumente, ki jasno dokazujejo, da nisem pravni naslednik njihove družbe. Iz omenjenih dokumentov je razvidno, da je pravno nasledstvo obstajalo samo med podjetji [REDACTED] [REDACTED]. Kot glavni dokaz, da nisem pravni naslednik navajam tri dokumente, ki jih hranijo v arhivu družbe [REDACTED], in to so Obvestilo o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga z dne 17.5.2004, Odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 28.5.2004 in Sporazum k odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca iz poslovnih razlogov z dne 31.5.2004, vse podpisane s strani ga. [REDACTED]. Iz teh dokumentov je razvidno, da je bila ga. [REDACTED] pri družbi [REDACTED] pogodba o zaposlitvi odpovedana iz poslovnih razlogov (zaradi prenehanja potreb po



njenem delu), prejela pa je tudi odpravnino. Poleg tega v arhivu družbe [REDACTED] hranijo tudi Vlogo za skrajšanje odpovednega roka datirano na 31.5.2004, na podlagi katerega ji je delovno razmerje tudi prenehalo. Torej nikakor ne moremo trditi, da bila ga. [REDACTED] prevzeta delavka. Žal Vam teh dokumentov zaradi varstva osebnih podatkov ne morem posredovati, so mi pa v družbi [REDACTED] napisali dopis s katerim potrjujejo moje trditve. Kot dodaten dokaz pa predlagam tudi potrdilo Zavoda za zaposlovanje RS, da sem 22.3.2005 sam prijavil potrebo po novih delavcih in z njimi sodeloval, tako, da nisem prevzel nobenega delavca katerekoli druge družbe in tako nisem pravni naslednik nobenega izmed podjetij, ki jih sami v Vašem zapisniku navajate.

Iz tega torej sledi, da ga. [REDACTED] v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v mojem podjetju pripada 30 dnevni odpovedni rok in odpravnina, ki smo jo sami izračunali in zapisali v Sklepu o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov.

Se pa strinjam z Vašimi ugotovitvami, da samega sklepa ga. [REDACTED] nismo pravilno vročili, zato sem jo z 14.9.2008 ponovno prijavil na ZPIZ (prilagam tudi kopijo potrdila prijave), tako da delovna doba ne bo prekinjena, ravno tako pa med mojim podjetjem in ga. [REDACTED] tako še vedno obstaja delovno razmerje. Bomo pa sam postopek vročitve Sklepa o odpovedi pogodbe o zaposlitvi ponovili in tokrat ravnali pravilno, torej po Zakonu o pravnem postopku.

Na njeno Zahtevo za varstvo pravic je bilo odgovorjeno v zakonsko določenem roku, in sicer 23.9.2008 (kot dokaz prilagam potrdilo o poslani pošiljki). Naš odgovor na Zahtevo za varstvo pravic pa pošiljam v vednost tudi Vam osebno.

Za čas od 13. 9. 2008 do 22. 9. 2008 bomo ga. [REDACTED] v naši evidenci vodili izredni dopust (100% plača, brez plačila prehrane in prevoza). Po tem datumu smo ga. [REDACTED] pozvali, da se izjasni ali želi še vedno izkoristiti preostali letni dopust (12 dni), kot zahteva v svoji Zahtevi za varstvo pravic, in ji ga v tem primeru tudi odobrili.

Obvestil bi Vas rad tudi o ponovnem nedopustnem in nesprejemljivem obnašanju ga. [REDACTED] dne 22.9.2008. Ga. [REDACTED] me je tega dne poklicala več kot desetkrat in od mene zahtevala nove plačilne liste. Zahtevala je, da ji povrnem stroške prevoza za čas od junija do avgusta. Ko sem ji povedal, da tega ne morem storiti, saj je bila v bolniškem staležu ali pa na dopust in ji zato povračilo stroškov prevoza potemtakem ne pripada, se je odzvala v svojem znanem slogu. Zmerjala in žalila me je (z besednimi zvezami, kot je

»pejt v kurac«), povzdigovala glas in mi grozila, da mi bo uničila podjetje. Zaradi takšnega izvajanja pritiska s strani delavke na delodajalca nisem bil sposoben opravljati tekočih poslov mojega podjetja in sem bil prisiljen celo odpovedati vse moje poslovne sestanke za ta dan. Ko sem jo vprašal kaj naj sedaj v naši evidenci vodimo (bolniški stalež ali dopust) je odgovorila, da je »skoz v bolniški in da, ko bom dobil bolniške liste bom že videl kdaj je in kaj je«, potem se je še enkrat jasno izrazila, da je »vseskozi v bolniškem staležu«, kar pa se mi zdi zelo čudno glede na to, da nisem na moj naslov prejel nobene nove odločbe od ZZS in da imam za mesec september zaključene bolniške liste z 12.9.2008.

Obvestiti pa Vas moram tudi, da sem bil že drugič ustno opozorjen s strani mojih poslovnih partnerjev, da jih ga. [REDACTED] nadleguje po telefonu tako v delovnem času, kot tudi v večernih urah. Ga. [REDACTED] pri mojih poslovnih partnerjih blati moj ugled in ugled mojega podjetja in s tem ogroža njegov obstoj. Večkrat sem jo že opozoril, da s tem takoj preneha, pa očitno moja opozorila ne zaležejo. Prosim Vas, če lahko ga. [REDACTED] na to nesprejemljivo početje opozorite tudi Vi.

Lepo Vas pozdravljam,

Gregor Bovha  


**TRŽENJE**  
GREGOR BOVHA s.p.  
Agrokombinatska cesta 63  
1000 Ljubljana

PRILOGA H: Informacija prejšnjega delodajalca



Odvetnica [redacted]  
[redacted]  
1000 Ljubljana

Ljubljana, 23.09.2008

**ZADEVA:** prošnja za sporočitev podatkov o zaposlitvi za [redacted]

Spoštovani !

V zvezi z vašo prošnjo za sporočitev podatkov za našo bivšo delavko [redacted] vam sporočamo naslednje:

Delavki [redacted] je dne 31.05.2004 prenehalo delovno razmerje zaradi prenehanja potreb po njenem delu in ji je bila dne 28.05.2004 vročena Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca iz poslovnih razlogov, delovno razmerje pa ji je prenehalo na podlagi vloge za skrajšanje odpovednega roka z dnem 31.05.2004.

S spoštovanjem

Kadrovska služba [redacted]

[redacted]  
[redacted]

## PRILOGA I: 2. vabilo na inšpekcijski pregled



REPUBLIKA SLOVENIJA

MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE

INŠPEKTORAT REPUBLIKE SLOVENIJE ZA DELO

tel: 01/ 306-24-90 fax: 01/ 519 -54-63

Številka: 06111-96/2008

Datum: 26.9.2008

TRŽENJE GREGOR BOVHA s.p.

Gmajna 15

1351 Notranje gorice

### VABILO ZA STRANKO - POZIV

Zakoniti zastopnik oziroma njegov pooblaščenec se poziva, da se zgledi

**DNE 02.10.2008 ob 10.30 uri**

na Inšpektorat RS za delo, [redacted] zaradi opravljanja inšpekcijskega pregleda iz delovnih razmerij, skladno z 12. in 13. člnom Zakona o inšpekciji dela (ZID - U.I. RS št. 38/94, 32/97 in 36/00) ter na na podlagi 2. odstavka 29. člena Zakona o inšpekcijskem nadzoru (ZIN, U. I. RS št 43/2007) predloži naslednjo dokumentacijo:

1.) - **ponovno celotno dokumentacijo** o zaposlitvi [redacted] (obrazec PD, predlog pogodbe, pogodba o zaposlitvi, obrazec M1/M2, delovna knjižica itd, vse z dokazili o vročitvi le teh delavki; z vso dokumentacijo o prenehanju in načinu prenehanja delovnega razmerja oz. pogodbe o zaposlitvi obeh delavk pri prejšnjem oz. prejšnjih delodajalcih delovnega razmerja delavke in socialne varnosti,

Šteli bomo, da dokumentov, ki jih ne boste predložili inšpektoratu ( pa bi jih sicer v smislu določb Zakona o delovnih razmerjih in drugih veljavnih predpisov RS morali imeti, nimate.

Če se stranka temu pozivu ne bo odzvala in ne bo predložila zahtevane dokumentacije do navedenega datuma, brez poprejšnjega pisnega **tehtnega** opravičila, bo zoper pravno in njeno odgovorno osebo uveden prekrškovni postopek zaradi prekrška po 4. alineji 1. odstavka 38. člena ZIN, zaradi oviranja inšpekcijskega nadzora pa tudi po 24. členu ZID.

Če zaradi neopravičenega izostanka ali neizvršitve obveznosti stranke nastanejo stroški v postopku, jih trpi stranka.

[redacted] univ. dipl. pravnica  
Inšpektorica RS za delo

## PRILOGA J: Prepis intervjuja z obravnavanim delodajalcem

Intervju z gospodom Gregorjem Bovho je bil opravljen dne 10. Junij 2011. Gregor Bovha je direktor in ustanovitelj podjetja, ki ga obravnavamo v diplomskem delu. V nadaljevanju sledi prepis intervjuja.

**VPRAŠANJE 1:** Pozdravljeni! Za začetek bi vas vprašala kakšen je bil začetek vaše poslovne poti in kako ste prišli na idejo o ustanovitvi svojega podjetja?

**Gregor Bovha:** Po končanem šolanju sem se kot komercialist zaposlil v podjetju, ki se je takrat ukvarjalo s pospeševanjem prodaje pakiranega mesa. Po slabem letu se je lastnik podjetja v katerem sem bil zaposlen odločil, da se s to panogo ne bo več ukvarjal in nam vsem zaposlenim dal na voljo možnost, da sami odpremo podjetje in prevzamemo vse posle. Ker se nihče od drugih zaposlenih ni javil sem se na koncu jaz odločil storiti to potezo in tako odprl svoje podjetje in prevzel posle.

**VPRAŠANJE 2:** Ste skupaj s posli prevzeli tudi druge zaposlene v tem podjetju?

**Gregor Bovha:** Ne. Sam sem po odprtju podjetja na zavodu objavil potrebo po delavcih na katero pa sta se odzvali dve delavki, s katerima pa smo praj res delali skupaj. Vendar tu ni šlo za prevzem ampak za novo zaposlitev pri novem delodajalcu.

**VPRAŠANJE 3:** Kakšne so do sedaj vaše izkušnje z vodenjem svojega podjetja?

**Gregor Bovha:** Vodenje lastnega podjetja mi je vedno predstavljalo nek izziv in pri svojem delu stremim, da vedno dosežem cilj, ki si ga na začetku zadam. Ob sebi želim imeti ljudi, ki ravno tako stremijo k dosegu tega cilja. Vsak posel ima svoje vzpone in padce. Tako je eno leto boljše od drugega in obratno. Glavno je, da cilj ostaja vedno isti, to pa je, zadovoljitev trga in potreb strank.

**VPRAŠANJE 4:** Leto 2008 vam je v podjetju prineslo nove izkušnje. Nam lahko opišete takratno situacijo?

Ja v začetku leta 2008 sem bil s strani našega naročnika obveščen, da nam bo v kratkem odpovedan del pogodbe za opravljanje dela storitev, ki smo jih do takrat opravljali. Na podlagi tega sem moral tudi sam v svojem podjetju zadevo reorganizirati. Ker je bilo posledično manj dela zato rabili tudi manj zaposlenih, kar je pomenilo, da sem moral eno prodajno referentko žal odpustiti iz poslovnih razlogov. S tem sem obe zaposleni na sestanku tudi seznanil, potem pa sem naknadno delavki, ki sem ji odpovedal delovno razmerje poslal tudi pisno obvestilo o nameravani odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavka je takoj po prejemu obvestila pričela z bolniškim staležem in s pošiljanjem inšpekcij.

**VPRAŠANJE 5:** Kakšna je bila vaša izkušnja z inšpektorico za delo?

**Gregor Bovha:** Prvega inšpekcijskega pregleda sem se udeležil sam in moram reči, da je bila to ena izmed najtežjih izkušenj v mojem življenju. Obravnavan sem bil kot kriminallec. Zaslišanje je trajalo skoraj 5 ur, inšpektorica med je spraševala raznorazne zadeve. Med drugim se mi ni zdelo prav, da me sprašuje o pravnih zadevah o katerih sam žal nimam veliko znanja, saj nisem pravnih. Besedno zvezo prevzeta delavka namreč do takrat sploh nisem poznal in tako nisem vedel kaj to sploh pomeni. Inšpektorica je kar brez pregleda poslovnih prostorov potegnila določene zaključke in na podlagi delovnih knjižic sklepala, da sem obe zaposleni delavki prevzel od prejšnjega delodajalca. Po koncu zagovora sem bil nad celotno zadevo tako šokiran, da sem najprej rabil nekaj časa in premislil celotno zadevo. Ob koncu dneva sem nato poklical odvetniško pisarno in zadevo predal v njihove roke. Mislim, da to inšpektorici nikakor ni bilo všeč, saj je na drugem pregledu nastopila zelo ostro, tako da je bilo na trenutke kar precej ostrih tonov med njo in mojo odvetnico. Vendar mislim, da je bila poteza, da se naslednjega pregleda udeležim z odvetnico pravilna, saj sem le tako lahko vedel o čem govori beseda in kaj bom podpisal.

**VPRAŠANJE 6:** Je inšpektorica ugotovila kakšno kršitev?

**Gregor Bovha:** Ugotovljeno je bilo samo to, da sama vročitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni bila pravilna. Vendar pa v tem času ni pretekel rok za vročitev odločbe, tako da smo potem tudi s pomočjo odvetnice zadevo speljali pravilno. Prav tako sem moral sam dokazati in pridobiti vse dokumente, da sem inšpektorici dokazal, da v mojem primeru ne gre za prevzeto delavko.

**VPRAŠANJE 7:** Se je zadeva potem s samo inšpekcijo zaključila?

**Gregor Bovha:** Po končanem drugem pregledu nisem bil potem več vabljen na zagovor oziroma nov inšpekcijski pregled. Prav tako do današnjega dne nisem dobil nobenega sklepa oziroma odločbe kako se zadeva zaključi. Je pa potem delavka zadevo peljala še na delovno in socialno sodišče. Ker sem bil v tem času ves čas po stalnim pritiskom zaradi groženj delavke s smrtjo in uničenjem podjetja je bilo moje zdravstveno stanje precej slabo. Na sodišču sem zato z namenom čimprejšnjega končanja in zaključitve celotne zadeve podpisal poravnavo.