

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nina Birsa

**Zlorabe zaposlovanja za določen čas s strani delodajalcev**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nina Birsa  
Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Zlorabe zaposlovanja za določen čas s strani delodajalcev**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

*Zahvaljujem se doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću  
za pomoč pri izdelavi diplomskega dela.*

## **Zlorabe zaposlovanja za določen čas s strani delodajalcev**

Slovenija je po deležu zaposlenih za določen čas v samem vrhu evropskih držav. Vse manj je zaposlitev za nedoločen čas, k čemur je pripomogla zlasti gospodarska kriza, ki je prizadela tudi najuspešnejša podjetja. S pogodbo za določen čas se delodajalci zavarujejo pred tveganji zaradi stroškov, ki bi lahko nastali ob prenehanju določenega dela, ki bi ga delavec opravljal za nedoločen čas. Po zakonu naj bi se pogodbe za določen čas po določenem (največ dvoletnem) trajanju transformirale v pogodbo za nedoločen čas. Pri nas pa se te pogodbe največkrat končajo z odpustitvijo delavca, pri čemer so delodajalci oproščeni stroškov, delavci pa nimajo zagotovljene nikakršne varnosti zaposlitve. Pojavljajo pa se tudi zlorabe v smislu, da se pogodbe verižijo dlje od predpisanih dveh let.

Empirični del prikazuje podatke delodajalcev glede zaposlovanja delavcev za določen čas in vidik glede zlorab zaposlovanja za določen čas s strani Inšpektorata Republike Slovenije za delo.

**Ključne besede:** zaposlovanje, gospodarska kriza, zaposlovanje za določen čas, zlorabe zaposlovanja.

## **Breach of fixed term employment contracts by employers**

Among all the European countries, Slovenia is one of those with the highest percentage of fixed term employment. Due to the economic crisis, which affected even the most successful companies, permanent employment is less and less common. With fixed term employment contracts, the employers protect themselves from the risk caused by costs that occur when employees finish work on a temporary basis. Fixed term contracts should by law be transformed into permanent employment contracts after a certain period of time, which should not be longer than two years.

However, in Slovenia fixed term employment contracts are usually terminated by dismissing the employees. Therefore, employers do not need to pay any costs and the employees have no employment guarantee. There are also cases of breach of employment contracts as some contracts are longer than two years.

The empirical part of my diploma shows employers' information in connection with fixed term employment as well as the breach of fixed term employment contracts aspect, as reported by the Labour Inspectorate.

**Key words:** employment, economic crisis, fixed term employment, breach of employment contract.

## KAZALO

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | UVOD .....  | 7  |
| 2     | ZAPOSLOVANJE IN MOŽNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA .....   | 9  |
| 2.1   | TIPIČNA POGODBA O ZAPOSLOTVI .....  | 10 |
| 2.2   | ATIPIČNE POGODBE O ZAPOSLOTVI .....   | 11 |
| 2.2.1 | POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS .....   | 11 |
| 2.2.2 | POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM .....   | 12 |
| 2.2.3 | POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DELO NA DOMU .....  | 12 |
| 2.2.4 | POGODBA O ZAPOSLOTVI MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM, KI<br>OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGEMU<br>UPORABNIKU ..... | 13 |
| 2.2.5 | POGODBA O ZAPOSLOTVI ZARADI OPRAVLJANJA JAVNIH DEL .....  | 14 |
| 2.2.6 | POGODBA O ZAPOSLOTVI S POSLOVODNIMI OSEBAMI.....  | 14 |
| 2.3   | FLEKSIBILIZACIJA .....  | 14 |
| 3     | POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS .....   | 16 |
| 3.1   | OPREDELITEV .....   | 16 |
| 3.2   | RAZLOGI, ZARADI KATERIH SE LAHKO SKLEPA POGODBA O ZAPOSLOTVI<br>ZA DOLOČEN ČAS .....  | 17 |
| 3.3   | ČASOVNE OMEJITVE SKLEPANJA POGODB O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN<br>ČAS .....  | 19 |
| 3.3.1 | IZJEME PRI ČASOVNIH OMEJITVAH TRAJANJA POGODBE O<br>ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS .....   | 20 |
| 3.4   | PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS.....   | 20 |
| 3.4.1 | TRANSFORMACIJA POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS V<br>POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS.....                                  | 21 |
| 3.4.2 | DRUGI RAZLOGI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN<br>ČAS.....  | 22 |
| 3.5   | TRIKI IN ZLORABE PRI ZAPOSLOVANJU ZA DOLOČEN ČAS S STRANI<br>DELODAJALCEV .....   | 23 |
| 3.5.1 | NEUGODEN POLOŽAJ DELAVCEV PRI ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS   | 23 |
| 3.5.2 | TRIKI, KI JIH DELODAJALCI UPORABLJAJO PRI ZAPOSLOVANJU ZA<br>DOLOČEN ČAS.....   | 26 |

|  |    |
|--|----|
| 3.5.3 PRAVNO VARSTVO PRI NEZAKONITEM SKLEPANJU POGODBE O ZAPOSLOVANJU ZA DOLOČEN ČAS IN INŠPEKTORAT ZA DELO..... | 27 |
| 3.5.4 IZ SODNIH PRAKS.....   | 29 |
| 4 RAZISKAVA POVEČANJA ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS IN ZLORAB POGODB O ZAPOSLOVANJU ZA DOLOČEN ČAS .....           | 31 |
| 4.1 METODOLOGIJA RAZISKAVE .....   | 31 |
| 4.2 POVZETKI INTERVJUJEV .....   | 31 |
| 4.3 PODATKI STATISTIČNEGA URADA RS ZA ZAPOSLOVANJE .....   | 34 |
| 4.4 ZLORABE ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS Z VIDIKA INŠPEKTORATA ZA DELO .....                                      | 35 |
| 4.5 UGOTOVITVE .....   | 37 |
| 5 SKLEPI .....   | 39 |
| 6 LITERATURA .....   | 41 |
| PRILOGI.....   | 45 |
| PRILOGA A: Intervjuji s kadroviki v podjetjih.....   | 45 |
| PRILOGA B: Intervju na Inšpektoratu Republike Slovenije za delo (Pihler in Mašera 2012) .....                    | 50 |

## KAZALO GRAFOV

|  |    |
|--|----|
| graf 4.1: Vsi zaposleni glede na spol v letih 2008 in 2011 .....         | 34 |
| graf 4.2: Zaposleni za določen čas glede na spol leta 2008 in 2011 ..... | 35 |
| graf 4.3: Kršitve v zvezi s pogodbo o zaposlovanju za določen čas.....   | 36 |

## KAZALO TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabela A.1: Število zaposlenih v podjetju1 .....                         | 45 |
| Tabela A.2: Število zaposlenih v podjetju2 .....                         | 46 |
| Tabela A.3: Število zaposlenih v podjetju3 .....                         | 47 |
| Tabela A.4: Število zaposlenih v podjetju4 .....                         | 48 |
| Tabela A.5: Število zaposlenih v podjetju5 .....                         | 49 |
| Tabela B.1: Kršitve v zvezi s pogodbo o zaposlovanju za določen čas..... | 52 |

# 1 UVOD

Slovenski trg dela je dandanes veliko bolj fleksibilen, kot je bil v začetku devetdesetih let (Drobnič 2009, 38). Fleksibilen trg dela je za mnoge nepravilčen, je pa z makroekonomskega vidika pozitiven, saj omogoča učinkovitejše ujemanje med ponudbo dela in povpraševanjem na trgu dela, več je možnosti izobraževanja in mobilnosti ter bolj prilagodljiv delovni čas z delom na domu, krajšim delovnim časom in delom na daljavo (Drobnič 2009, 106–107). V današnji negotovosti na trgu dela pa je delo za določen čas pridobilo negativen prizvok.

S krizo v začetku leta 2009 se je brezposelnost bistveno povečala, zaposlovanje pa zmanjšalo. Pojavljale so se zlasti zaposlitve za določen čas z lažjo prekinitvijo dela in manjšimi stroški za delodajalce. Na delavce pa je to učinkovalo vse prej kot pozitivno, saj so z zaposlitvijo za določen čas imeli manjšo gotovost in socialno varnost glede zaposlitve.

Prav delavci za določen čas so bili v času največje gospodarske krize žrtve izgube zaposlitve (Drobnič 2009, 37). Delavci raje podpišejo pogodbo za nedoločen čas in si s tem zagotovijo več varnosti in gotovosti glede zaposlitve na določenem delovnem mestu.

Delavci, zaposleni za določen čas, so v tem času pogosto podvrženi tudi zlorabam v smislu, da se po dveh, po zakonu dovoljenih, letih pogodba ne transformira v pogodbo za nedoločen čas, ampak se ta veriži še naprej in naprej. Pogodbe dalj časa verižijo tudi tako, da na primer spremenijo naziv delovnega mesta ali pa delavca za krajši čas odpustijo ter nato začnejo veriženja šteti na novo. Delavec tako vedno ostane delavec za določen čas, ki ga lahko ob poteku pogodbe mirno odpustijo, sploh v današnjih razmerah v svetu. »V zadnjem času se drastično povečuje število pogodb za določen čas. Pri tem gredo nekatera podjetja tako daleč, da se ne držijo niti tega, kolikokrat lahko zakonsko nekemu delavcu podaljšajo pogodbo za določen čas« (Brezovar 2010).

Namen diplomske naloge je ugotoviti, ali se delo za določen čas uporablja kot zloraba, da se delodajalci tako izognejo zaposlovanju za nedoločen čas in s tem še kupu obveznosti, ki pri tem nastanejo.

V prvem, teoretičnem delu bom v diplomski nalogi najprej predstavila možne oblike zaposlovanja, nato pa bom prešla na zaposlovanje za določen čas, kdaj je le-to dovoljeno, ne nazadnje pa se bom osredotočila na trike in zlorabe glede dela za določen čas. V drugem, empiričnem delu bom zastavljene hipoteze skušala potrditi s pogovori z različnimi delodajalci in Inšpektoratom RS za delo.

Izhajala bom iz dveh zastavljenih hipotez:

**HIPOTEZA 1:** Danes se pojavlja veliko več zaposlitev za določen čas kot v preteklosti. Kriza je pripeljala do tega, da delodajalci raje zaposlujejo za določen kot nedoločen čas, saj se s tem izognejo vrstam obveznosti, ki jih imajo z delavcem, zaposlenim za nedoločen čas.

**Pomožna hipoteza 1a:** Delodajalci se hočejo prepričati o delavčevi sposobnosti in se nočejo prenačiti z zaposlitvijo za nedoločen čas.

**HIPOTEZA 2:** Delodajalci zaposlovanje za določen čas zlorablajo v smislu netransformacije pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas po preteklih 2 letih veriženja te pogodbe.



## 2 ZAPOSLOVANJE IN MOŽNE OBLIKE ZAPOSLOVANJA

Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Pogodba je poseben pisni pogodbeni akt delovnega prava, ki jo stranki skleneta in tako določita vse pravice ter obveznosti v zvezi z nastankom, obstojem in prenehanjem delovnega razmerja (Končar v Mežnar 1998, 34). Ker je ena pogodbenih strank – delavec – šibkejša, potrebujemo delovno pravo. Delovno pravo opredelimo kot posebno pravno vejo, ki deloma z uporabo civilnega in upravnega prava, zlasti pa s samostojnimi delovnopравnimi instituti, ureja delovna razmerja, ki so trajno pravno urejena razmerja med delavcem in delodajalcem pri delu in v zvezi z delom (Bohinc 2000, 35). Delavec se v delovno razmerje vključi z namenom, da bo v njem opravljal delo osebno, nepretrgano, za plačilo, po navodilih in pod nadzorom delodajalca (4. člen ZDR). Pogodba o zaposlitvi mora imeti obvezne sestavine in dodatne sestavine, če so posebne pravice in obveznosti med strankama pogodbe tako dogovorjene. Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah;
- datum nastopa dela;
- naziv delovnega mesta;
- trajanje delovnega razmerja;
- določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom;
- razporeditev delovnega časa;
- določilo o znesku osnovne plače;
- določilo o letnem dopustu;
- varnost pri delu (ZDR in Bohinc 2000, 219).

V času delovnega razmerja se morata obe stranki podpisnici pogodbe o zaposlitvi držati določenih obveznosti. Obveznosti delavca so:

- vestno opravljanje dela pod pogoji in na način, kot je zapisano v pogodbi o zaposlitvi;
- obveznost obveščanja delodajalca o vseh pomembnih okoliščinah, ki lahko vplivajo na izpolnjevanje obveznosti ter o morebitnih nevarnostih in spremembah teh okoliščin;
- prepoved škodljivega ravnanja;
- obveznost varovanja poslovne skrivnosti;
- prepoved konkurence, v katero je vključena tako konkurenčna prepoved kot konkurenčna klavzula.

Obveznosti delodajalca so:

- obveznost plačila prejemkov;
- zagotavljanje dela;
- zagotavljanje varnih delovnih razmer;
- varovanje delavčeve zasebnosti ter osebnosti in dostojanstva (41–46. člen ZDR).

Poznamo tako tipične kot atipične pogodbe o zaposlitvi. Med tipične pogodbe spadajo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom in za delo, ki se opravlja v prostorih delodajalca. Med atipične pogodbe o zaposlitvi pa spadajo pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del in pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami (Avsec in drugi 2007, 15–17).

Zaposlitev in z njo povezano delo je za človeka bistvenega pomena, saj ga izpopolnjuje, daje občutek koristnosti in vključuje v družbo. Za človeka je zlasti v današnjem času pomembno, kako varna je njegova zaposlitev. Zato je mnogim zelo pomembno, ali je zaposlitev ponujena za nedoločen ali za določen čas. Po Zakonu o delovnih razmerjih naj bi se zaposlitev sklepala za nedoločen čas, omogočeno pa je tudi sklepanje delovnega razmerja za določen čas, katerega opredelitev je pomembna vsebina pogodbe o zaposlitvi. Veljalo naj bi, da se delovno razmerje za nedoločen čas šteje kot tipično, za določen pa kot netipično. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi pa ima lahko tako za delavca kot za delodajalca pozitivne in negativne posledice (Belčič 2002, 67–68).

## ***2.1 TIPIČNA POGODBA O ZAPOSLOTVI***

Tri obvezne značilnosti tipične pogodbe o zaposlitvi:

1. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je sklenjena takrat, ko z zakonom ni drugače določeno. Če s to pogodbo čas trajanja ni pisno določen oz. če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki, takrat se smatra, da gre za pogodbo za nedoločen čas (10. člen ZDR).

2. Polni delovni čas se smatra 40 ur dela na teden. Polni delovni čas je lahko tudi krajši od 40 ur, vendar ne more biti krajši od 36 ur na teden. Razlogi, pri katerih je polni delovni čas lahko krajši od 40 ur na teden, so določeni s kolektivno pogodbo zaradi malo ali napornega dela. V primeru večjih nevarnostih za poškodbe ali zdravstvene okvare pri delu je s kolektivno pogodbo lahko določen polni delovni čas tudi krajši od 36 ur na teden. Vse delo, ki je nad 40 urami na teden, se šteje kot nadurno delo, za katerega morajo biti navedeni določeni razlogi (142. in 143. člen ZDR).
3. Delo se mora opravljati v prostorih delodajalca, kar pomeni, da ne gre za delo na domu, oz. v prostorih po izbiri delavca, kar spada med atipične pogodbe o zaposlitvi (67. člen ZDR).

## ***2.2 ATIPIČNE POGODBE O ZAPOSLOTVI***

Posebne, atipične pogodbe o zaposlitvi lahko s skupnim imenom označimo kot fleksibilne oblike zaposlitve. To so modeli zaposlovanja, ki se večinoma razlikujejo od redne zaposlitve po večjem tveganju, manjši varnosti, začasnosti in nižjem vrednotenju (Ignjatović 2002a, 82). Med take oblike zaposlitev spadajo:

### **2.2.1 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS**

Zaposlitev za določen čas je podobna zaposlitvi za nedoločen čas, razlika je v tem, da je določen končni datum trajanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za določen čas (Hevenstone, 2010). Takšno zaposlovanje je mogoče, če ga narekujejo objektivni razlogi, ki so določeni po Zakonu o delovnih razmerjih. Nasploh je zaposlitev za določen čas kompromis med potrebo po pospeševanju zaposlovanja, med fleksibilnostjo delovne sile ter med delovno in socialno varnostjo delavcev (Avsec in drugi 2007, 15). Več na temo sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas v nadaljevanju.

### **2.2.2 POGODBA O ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM**

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Zakon ne določa minimalnega števila ur, ki jih mora delavec prebiti na delu. Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima enake pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela za polni delovni čas. Razlika je v tem, da pravice (socialno, zdravstveno, zaposlitveno zavarovanje) in obveznosti delavec zaposlen za krajši delovni čas uveljavlja sorazmerno času, za katerega je delovno razmerje sklenil (Bohinc 2000, 259). Pravica do letnega dopusta (minimalno 20 dni) pa je enaka tako za delavce s polnim delovnim časom kot za tiste s krajšim delovnim časom (159. člen ZDR). Prav tako je delavcu, ki dela za krajši delovni čas, omogočeno sodelovanje pri upravljanju (Avsec in drugi 2007, 18). Delavec, ki dela za krajši delovni čas, kateri velja v posebnih primerih, kot so predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, o zdravstvenem zavarovanju ali o starševskem dopustu, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal za polni delovni čas (64. člen ZDR). Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi z več delodajalci za krajši delovni čas in tako doseže polni delovni čas (Avsec in drugi 2007, 18).

### **2.2.3 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DELO NA DOMU**

K zaposlitvi za delo na domu se šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri in so izven delovnih prostorov delodajalca (Avsec in drugi 2007, 19). Delodajalec in delavec se lahko s pogodbo o zaposlitvi dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi med dejavnosti delodajalca ali pa je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca (67. člen ZDR). Zakon določa, katero delo se lahko opravlja na domu, saj pogoji za sklenitev take pogodbe izhajajo iz same narave dela ter razvoja novih tehnologij in telekomunikacijskih tehnik (Avsec in drugi 2007, 19). Pred začetkom dela delavca je delodajalec dolžan o nameravanem organiziranju dela na domu obvestiti inšpekcijo za delo. Inšpektor lahko delo na domu tudi prepove, če je to delo škodljivo ali pa če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu. Lahko je delo nevarno tudi za življenjsko in delovno okolje, kjer se to delo opravlja. V teh primerih inšpektor prepove opravljanje dela na domu (70. člen ZDR). Obveznosti delodajalce pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za delo na domu so:

- dolžan je zagotoviti varne pogoje dela na domu;
- pravica delavca je, da dobi nadomestilo za uporabo svojih sredstev pri delu na domu (višina nadomestila je določena s pogodbo o zaposlitvi);
- druge pravice in obveznosti so urejene s pogodbo o zaposlitvi.

#### **2.2.4 POGODBA O ZAPOSLOVANJU MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM, KI OPRAVLJA DEJAVNOST ZAGOTAVLJANJA DELA DELAVCEV DRUGEMU UPORABNIKU**

»Delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti na podlagi pogodbe o koncesiji opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu oz. uporabniku, sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi« (47. člen, 1. ods. ZDR). V tem primeru sta pogodbeni stranki delodajalec s koncesijo in delavec. Slednji dela ne opravlja pri svojem delodajalcu, ampak pri uporabniku (Avsec in drugi 2007, 17).

Delodajalec ne sme delavca napotiti k drugim uporabnikom:

- v primeru, da je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev večjemu številu pri njem zaposlenim delavcem odpovedal pogodbe o zaposlitvi;
- ko gre za primer nadomeščanja pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavekajo;
- ko gre za tista delovna mesta, kjer so delavci, ki tam delo opravljajo, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem;
- v raznih drugih primerih, ki se določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (57. člen ZDR).

Pogodba o zaposlitvi je lahko sklenjena tako za določen kot nedoločen čas. Do prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ne sme priti zaradi predčasnega prenehanja potrebe po delu delavca pri uporabniku. V pogodbi se delodajalec in delavec dogovorita, da bo višina plače odvisna od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih. Tisti čas pa, ko delavec dela ne opravlja, višina nadomestila ne more biti nižja od 70 odstotkov minimalne plače (Avsec in drugi 2007, 17–18). Delavec in delodajalec se v pogodbi dogovorita, da bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, na kraju in v času določenem z napotitvijo delavca na delo k uporabniku. Glede pravic in obveznosti se morata pred začetkom dela dogovoriti in seznaniti tako delodajalec in uporabnik kot uporabnik in delavec. Delavec delo opravlja po navodilih uporabnika (60. člen ZDR).

### **2.2.5 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZARADI OPRAVLJANJA JAVNIH DEL**

Namen javnih del je aktiviranje brezposelnih oseb, njihova socializacija, razvoj in ohranitev delovnih sposobnosti ter spodbujanje razvoja novih delovnih mest (Avsec in drugi 2007, 24). Pogodbo o zaposlitvi torej sklene brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, z delodajalcem – izvajalcem javnih del (63. člen ZDR). V program javna dela so brezposelne osebe lahko vključene največ eno leto (posebnost je pri invalidih in starejših). Delovni čas teh delavcev traja 30 ur na teden, upravičeni so do plače. Sredstva za izvajanje programov javnih del so zagotovljena s strani Zavoda RS za zaposlovanje in naročnika javnih del, lahko pa tudi s strani izvajalca javnih del (Avsec in drugi 2007, 24).

### **2.2.6 POGODBA O ZAPOSLOTVI S POSLOVODNIMI OSEBAMI**

Poslovodne osebe, ki sklepajo pogodbo o zaposlitvi, lahko drugače uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi z/s: delovnim časom, plačilom za delo, prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, disciplinsko odgovornostjo, zagotavljanjem odmorov in počitkov, pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas (Avsec in drugi 2007, 19).

## **2.3 FLEKSIBILIZACIJA**

Zgoraj omenjene atipične oblike zaposlovanja ali tako imenovane fleksibilne oblike imajo lahko na posameznega delavca negativen ali pozitiven vpliv. Delavci so na trgu delovne sile sicer integrirani, vendar je njihova ekonomska in zaposlitvena varnost bistveno manjša in ne zadošča za ohranitev enakega življenjskega standarda (Ignjatović 2002a, 167). Koncept »flexicurity« ali varna prožnost izvira iz danskega modela. Predlagana je kot win-win rešitev za uveljavljanje interesov delavcev in delodajalcev kot političnih strategij, ki temeljijo na konsenzu in socialnem dialogu (Burrone in Keune 2011). Varna prožnost je mišljena kot edinstvena mešanica prilagodljivosti, socialne varnosti in aktivnega trga dela, je kombinacija besed »prožnost« in »varnost«. Tradicionalno razumemo, da povečanje fleksibilnosti dela v podjetju posledično pomeni zmanjšanje varnosti med zaposlenimi v podjetju (Stroby Jensen

2011). Ena od negativnih definicij fleksibilnih oblik dela je, da te nastanejo zaradi gospodarske krize, pod pritiskom delodajalcev in zaradi deregulacije zaposlovanja s strani države (Svetlik 1994, 124). Pojem fleksibilnost ima različne pomene in pozitivno ali negativno konotacijo, odvisno od okoliščin, v katerih poteka, in glede na to, s katerega vidika ga ocenjujemo. Spodbujanje in umeščanje oblik fleksibilizacije naj bi omogočalo ekonomsko učinkovitost podjetij in gospodarstev ter visoko kvaliteto življenja in dela posameznikov (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230). Poudarek varne prožnosti naj bi bil prav v tem, da obstaja pozitiven kompromis med prožnostjo in varnostjo, kjer povečanje fleksibilnosti ne bi vplivalo na manjšo varnost (Stroby Jensen 2011). Dolgo časa je bila zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom edina in prevladujoča oblika zaposlitev. Tudi pričakovanje iskalcev zaposlitev je bilo usmerjeno v zaposlitev za nedoločen čas. Zaradi pomanjkanja prostih delovnih mest za iskalce prve zaposlitve, zaposlenih, ki bi radi spremenili zaposlitev, brezposelnih in tistih, ki prihajajo iz neaktivnosti, je fleksibilizacija pomenila velik korak k izboljšanju stanja na trgu delovne sile (Ignjatović 2002b, 26). Nekatere analize opozarjajo na trende splošne negotovosti zaposlitev. Poleg tega naj bi določene vrste fleksibilnih oblik zaposlitev opravljali samo določeni tipi ljudi, značilni naj bi bili slaba plača, negotovost in slabi delovni pogoji. Druge raziskave pa prikazujejo, da fleksibilizacija ne pomeni vedno in nujno poslabšanja delovnih pogojev ter ni vedno povezana z nezaželeno negotovostjo. Na fleksibilizacijo dela lahko torej gledamo s pozitivnega in negativnega stališča. Pozitivni vidik je ta, da se je povečala možnost različnih oblik zaposlitev in s tem zmanjšala brezposelnost, povečala se je razgibanost na trgu dela ter izboljšala kombinacija delovnega in ostalega časa. Z negativnega vidika pa je fleksibilizacija povečala negotovost dela in življenja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 230–256). Delavci, ki so zaposleni v nestandardnih oblikah dela niso trajno zaposleni in jih v prihodnosti delodajalci ne bodo več potrebovali. Po tem takem so prikrajšani za večjo varnost, saj le-tej delodajalci ne namenijo toliko sredstev (Kalleberg in drugi 2000, 13). Delo za določen čas poleg dela za vikend, dela v izmenah, nadur in priložnostnega dela uvrščamo med »neprijazne« oblike fleksibilnega dela, saj intenzificirajo delo in povečujejo negotovost zaposlitve (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004, 252). Najpogostejša fleksibilna oblika dela je prav zaposlovanje za določen čas, s katero se lahko število zaposlitev poveča ter postane raznoliko, lahko pa ga delodajalci izkoriščajo sebi v prid in tako delavcem onemogočajo gotovost zaposlitve.

V zadnjih letih se je v Sloveniji fleksibilizacija precej povečala. Leta 2010 je bilo 17 % zaposlenih za določen čas, 9 % zaposlenih za krajši delovni čas in 7 % samozaposlenih. Leta 2010 smo bili uvrščeni med države z velikim deležem zaposlitev za določen čas, višje

vrednosti od nas so dosegali le še v štirih evropskih državah. Na trgu dela prihaja do nesporazumov med delavci in delodajalci, saj delodajalci želijo čim večjo prožnost, da lahko zaposlujejo točno tako število zaposlenih, kot jih potrebujejo, za točno določen delovni čas in s čim manj obveznostmi. Delavci pa si želijo predvsem zaposlitve za nedoločen čas, s polnim delovnim časom in čim manjšo možnostjo izgube zaposlitve (Lah in Svetin 2011).

### **3 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS**

#### ***3.1 OPREDELITEV***

Sklepanje pogodbe za nedoločen čas naj bi bilo pravilo, pogodba za določen čas pa izjema. Za pogodbo o zaposlitvi za določen čas veljata pri njenem urejanju dve temeljni načeli:

- načelo enakega obravnavanja;
- načelo preprečevanja zlorab take vrste zaposlitve, kot je na primer zaporedno, verižno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas (Kresal 2009, 63).

Zelo je pomembno, v kakšnih primerih lahko delodajalec sklene pogodbo za določen čas (Bohinc 2000, 252). Pogodba za določen čas se od pogodbe za nedoločen razlikuje po tem, da je trajanje delovnega razmerja časovno omejeno in preneha avtomatično s potekom tako določenega časa (Klampfer 2005). Zaradi tega je zaposlitev za določen čas za delavca mnogo manj varna in trdna. Vendar to ne bi smelo povzročati šibkejšega varstva delavcev in povečati delodajalcem možnosti, da bi zaradi tega povzročali nevšečnosti (Bohinc 2000, 252).

Ker je delovno razmerje teh delavcev časovno določeno, imajo tako manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje kot tudi na primer za najemanje kredita. Začasnost zaposlitve povečuje hitrost prehoda delavcev iz stanja zaposlenosti v stanje brezposelnosti ter obratno. Tako narašča število tistih, ki so ob prenehanju zaposlitve za določen čas upravičeni do nadomestila za primer brezposelnosti, saj to dodatno povečuje pritisk na blaginjo države in njene zavode za zaposlovanje (Ignjatović in Kramberger 2000, 455).

Ne glede na to, da se zaposlitev za določen čas smatra kot izjema, je po podatkih Zavoda za zaposlovanje v Sloveniji takih oblik zaposlitev vse več. V nesorazmerno večjem številu zaposlenih za določen čas so mladi in ženske (Kresal 2009, 66–67).



### **3.2 RAZLOGI, ZARADI KATERIH SE LAHKO SKLEPA POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS**

Pogodba, ki se sklenuje za določen čas, je veljavna le, če je razlog za sklenitev pogodbe za samo določen čas naveden, opisan ter da dejansko obstaja (Avsec 2007, 75).

Po Zakonu o delovnih razmerjih se v prvem odstavku 52. člena pogodba o zaposlitvi lahko sklenuje za določen čas, če gre za:

1. Izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas;
2. Začasno povečan obseg dela;
3. Nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
4. Opravljanje sezonskega dela;
5. Poslovodne osebe in tisti vodilni delavec, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve;
6. Zaposlitev tujca ali osebe, ki so brez državljanstva in imajo delovno dovoljenje za določen čas;
7. Delavec, ki sklenuje pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrjila pristojnega organa, izdanega v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu;
8. Sklenitev pogodbe za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oz. izobraževanje;
9. Opravljanje javnih del oz. vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom;
10. Delo, ki je potrebno v času uvajanja novih tehnologij, novih programov ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa zaradi usposabljanja delavcev;
11. Priprava oz. izvedba dela, ki je projektno organizirana;
12. Voljeni in imenovani funkcionarji oz. drugi delavci, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v političnih strankah, lokalnih skupnostih, zbornicah, sindikatih, društvih in njihovih zvezah;
13. Drugi primeri, ki jih zakon določa oz. jih določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Razlog 1 (delo, ki po svoji naravi traja določen čas) se povezuje z razlogom 4 (sezonsko delo) in čas trajanja takega dela ni določen. Kot sezonsko delo se štejeta na primer turizem in kmetijstvo, ki trajata samo v določenem obdobju leta. Razlog 2 (začasno povečan obseg dela) ne more biti jasno določen, kdaj in za koliko časa bo nastopil. Delodajalec ne more predvideti nepredvidljivih razmer na trgu in točno planirati začasno povečanega obsega dela ter čez koliko časa bo povečan obseg dela upadel. Tako zaposluje delavce za določen čas, ki jih mora po določenem času, če je obseg dela še vedno povečan, zaposliti za nedoločen čas (Belčič 2002, 67–68). Problematično postane, ko delodajalec zaposluje več delavcev za določen čas zaporedoma takrat, ko povečan obseg traja dalj časa (Kresal in drugi 2002, 200–201). Kot razlog 3 (nadomeščanje začasno odsotnega delavca) so mišljeni na primer starševski dopust, dolgotrajne bolniške, daljša izobraževanja. V pogodbi morata biti točno zapisani ime tistega, ki se ga nadomešča, in točno določeno delo (Kresal in drugi 2002, 220). Razlog 12 (voljeni in imenovani funkcionarji oz. drugi delavci, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v političnih strankah, lokalnih skupnostih, zbornicah, sindikatih, društvih in njihovih zvezah) so predvsem razni direktorji, poslanci in župani. Razlog 9 (opravljanje javnih del oz. vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom) je posebej urejen po Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti ter na njegovi podlagi sprejetih podzakonskih aktih. Država s takimi ukrepi javnofinančnega subvencioniranja pospešuje zaposlovanje brezposelnih in brezposelnost preprečuje (Kresal in drugi 2002, 203). Razlog 11 (priprava oz. izvedba dela, ki je projektno organizirana) je delo, ki je vezano na določene projekte in traja do konca izvedbe projektne dela. Treba pa je upoštevati splošne opredelitve, kaj delo na projektu pomeni. Vezano je na program oz. opredelitve iz programa, ki ni stalen. Gre za projekt, ki se samostojno začne in konča. To pomeni, da se za projektno delo zahtevajo določena organizacijska struktura, standardizacija postopkov priprav, izvedbe in spremljanja vsakega posameznega projekta ter urejena projektna in preostala sistemska dokumentacija (Belopavlovič in drugi 2003). Razlog 8 (sklenitev pogodbe za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanje ali izpopolnjevanje za delo oz. izobraževanje) je ena izmed najpogostejših oblik zaposlitve za določen čas v zadnjem času. Delodajalec lahko uporablja delovno razmerje za določen čas kot obliko poskusnega dela ali kot delovni preizkus, če delavec izpolnjuje njegova pričakovanja. Obstaja tudi možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas s pripravnikom. Delovno razmerje za določen čas se lahko spremeni v nedoločen čas, če je delavec pričakovanja izpolnil in je bil delodajalec z njim zadovoljen. Če temu ni tako, lahko delodajalec poskusi z drugim kandidatom. Tako ravnanje

delavec doživlja kot pritisk po dokazovanju svoje učinkovitosti in deluje kot spodbuda za produktivnost (Belčič 2002, 68).

Razlog 13 (drugi primeri, ki jih zakon določa oz. jih določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti) so manjši delodajalci, tisti ki zaposlujejo 10 ali manj delavcev, katerim je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti lahko določeno, da sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na zgoraj omenjene razloge in omejitve (Avsec in drugi 2007, 16).

### **3.3 ČASOVNE OMEJITVE SKLEPANJA POGODB O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS**

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je sklenjena za tisti omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, ki so navedeni pod razlogi, zaradi katerih se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene, opravi (53. člen ZDR). Določeno je, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši od dveh let (razen določenih izjem) (Avsec in drugi 2007, 16). Prekinitev za tri mesece ali manj ne pomeni prekinitve obdobja trajanja ali veriženja pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Samo prekinitve, ki so daljše od treh mesecev, se potem trajanje zaposlitve za določen čas začne šteti znova (Bohinc 2000, 254).

V pogodbi o zaposlitvi za določen čas mora biti pisno določen čas trajanja delovnega razmerja. Sklepanje več pogodb za določen čas zaporedoma ni prepovedano, vendar pa mora biti razlog zakonit (Avsec in drugi 2007, 16). V pogodbi o zaposlitvi za določen čas se trajanje delovnega razmerja določi:

- po datumih, izraženo v dnevih, mesecih ali letih oz. od določenega do določenega datuma;
- do dokončanja konkretno določenega dela, ki po svoji naravi traja določen čas ali za čas trajanja določenega projekta, pri katerem se določi pričakovano trajanje takega dela;
- z navedbo razloga in določitvijo pričakovanega trajanja tega razloga (primer: nadomeščanje začasno odsotnega delavca (Belopavlovič in drugi 2003, 318).

»Delavcu, ki po pogodbi o zaposlitvi za določen čas opravlja sezonska dela oziroma delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa brez presledka najmanj tri mesece v letu in pri tem

opravi več ur, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom« (56. člen ZDR).

Razen v prvem primeru, ko je čas trajanja dela za določen čas določen s točnim datumom, delavec ni natanko seznanjen, kdaj bo njegovo delovno razmerje prenehalo, tako nima občutka varnosti in je v negotovosti glede trajanja zaposlitve.

### **3.3.1 IZJEME PRI ČASOVNIH OMEJITVAH TRAJANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS**

Izjemoma lahko sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas traja oz. se veriži več kot dve leti pri:

1. Zaposlovanju tujcev ali oseb brez državljanstva. Tu je dovoljeno zaposlovanje tujcev, ki imajo delovno dovoljenje za določen čas. Zato tu ne velja časovna omejitev trajanja pogodbe za določen čas, ampak obdobje veljavnosti delovnega dovoljenja (Belopavlovič 2009, 19).
2. Poslovnih osebah in imenovanih funkcionarjih ter drugih delavcih, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah. Časovna omejitev trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne velja, saj so vezani na svoj mandat trajanja, ki se lahko tudi podaljša.
3. Projektnih delih. Določen projekt lahko traja tudi dalj časa, se pravi dlje od dveh let, zato tudi tu izjemoma ni treba upoštevati časovne omejitve trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas (Šercer 2009, 26).
4. Mladih raziskovalcih;
5. Nadomeščanju začasno odsotnega delavca (Kresal 2009, 65).

### **3.4 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS**

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se lahko prekine na dva načina. Prvič, da se pogodba za določen čas avtomatično transformira v pogodbo za nedoločen čas ob ugotovljenih kršitvah in nepravilnostih. Tako se nepravilnosti sankcionira in pogodbo spremeni (Kresal 2009, 66).

Na drugi način pa zakonita pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, ali pa se delovno razmerje prekine še pred potekom dogovorjenega časa iz različnih razlogov (Kresal in drugi 2008, 46–47).

### **3.4.1 TRANSFORMACIJA POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS V POGODBO O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS**

Če delovno razmerje, sklenjeno za določen čas, s strani delodajalca nasprotuje zakonu ali kolektivni pogodbi ter če delavec ostane na delu tudi po času, ko bi mu moralo delovno razmerje za določen čas prenehati, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (Klampfer 2005). Kršitve oz. napake se torej sankcionirajo tako, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas preoblikuje v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Kršitve oz. napake, ki pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas lahko nastanejo, so:

- če v pogodbi ni določeno, da gre za pogodbo o zaposlitvi za določen čas;
- če niso navedeni razlogi, zaradi katerih se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene, in ti niso točno opisani;
- če delavec dela naprej tudi po prenehanju roka trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas in mu ta ni bila podaljšana ali pa je delodajalec rok za podaljšanje zamudil;
- če se pogodba o zaposlitvi za določen čas veriži že več kot dve leti (Kresal 2009, 63–66).

Poleg transformacije pogodbe o zaposlitvi iz določenega v nedoločen čas so tudi zakonsko določene kazenske sankcije za primer kršitve zakonske ureditve. Delodajalca se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo v primeru neupoštevanja časovnih omejitev, če je pogodba sklenjena izven primerov, ki dovoljujejo sklenitev pogodbe, in če delodajalec ne upošteva posledic zaradi nezakonito sklenjene pogodbe (Kresal in drugi 2002, 209).

V primeru delavčeve želje po zaposlitvi za določen čas, zlasti v današnjih razmerah, so napake delodajalca zanj ugodne, saj si tako pridobijo zaposlitev, ki traja nedoločen čas, in s tem večjo varnost in pripadnost na trgu dela.

### **3.4.2 DRUGI RAZLOGI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS**

#### 1. Potek časa, za katerega je bila pogodba sklenjena

Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha brez odpovednega roka po samem zakonu, in sicer po opravljenem delu, po prenehanju razloga ali pa po določenem obdobju, za katerega je bila pogodba sklenjena. V tem primeru delodajalcu ni treba izdajati obvestila o prenehanju, lahko pa delavca o tem vseeno pisno obvesti ter mu tako da vedeti, da po poteku določenega časa zanj nima več dela. Tako se delodajalec izogne morebitnim sporom, ki lahko nastanejo, če bi delavec vseeno poskušal uveljaviti transformacijo pogodbe o zaposlitvi iz določenega v nedoločen čas (Kresal in drugi 2008, 35).

#### 2. Smrt delavca ali delodajalca, ki je fizična oseba

S smrtjo delavca pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati. Prav tako preneha v primeru smrti delodajalca, razen če z dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik (72. člen ZDR).

#### 3. Sporazumna razveljavitev pogodbe o zaposlitvi

Delavec in delodajalec lahko pogodbo o zaposlitvi kadarkoli razveljavita s pisnim sporazumom. Vsebovati mora določbo o posledicah, ki delavcu nastanejo zaradi sporazumne razveljavitve pri uveljavljanju pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Če sporazum ni sklenjen v pisni obliki, je neveljaven.

#### 4. Redna ali izredna odpoved

Redna ali izredna odpoved sta lahko tako s strani delavca kot s strani delodajalca. Bolj smiselna je izredna odpoved, »ko ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja« (Kresal in drugi 2002, 313). Razlogi morajo biti resni in utemeljeni. Prav tako mora biti pravilno izpeljan postopek, ki je pri taki vrsti prekinitve pogodbe o zaposlitvi potreben (Avsec in drugi 2007, 109–118).

#### 5. Sodba sodišča

V primeru, ko sodišče ugotovi, da je odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevanja delovnega razmerja. Takrat lahko na predlog delavca sodišče ugotovi trajanje delovnega razmerja za zakonsko določeno obdobje in mu za ta čas prizna delovno dobo ter določi ustrezno odškodnino (118. člen ZDR).

#### 6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu

Nastane takrat, ko je delavcu vročena odločba o ugotovljeni invalidnosti prve kategorije pravnomočna (119. člen ZDR).

### **3.5 TRIKI IN ZLORABE PRI ZAPOSLOVANJU ZA DOLOČEN ČAS S STRANI DELODAJALCEV**

Delodajalci uporabljajo različne trike, da obdržijo delavca, zaposlenega za določen čas, in ga ne zaposlijo za nedoločen čas. Tako možnost zaposlovanja za določen čas zlorabljuje in opcije ne uporabljajo samo v primerih, ki so za takšno zaposlovanje določeni. Za delodajalca je zaposlitev za določen čas ugodna, saj ima ob prenehanju pogodbe z delavcem bistveno manj stroškov. Negativne posledice pa trpijo delavci, saj se ob zaposlitvi ne počutijo varne, ne vedo, do kdaj bodo še imeli službo, poleg tega pa imajo probleme tudi pri najetju posojil (Kovač, 2009). Atipične oblike zaposlitve delodajalci uporabljajo predvsem za lažjo prekinitve delovnega razmerja in ne glede na njihov namen fleksibilnosti, kar pa je v nasprotju z načelom varstva delavcev (Kresal Šoltes in drugi 2008, 113–115).

#### **3.5.1 NEUGODEN POLOŽAJ DELAVCEV PRI ZAPOSLOVANJU ZA DOLOČEN ČAS**

Zaposleni za določen čas po preteku pogodbe o zaposlitvi niso upravičeni do odpravnine, prav tako pa niso vedno upravičeni niti do denarnega nadomestila na Zavodu za zaposlovanje. Pogodba o zaposlitvi, ki je sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka (77. člen ZDR), prav tako delavec ni upravičen do odpravnine, saj je delodajalec odpravnino dolžan plačati, le če pogodbo o zaposlitvi odpove zaradi poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti (109. člen ZDR). Na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje pa je bil po prejšnjem Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti zavarovanec upravičen do denarnega nadomestila, če je njegovo delovno razmerje pred prenehanjem pri enem ali več delodajalcih trajalo vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih. Delavec, ki pa je po pogodbi za določen čas opravljal sezonsko delo, ima pravico do denarnega nadomestila, če ima po preračunu ur v delovne dni s polnim delovnim časom vsaj 12 mesecev zavarovalne dobe v zadnjih 18 mesecih pred nastankom brezposelnosti (18. člen ZZZPB). Se pravi, da je bil do nadomestila na Zavodu upravičen tisti, ki je bil v zadnjih 18 mesecih v delovnem razmerju vsaj 12 mesecev, kar pa za delavce, zaposlene za določen čas, ni vedno mogoče. Na primer delavec najprej dela 11 mesecev, nato gre na zavod, kjer ne dobiva denarnega nadomestila, saj je delal le 11 mesecev in ne 12. Na zavodu je nato 8 mesecev, potem pa se spet zaposli za 5 mesecev. Ko je po petih mesecih spet na Zavodu, denarnega nadomestila ravno tako ne prejema, saj je takrat, ko je bil tistih 8 mesecev na Zavodu, preteklo zadnjih 18

mesecev, v katerih bi se mu lahko štelo skupaj 16 mesecev dela v zadnjih 18 mesecih. V neugodnem položaju so tudi zaradi težjega jemanja kreditov in manjših možnosti napredovanja in izobraževanja<sup>1</sup>. Torej je bil do denarnega nadomestila po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas upravičen le tisti, ki je imel delovno razmerje sklenjeno za vsaj eno leto in se mu vmes ni prekinjalo za več kot 6 mesecev. Vsekakor je prekinitev delovnega razmerja za določen čas enostavnejša od prekinitve delovnega razmerja za nedoločen čas. Pri prekinitvi delovnega razmerja za nedoločen čas so postopki zapletenejši, stroški višji, odpuščanje pa je za delodajalca veliko bolj psihološko obremenilno (Belčič 2002, 68). Po novem Zakonu o urejanju trga dela, ki je leta 2011 nadomestil Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, imajo delavci, zaposleni za določen čas, glede pravice do denarnega nadomestila ob prekinitvi zaposlitve več ugodnosti. Nov zakon namreč določa, da je do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti upravičena oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj devet mesecev v zadnjih 24 mesecih (ZUTD). Od leta 2011 je lahko delavec do denarnega nadomestila upravičen, če je v zadnjih dveh letih delal vsaj devet mesecev in se mu delo ni prekinjalo za skupaj več kot 15 mesecev. Po novem zakonu delavci do denarnega nadomestila ne bi bili upravičeni, če bi na primer najprej delali 6 mesecev, nato bili 20 mesecev na Zavodu, potem pa spet delali 2 meseca. V takem primeru do denarnega nadomestila ne bi bili upravičeni ne med prvo ne med drugo brezposelnostjo. Če primerjam oba primera iz prejšnjega in trenutno veljavnega zakona, so delavci, zaposleni za določen čas, v ugodnejšem položaju, saj imajo na voljo več časa iskanja in pridobitve novega dela, število mesecev, ko morajo delati, da so do nadomestila upravičeni, pa se je zmanjšalo. Prav tako so v neugodnem, drugačnem in slabšem delovnopravnem položaju delavci, ki so s pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaposleni pri manjših delodajalcih (delodajalci, ki zaposlujejo 10 ali manj delavcev). Posebnost pri manjših delodajalcih je, da lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne glede na omejitve, ki so določeni kot razlogi, kdaj se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene. Zakon manjše delodajalce razbremenjuje določenih obveznosti, ki so za druge delodajalce določene. Zastavlja se vprašanje z vidika delovnopravnega položaja delavcev, ki so pri manjših delodajalcih zaposleni, o morebitni kršitvi ustavnega načela o enakem obravnavanju glede na ostale delavce, ki niso zaposleni pri manjših delodajalcih. (Kresal in drugi 2002, 52–53). Manjši delodajalci torej lahko zaposlovanje za določen čas še bolj

---

<sup>1</sup> Povzeto po Kovač 2009.



izkoriščajo, saj delavci, ki so pri njih zaposleni, nimajo enakih obveznosti in pravic v primerjavi z ostalimi delavci.

Ena od negativnih lastnosti za delavce, ki jih prinaša delo za določen čas, je tudi manjša varnost zaposlitve. Delavci ne vedo, ali bo njihovo delo prenehalo po izteku pogodbe za določen čas, jim bo delodajalec pogodbo podaljšal ali jih bo zaposlil za nedoločen čas. Tako se po glavah delavcev porajajo dvomi in za dan v naprej ne vedo, kaj bo z njimi po preteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Zakon predhodnega obvestila delodajalca, da bo pogodba prenehala, ne zahteva, saj za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni predvidenega odpovednega roka (Kresal in drugi 2008, 35). Vsekakor pa bi bilo v praksi primerno, da bi delodajalec delavca vsaj kakšen mesec prej obvestil o morebitnem prenehanju delovnega razmerja, prav tako tudi v primeru podaljšanja pogodbe. Tako bi delavec vedel, kaj ga čaka, se na to pripravil, kar bi bilo zanj predvsem psihološko manj obremenilno. Težko je, če nimaš varnosti zagotovljenega dohodka za življenje oz. ne veš, kaj te čaka v prihodnosti.

S fleksibilnimi oblikami zaposlitve imajo delodajalci možnost, da delavce zaposlujejo za določen čas in se tako izognejo običajnim postopkom, odpuščanju, odpovednim rokom in zahtevanim odpravninam. Za delodajalce je to zelo ugodno, kar prav radi zlorabljujejo (Schmid 1994).

Zaposlovanje za določen čas pa ima lahko tudi za delodajalca negativno stran. Daljše podaljševanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas naj bi precej oslabile identifikacijo delavca s podjetjem, saj večinoma naj ne bi bil pripravljen investirati in trdneje graditi kariere za neko stvar, ki ni zanesljiva in lahko hitro preneha. Prav tako lahko delovna vnema začne po določenem času hitro pešati, saj delavec občuti veliko strahu pred morebitnim prenehanjem zaposlitve. Tako delodajalec naj ne bi sklepal pogodbe o zaposlitvi za določen čas za ključna in pomembnejša delovna mesta, saj na tak način le tvega slabše rezultate v podjetju (Belčič 2002, 68). Delodajalec, ki sklepa pogodbo za določen čas, se mora zavedati, da je lahko nezakonito sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kot so na primer nezakonito navedeni razlogi, še dražje kot sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Sankcije, ki doletijo delodajalca, so lahko plačilo stroškov sodnega spora, delavca mora vzeti nazaj na delo in mu zakonito odpovedati pogodbo o zaposlitvi, delavcu mora dati plačo za vmesni čas skupaj z zamudnimi obrestmi in mu plačati socialne prispevke (Šetinc in Tekavc 2008, 53–45).

### **3.5.2 TRIKI, KI JIH DELODAJALCI UPORABLJAJO PRI ZAPOSLOVANJU ZA DOLOČEN ČAS**

1. S premeščanjem delavca iz enega delovnega mesta na drugega oz. spreminjanjem naziva delovnega mesta. Delavca zaposlijo za določen čas z enim od navedenih razlogov, na primer zaradi povečanja dela. Po preteklih dveh letih vidijo, da jim delavec, ki je pri njih zaposlen za določen čas, zelo koristi in ga ne želijo izgubiti, vendar ga nočejo zaposliti za nedoločen čas. Zato ga le premestijo na drugo delovno mesto oz. v pogodbi zapišejo drugi naziv delovnega mesta in tako spet sklenejo drugo pogodbo za določen čas<sup>2</sup>.
2. Prekinjanje pogodbe o zaposlitvi za tri ali več mesecev in potem ponovna sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Ko je pogodba o zaposlitvi za določen čas prekinjena za več kot tri mesece, se veriženje začne šteti na novo in lahko pogodba spet traja predpisani dve leti. Najpogostejši primeri so učitelji in profesorji, katerim lahko v poletnih mesecih za več kot tri mesece (ko jih ne tako intenzivno potrebujejo) pogodbo o zaposlitvi za določen čas prekinejo in potem z novim šolskim letom spet zaposlijo za določen čas.
3. Zaposlovanje vedno drugega delavca za isto delo po preteklih dveh letih sklenjene pogodbe za določen čas z enim delavcem. Pri razlogu, ko naj bi bil povečan obseg dela v podjetju, najprej zaposlijo enega delavca s pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Kasneje se izkaže, da je potreba po delavcu trajnejša in da obseg dela ni samo začasen. Da jim ne bi bilo treba delavca zaposliti za nedoločen čas, raje po poteku dveh let prvega delavca, zaposlenega za določen čas, odpustijo in zaposlijo novega, čez dve leti spet novega itd. Tako se v podjetju verižijo delavci, zaposleni za določen čas, namesto da bi prvemu delavcu pogodbo o zaposlitvi za določen čas transformirali v pogodbo za nedoločen čas. Podoben primer je lahko tudi takrat, ko delodajalec delavce zaposluje za določen čas z možnostjo zaposlitve za nedoločen čas, zaradi prve zaposlitve oz. ko je delavec prvič zaposlen pri njih in hoče opraviti neko poskusno dobo, da vidi, če delavec podjetju ustreza. Pogodbo o zaposlitvi za določen čas delodajalec z delavcem sklene za na primer eno leto, kolikor naj bi trajala poskusna doba. Po enem letu delodajalec delavcu reče, da poskusne dobe ni opravil oz. za podjetje ni primeren, čeprav je delavec vestno, dobro in po pravilih opravljal delo. Tako delodajalec zaposli

---

<sup>2</sup> Primer bralca revije Finance («Kako se lahko delavci borimo proti zlorabam s pogodbami za določen čas», 2010)

novega delavca, kateremu se poskusna doba lahko izteče ravno tako kot prvemu in nato še tretjemu in četrtemu. Delodajalec ima tako zaposlene le delavce za določen čas. Velikokrat se delodajalci bojijo oz. imajo s tem slabe izkušnje, da ko enkrat delavca zaposli za določen čas, ima ta občutek večje varnosti in se njegov trud ter učinkovitost pri delu zmanjšata.

Andrej Zorko iz Zveze svobodnih sindikatov Slovenije ugotavlja, da so največji vir zlorab delavca in Zakona o delovnih razmerjih prav pogodbe za določen čas. Kako delo za določen čas zlorablja, kažejo že oglasi, s katerimi delodajalci iščejo delavce. Primer enega največjih trgovinskih podjetij, ki objavlja oglas, da zaposlijo delavca za določen čas devetih mesecev z možnostjo sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas. Razvidno je, da potreba po delavcu obstaja, vendar vseeno zaposlujejo za določen čas, ki pa je dopustno le, če delo res traja samo določen čas. Če je na primer delavec, ki dela za določen čas, večkrat na bolniški, mu pogodbe po izteku roka določenega za delo za določen čas preprosto ne podaljšajo. Zato ti delavci velikokrat delajo bolni, saj si na bolniški dopust ne upajo zaradi strahu pred izgubo službe. Velikokrat, v finančnih krizah podjetij, je izgovor za odpustitev delavca, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, tudi poslovni razlog, čeprav še vedno obstaja potreba po delu (Zupanič 2011).

Delavci, ki so žrtve takih zlorab pri opravljanju dela za določen čas, lahko uveljavljajo pravno varstvo. Za ugotavljanje nepravilnosti pri zlorabljanju zaposlovanja za določen čas s strani delodajalcev pa je pristojen Inšpektorat za delo.

### **3.5.3 PRAVNO VARSTVO PRI NEZAKONITEM SKLEPANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS IN INŠPEKTORAT ZA DELO**

Za nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas oz. zaradi kršitev, ki bi lahko pomenile transformacijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, delavec lahko uporabi možnost, da kadarkoli od delodajalca zahteva, da mu predloži v podpis pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. V primeru, da pride do spora, pa lahko zahteva svojo pravico pred pristojnim delovnim sodiščem (Kresal in drugi 2008, 36). Od delodajalca lahko pisno zahteva odpravo kršitve oz. izpolnitev obveznosti še v času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Če v osmih dneh delodajalec ne reagira na zahteve delavca, ima slednji pravico zahtevati sodno varstvo pred pristojnim delovnim

sodiščem v roku tridesetih dni od dneva, ko je potekel rok za izpolnitev obveznosti oz. odpravo delodajalčeve kršitve (204. člen ZDR). Delavec pa se lahko obrne tudi na Inšpektorat za delo, ki nadzoruje izvajanje določb Zakona o delovnih razmerjih, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja (227. člen ZDR).

Inšpektorat za delo je upravni organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Z Zakonom o inšpekciji dela, ki ga dopolnjuje Zakon o inšpekcijskem nadzoru, je določeno področje organa. Ta dva zakona urejata splošna načela inšpekcijskega nadzora, pravice, dolžnosti in položaj inšpektorjev, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe, pooblastila inšpektorjev ter druga vprašanja, ki so s tem povezana (IRSD). Naloga inšpektorata kot oblastnega organa je skrb za spoštovanje predpisov na področju delovnih razmerij. Glavna naloga je, da zagotovi spoštovanje pravic delavcev v praksi (Kresal, 2009, 138).

Po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu lahko inšpektor delodajalcu izda ureditveno odločbo, ki je temeljni ukrep za odpravo nepravilnosti;

- Začasno lahko zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi, če s tem prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljivo škodo;
- Na zahtevo delavca ali delodajalca lahko inšpektor v sporu med njima posreduje, če delodajalec v roku osmih dni po vročeni pisni zahtevi s strani delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oz. kršitev ne odpravi;
- V skladu s kazenskimi določbami Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o prekrških delodajalca za storjeno kršitev lahko inšpektor za delo za storjeno kršitev kaznuje tudi z globo (Kresal in drugi 2008, 96–97).

Eno od področij inšpektorjev za delo je nadzor na področju delovnih razmerij, kjer opravljajo inšpekcijsko nadzorstvo nad izvrševanjem zakonov, kolektivnih pogodb, drugih predpisov in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja. Urejajo plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju in stavke. Inšpektorji posvetijo posebno pozornost tudi svetovalni vlogi in nudijo strokovno pomoč delavcem in delodajalcem s področja svoje pristojnosti (IRSD).

Inšpektorat RS za delo je vsako leto zavezan pripraviti poročilo o delu za preteklo leto. V njem morajo biti navedeni statistični podatki in:

- navedba zakonov, drugi predpisi, kolektivne pogodbe in splošni akti, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo;
- podatki o številu delodajalcev po dejavnostih, v katerih je inšpekcijski pregled opravljen, in podatki o številu delavcev, ki so pri teh delodajalcih zaposleni;
- podatki o številu inšpekcijskih pregledov, ki so po dejavnostih opravljeni;
- podatki o ugotovljenih kršitvah in kaznivih dejanjih ter o izrečenih ukrepih in o uresničevanju izrečenih ukrepov po dejavnostih;
- podatki o smrtnih poškodbah pri delu, kolektivnih nesrečah pri delu, hujših poškodbah pri delu ter o ugotovljenih poklicnih boleznih po dejavnostih (Mašera 2012).

### **3.5.4 IZ SODNIH PRAKS**

Največ sodnih praks delovnih sodišč v zvezi s pogodbo o zaposlitvi za določen čas se nanaša na 52. člen ZDR, kjer so naštet primeri, kdaj je sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas dopustna, in na 54. člen ZDR glede transformacije pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

1. Glede delavčevih zahtev o ugotovitvi obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas, ker je pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi poteka časa prenehala in je zato sklenjena v nasprotju z zakonom, lahko delavec skladno s 3. odstavkom 204. člena ZDR uveljavlja direktno sodno varstvo. Rok za vložitev tožbe iz 3. odstavka 204. člena ZDR začne teči z iztekom pogodbe o zaposlitvi za določen čas in ne z dnem, ko delodajalec delavcu vroči dopis, da mu bo zaradi izteka časa prenehala pogodba o zaposlitvi. Prav tako obvestilo o prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas ne predstavlja ničesar novega o trajanju zadnje pogodbe o zaposlitvi. Delodajalčeva obvestila, dopisi in dokumenti, ki jih delavec prejme o tem, da bo pogodba o zaposlitvi za določen čas na določen dan potekla, nimajo sami po sebi nobenih pravnih učinkov.
2. Zakon sicer izrecno ne določa, da mora biti v pogodbi o zaposlitvi za določen čas naveden razlog, ki upravičuje sklenitev pogodbe, vendar pogodba o zaposlitvi za določen čas, ki nima navedenega dopustnega, dejansko obstoječega razloga, ima malo možnosti, da bo sodno presojo prestala. Ker je pogodba o zaposlitvi za določen čas izjema od splošnega pravila sklepanja pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, je treba zakonske določbe, ki jo urejajo, razlagati ozko. Delavec mora ob nastopu dela za določen čas vedeti, iz katerega razloga sklepa pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Če

je ta razlog podan, potem ni ovire, da ne bi bil napisan tudi v pogodbi (skupaj s časom trajanja te pogodbe).

3. Največkrat so ugotovljene kršitve glede navedenega razloga začasnega povečanja dela, saj se s časom ugotovi, da povečan obseg dela ni začasen in v bistvu gre za potrebo po delu za nedoločen čas. Prav tako pogosto pride do zlorab z navedenim razlogom nadomeščanja začasno odsotnega delavca. V tem primeru mora biti v pogodbi o zaposlitvi za določen čas naveden konkreten delavec, katerega se nadomešča. Delavec mora biti individualno določen, ne gre pa za nadomeščanje sorazmerno trajne odsotnosti delavcev zaradi bolniških in drugih izostankov. Delavec, ki opravlja delo za določen čas z razlogom nadomeščanja odsotnega delavca, mora biti seznanjen s tem, koga nadomešča in za koliko časa ga nadomešča. Razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas mora biti objektivni, dejansko mora biti podan v konkretnem primeru. Ne zadostuje zgolj formalna navedba enega od dopustnih razlogov, ampak mora biti tak razlog, ki upravičuje sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
4. Velikokrat gre tudi za problem težkega razlikovanja med začasnim povečanjem dela in negotovostjo glede bodočega obsega dela. Negotovost glede bodočega obsega dela ni dopustni razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Negotovost delodajalca glede pridobivanja bodočih poslov v enakem obsegu je tipični poslovni riziko, ki pa ga ni mogoče prevaliti na delavce in ni zakonski razlog za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.
5. Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas s tujcem, ki ima osebno delovno dovoljenje, mora biti prav tako naveden eden od razlogov iz preostalih alinej 1. odstavka 52. člena ZDR in ne zgolj sklenitev take pogodbe iz razloga, da ima tujec pridobljeno osebno delovno dovoljenje (Kresal 2008).

## **4 RAZISKAVA POVEČANJA ZAPOSLOSTEV ZA DOLOČEN ČAS IN ZLORAB POGODB O ZAPOSLOSTVI ZA DOLOČEN ČAS**

### **4.1 METODOLOGIJA RAZISKAVE**

Svoj empirični del sem razdelila na dva dela. Pri prvem delu, ki se nanaša na prvo hipotezo, sem ugotavljala, ali se je zaposlitev za določen čas od leta 2008 povečala, pri drugem delu, ki se nanaša na drugo hipotezo, pa sem raziskovala pogostost zlorab pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Naredila sem intervjuje z delodajalci in kadroviki v petih različnih podjetjih, kjer sem jih spraševala o zaposlitvi za določen čas v njihovem podjetju, kako se take zaposlitve začnejo in končajo ter ali tudi pri njih tako obliko zaposlitve zlorabljajo. Na Statističnem uradu Republike Slovenije (SURS) sem dobila podatke še o številu zaposlitev za določen in nedoločen čas v Sloveniji leta 2008 in 2011 ter tako lahko primerjala in ugotavljala, ali se je zaposlitev za določen čas povečala. Nato sem za mnenje glede zlorab povprašala tudi Inšpektorat RS za delo, kjer so mi pomagali s točnimi podatki kršitev v zadnjih sedmih letih. Na koncu sem vse ugotovljene podatke povezala in prišla do zaključka ter zavrnila oz. potrdila zastavljene hipotezi.

### **4.2 POVZETEK INTERVJUJEV**

#### PODJETJE 1

Procent zaposlenih za določen čas je bil lansko leto nižji kot leta 2008. V podjetju ne zaposlujejo veliko delavcev za določen čas, saj se je procent vsa štiri leta gibal okoli 2 %. Za določen čas zaposlijo le nove sodelavce, predvsem mlade in pred začetkom sezone, da se priučijo. V letu 2011 so za nedoločen čas zaposlili dva delavca, ki sta bila prej zaposlena za določen čas. Vse zaposlitve opravijo z razpisom preko Zavoda za zaposlovanje. Prve pogodbe so sklenjene za tri mesece, potem pa jih glede na potrebe podaljšajo do konca sezone. Dve leti sta bila za določen čas zaposlena samo prej omenjena delavca, ostalim je

delovno razmerje prenehalo že prej. V obdobju od 2008 so zaposlili kar nekaj novih delavcev za nedoločen čas, to pa zaradi nadomeščanja odhodov. Trenutno ne zaposlujejo novih sodelavcev, če pa bodo ugodne razmere, bo morda kmalu objavljen razpis za letošnjo sezono. Do sedaj v tem podjetju niso nikoli zlorabljali zaposlovanja za določen čas. Že vsa leta poteka zaposlovanje po enakem vzorcu.

## PODJETJE 2

Procent zaposlenih za določen čas je bil lansko leto precej nižji kot leta 2008. Po navadi zaposlijo za določen čas tiste delavce, ki se v tem podjetju prvič zaposlujejo. Gre za preizkusno dobo, če delavec podjetju ustreza. Ni pa vedno nujno, da je tako, saj kdaj tudi že na začetku podpišejo pogodbo za nedoločen čas. Za določen čas so zaposleni približno eno leto, toliko časa traja poskusna doba, potem pa jih zaposlijo za nedoločen čas. Nikoli pogodb ne verižijo več kot dve leti, redko sploh po enem letu pogodbo podaljšajo, ampak delavcu pogodbo kar transformirajo za nedoločen čas. Seveda, če je delavec ustrezen in je poizkusno dobo dobro opravil. Vendar se včasih zgodi, da po enem letu delavca še ne spoznaš dovolj. Pojavljali so se primeri, ko se je delavec spremenil, kadar so mu pogodbo transformirali v nedoločen čas, saj je takrat začutil varnost zaposlitve in v delo ni vložil več toliko truda kot prej. Največkrat so za določen čas zaposleni vodilni delavci, ki so vezani na mandat. Ker podjetje veliko dela po naročilu, se pojavljajo razni večji projekti, ko je povečan obseg dela za približno tri mesece, tudi takrat zaposlijo delavce za določen čas.

## PODJETJE 3

Procent zaposlenih za določen čas se skozi vsa štiri leta ni bistveno spreminjal, vseeno pa je bil lansko leto nekoliko nižji. Za določen čas zaposlujejo predvsem tiste, ki opravljajo poskusno dobo, to so zlasti mladi, in delavce na projektih delih. Ker so podjetje, ki veliko dela na projektih, imajo vedno zaposlenih nekaj več delavcev za določen čas. Zaposlenih za določen čas je sedaj nekaj manj, kot jih je bilo leta 2008, je pa več mladih. Novim, poskusnim delavcem v večini pogodbo transformirajo po letu, največ letu in pol, delavcem, zaposlenim za določen čas zaradi projektih del, pa se pogodba po končanem projektu po navadi prekine. Dela za določen čas v tem podjetju ne zlorabljajo, saj nove delavce v poskusni dobi najkasneje po letu in pol zaposlijo za nedoločen čas.



#### PODJETJE 4

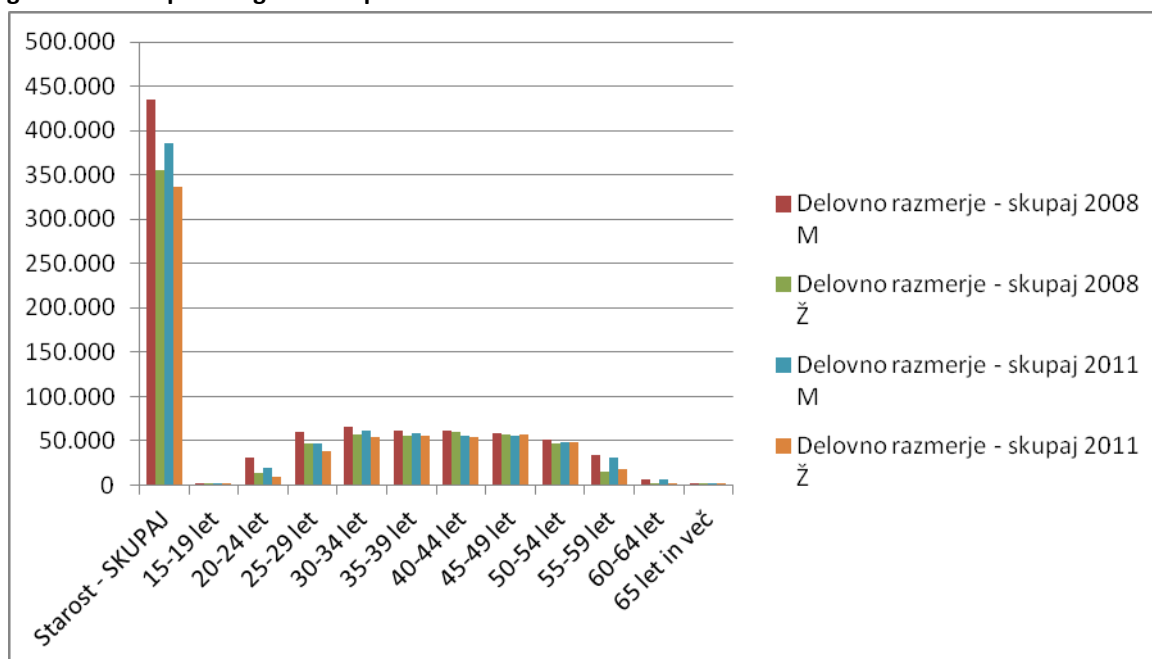
V tem podjetju imajo nizek procent zaposlenih za določen čas, to pa so v večini pripravniki, zaposleni zaradi povečanega obsega dela in nadomeščanja bolniških odsotnosti. Tudi v tem podjetju je procent zaposlenih za določen čas sedaj nižji, kot je bil leta 2008. Glede na starostno strukturo prevladujejo mlajši. Pogodbe za določen čas niso nikoli verižili več kot dve leti ali pa zlorabljali na kakršenkoli drugi način. Pripravniki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas za eno leto, ki se jim po potrebi in uspešnosti delavca lahko transformira v pogodbo za nedoločen čas. Kdaj se zavleče le pri nadomeščanju odsotnih delavcev in se tako zgodi, da delavec zaposlen za določen čas, ki nadomešča odsotnega zaradi bolniške, v tem podjetju dela tudi več kot dve leti.

#### PODJETJE 5

Tudi v tem podjetju se je število zaposlenih za določen čas, v štirih letih, zmanjšalo. Tako je sedaj, zaradi reorganizacije in posledičnega odpuščanja nekaterih delavcev, odstotek zaposlenih za določen čas, nižji kot leta 2008. S pogodbo za določen čas imajo zaposlena le dva pripravnika, dva delavca vezana na mandat in enega delavca, ki nadomešča začasno odsotnega delavca. Pripravniki so v tem podjetju s pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaposleni do največ dveh let, potem pa se jim, po potrebi v podjetju, pogodba transformira. Delavci vezani na mandat so zaposleni do konca mandata, tisti, ki nadomeščajo pa do prihoda začasno odsotnega delavca. Tako kot v ostalih, tudi v tem podjetju, dela za določen čas ne zlorabljajo in na tak način zaposlujejo le, če je to neizogibno.

### 4.3 PODATKI STATISTIČNEGA URADA RS ZA ZAPOSLOVANJE

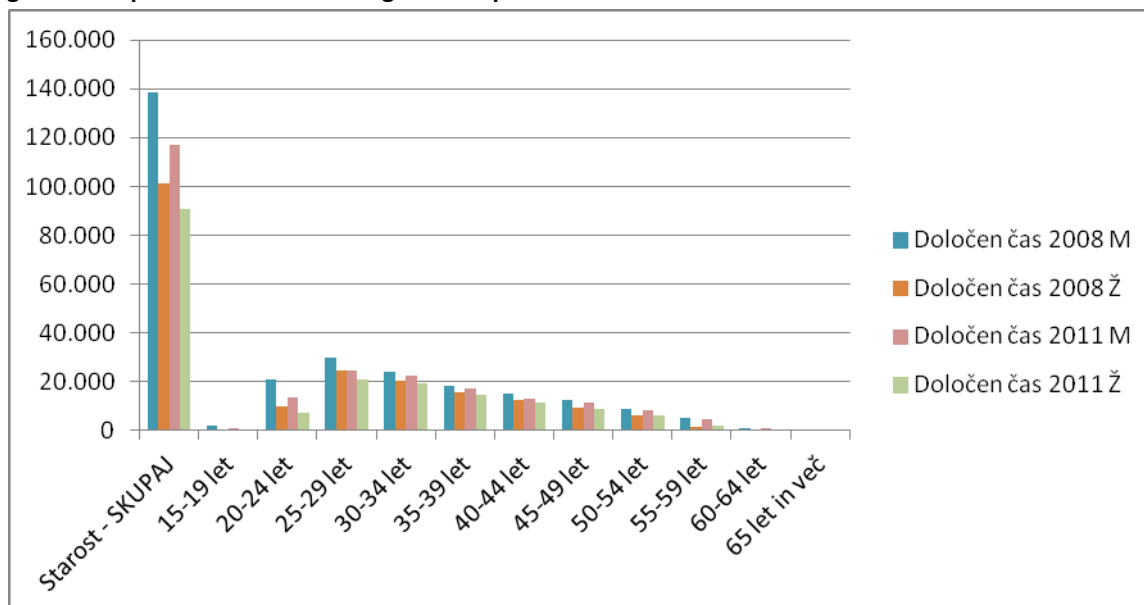
graf 4.1: Vsi zaposleni glede na spol v letih 2008 in 2011



VIR: Statistični urad RS (2012).

Z grafa je razvidno, da je bila leta 2008 zaposlenost v Republiki Sloveniji višja od leta 2011. V obeh letih prevladuje zaposlenost oseb moškega spola, le da je razlika med spoloma preteklega leta manjša. Število zaposlenih je bilo tako leta 2008 kot leta 2011 v obdobjih vseh starosti, od 25. do 55. leta, približno enako. Razlika, manjše število zaposlenih, je razvidno le pri mladih do 25. leta starosti in starejših od 55 let, kjer je tudi razlika v zaposlenosti med spoloma večja (manjša zaposlenost žensk).

graf 4.2: Zaposleni za določen čas glede na spol leta 2008 in 2011



VIR: Statistični urad RS (2012).

Število zaposlenih za določen čas se ravno tako kot pri grafu 1 razlikuje med letoma 2008 in 2011. Zaradi večje zaposlenosti leta 2008 je bilo tudi število zaposlenih za določen čas takrat večje. Tudi pri zaposlitvi za določen čas so tako leta 2008 kot preteklo leto prevladovali osebe moškega spola. Razlika glede na graf 1 je pri strukturi zaposlitve za določen čas (graf 2) v tem, da je tu veliko več ali celo prevladujejo mlajši zaposleni, in sicer od 20. do 34. leta. Manjša sprememba je morda tudi v tem, da je v preteklem letu razlika med moškimi in ženskami manjša kot leta 2008, vendar še vedno prevladujejo moški. Po mnenju Kresalove (2009, 66–67), ki pravi, da v nesorazmerno večjem številu zaposlenih za določen čas prevladujejo ženske in mladi, sem opazila, da še vedno ne glede na zaposlitev za določen ali nedoločen čas prevladujejo moški, je pa res, da pri zaposlitvi za določen čas v manjši meri prevladujejo mladi, kar lahko nakazuje na negotovost delodajalcev pri prvi zaposlitvi in posluževanje poskusnega dela.

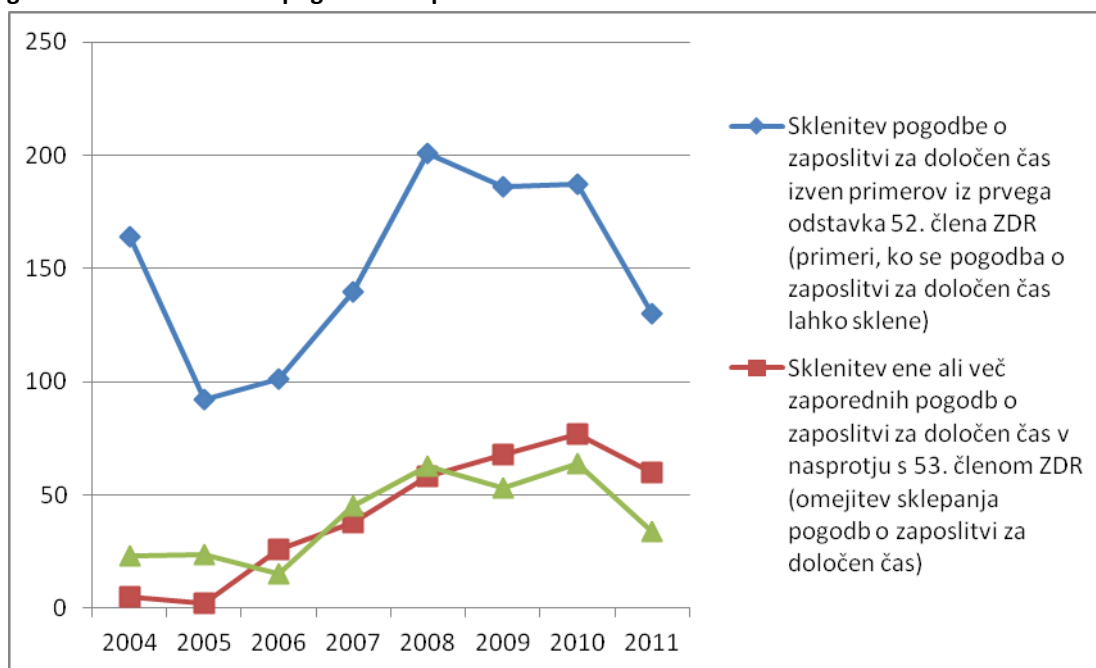
#### **4.4 ZLORABE ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS Z VIDIKA INŠPEKTORATA ZA DELO**

Na Inšpektoratu za delo (Pihler 2012) pravijo, da se posledice gospodarske krize močno odražajo tudi na področju zaposlovanja. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je sicer

mišljena kot temeljna oblika zaposlovanja, vendar delodajalci velikokrat take pogodbe ne želijo sklepati, bodisi zaradi negotovosti obsega dela bodisi zaradi večje fleksibilnosti. Neugodno pa to vpliva na delavce, saj jim zaposlovanje za določen čas pomeni manjšo stopnjo socialne varnosti in vir raznolikih kršitev.

V letu 2011 so inšpektorji Inšpektorata za delo ugotovili skupno 938 kršitev Zakona o delovnih razmerjih v zvezi s sklepanjem pogodbe o zaposlitvi. Številka se od leta 2010 bistveno ne razlikuje, je pa število nekoliko nižje, kot je bilo v letih 2008 in 2009. Prav največ kršitev so v letu 2011 inšpektorji ugotovili glede pogodb o zaposlitvi za določen čas, in sicer 224. Od tega je bilo ugotovljenih 130 kršitev zaradi neupoštevanja primerov iz prvega odstavka 52. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, v katerih primerih je sklenitev pogodbe za določen čas dopustna. Kršitve zaradi sklenitve ene ali več zaporednih pogodb, kar je v nasprotju s 53. členom ZDR, ki določa omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas v smislu trajanja teh pogodb, so bile ugotovljene v 60 primerih. Skupno 34 kršitev je bilo ugotovljenih še glede transformacije v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas kot posledico nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Poleg tega so na Inšpektoratu ugotovili, da pogodbe o zaposlitvi za določen čas delodajalci z delavci sklepajo namesto poskusnega dela. Kot problematično pa izpostavljajo še sklepanje podjemnih pogodb oz. pogodb civilnega prava v primerih, ko gre po vsebini za opravljanje dela, za katerega bi bila potrebna pogodba o zaposlitvi, saj so podani elementi delovnega razmerja.

graf 4.3: Kršitve v zvezi s pogodbo o zaposlitvi za določen čas



VIR: Inšpektorat za delo RS (2012).

Na grafu so prikazane tri najpogostejše kršitve oz. zlorabe zaposlovanja za določen čas, ki so bile zaznane s strani Inšpektorata za delo. Kolikokrat je bila posamezna kršitev ugotovljena, je prikazano od leta 2004 do leta 2011. Z nekaj več kršitvami, zlasti pri nepravilnih ali neupravičenih razlogih za sklenitev delovnega razmerja za določen čas (po 52. členu ZDR) leta 2004, je bilo do leta 2006 število ugotovljenih kršitev nekoliko nižje. Leta 2006 je število začelo naraščati in vrhunec doseglo nekje med letoma 2008 in 2010. Lansko leto je število ugotovljenih kršitev spet nekoliko upadlo. Tako pri kršitvah zaradi nezakonito sklenjenih pogodb kot pri neupravičenih razlogih po 52. členu ZDR je bilo število zlorab leta 2009 nekoliko nižje, zloraba, kot je sklenitev ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi, ki so v nasprotju s 53. členom ZDR, pa je od leta 2005 konstantno naraščala.

#### **4.5 UGOTOVITVE**

Podatki Statističnega urada RS za delo in pogovori s kadroviki v podjetjih so pokazali, da število zaposlitev za določen čas med letoma 2008 in 2011 ni naraščalo. K večjemu je stvar obratna, saj je sedaj manjša stopnja zaposlenosti in posledično tudi manj zaposlitev za določen čas, k čemur je pripomogla tudi gospodarska kriza. Le na Inšpektoratu za delo so omenili, da naj bi delo za določen čas izpodrivalo delo za nedoločen čas, česar mogoče še ni znatno opaziti. Tako število zaposlitev za določen kot za nedoločen čas se je v primerjavi z letom 2008 leta 2011 sorazmerno zmanjšalo, torej povečanja zaposlitev za določen čas ni bilo zaznati. V intervjujih s kadroviki sem izvedela, da za določen čas v večini zaposlujejo mlade, tiste, ki se pri njih zaposlujejo prvič, ter ko gre za razna projektna dela, sezonska dela in zaposlovanje delavcev vezanih na mandat. Delo za določen čas torej v glavnem pripada tistim, ki so v poskusnem obdobju in se jim pogodba transformira, če to obdobje pozitivno opravijo.

Zlasti s prihodom gospodarske krize je ugotovljenih kar nekaj zlorab dela za določen čas, saj je od leta 2008 dalje zabeleženo povečano število kršitev pri pogodbah o zaposlitvi za določen čas. Ugotovljene so bile kršitve, ko se pogodbe o zaposlitvi za določen čas niso transformirale v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ampak so se verižile ena ali več zaporednih pogodb čez dovoljeni dve leti. Poleg te zlorabe pa še v večini kršitve prvega odstavka 52. člena ZDR, ko je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena izven dovoljenih razlogov sklenitve pogodbe za določen čas in 54. člena ZDR, ko se mora pogodba o zaposlitvi za določen čas transformirati

v pogodbo za nedoločen čas, zaradi nezakonite sklenitve te pogodbe. Vendar pa kadroviki, s katerimi sem opravljala intervjuje, pravijo, da dela za določen čas niso nikoli zlorabljali. Pravil sklenitve in trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas niso kršili, saj so po večini pogodbo transformirali že po enem letu in dela za določen čas niso podaljševali.

## 5 SKELP

Gospodarska kriza je s seboj prinesla veliko negativnih posledic, med drugim tudi na področju zaposlovanja. Število zaposlenih se je zmanjšalo, brezposelnost povečala. Zaradi zmanjšanja vseh oblik zaposlitev se tudi število sklenjenih pogodb o zaposlitvi za določen čas ni povečalo, naraslo pa je število zlorab, povezanih z različnimi kršitvami pogodb o zaposlitvi za določen čas. Prvo hipotezo, ki pravi, da se danes pojavlja veliko več zaposlitev za določen čas kot pred leti, lahko torej, po svojih ugotovitvah, zavrnem. Kljub trditvam, da naj bi delo za določen čas vedno bolj izpodrivalo delo za nedoločen čas, sem iz grafov (vir: SURS) razbrala, da se delo za določen čas ni povečalo, ampak se je skupaj z delom za nedoločen čas zmanjšalo. Prav takšne rezultate sem dobila tudi pri intervjujih v podjetjih. Pomožna hipoteza prvi hipotezi, da se delodajalci z zaposlitvijo za določen čas hočejo prepričati o delavčevi sposobnosti, pa drži, saj so zaposleni za določen čas v podjetjih zlasti mladi, tisti, ki se zaposlujejo prvič in opravljajo poskusno dobo. Poleg teh pa še delavci, vezani na mandat in zaposleni za dokončanje projektnih del. Mladi zaposlenci, ki s pogodbo za določen čas opravljajo poskusno dobo, nimajo zagotovljene nobene varnosti in gotovosti v nadaljnje opravljanje dela, trudijo se po svojih najboljših močeh, da bodo preizkus čim bolje opravili, nihče pa jim ne zagotavlja, da bo to za transformacijo pogodbe dovolj oz. da bo do transformacije sploh prišlo. Poskusni delavci so za delodajalca najugodnejši, saj imajo z njimi najmanj stroškov in zaradi njihovega truda veliko delovne učinkovitosti. Na tak način na delavce pritiskajo in jih s tem spodbujajo h kreativnosti ter zagotavljajo koristi le sebi in podjetju.

Drugo hipotezo, ki se glasi, da delodajalci na različne načine zaposlovanje za določen čas zlorablajo, pa lahko potrdim, saj sem skozi raziskavo v diplomski nalogi ugotovila, da se zlasti z udarom gospodarske krize pojavlja vse več zlorab na tem področju. Ugotovljene zlorabe s strani Inšpektorata za delo niso le veriženje pogodbe dlje od dveh let, ampak tudi razne kršitve glede dovoljenih razlogov sklenitve pogodbe za določen čas. Poleg teh nezakonito sklenjenih pogodb za določen čas pa menim, da gre velikokrat tudi za zlorabo pri poskusnih delavcih, katere lahko, čeprav so v podjetjih to zanikali, delodajalci enega za drugim menjujejo, češ da poskusnega dela niso dobro opravili. Ne gre ne za predolgo veriženje ne za nedovoljen razlog sklenitve, ampak samo zlorabo mladih delavcev. Mogoče si delodajalci s tem res zmanjšajo stroške in zaradi večjega truda delavca povečajo produktivnost, ne vem pa, če se s konstantnim uvajanjem novih delavcev v delo to vedno

izplača. Skozi svoje intervjuje s kadroviki nisem ugotovila nobenih zlorab, kar lahko pojasnim na tri načine. Prvič: menim, da sem mogoče naletela ravno na taka podjetja, kjer imajo nizko število zaposlenih za določen čas in le tega tudi nikoli ne zlorablajo. Drugič: mogoče v intervjuvanih podjetjih, kljub zagotavljeni anonimnosti z moje strani, zlorab niso hoteli priznati. Tretjič: verjetno sem vseeno opravila premalo intervjujev z različnimi podjetji, vendar moram poudariti, da sem s tem imela nemalo težav, ker se v podjetjih na moja vprašanja zaradi take teme, kljub zagotavljeni anonimnosti, niso hoteli odzivati. To lahko ravno tako pojasni strah delodajalcev pred ugotovitvijo njihovega načina zaposlovanja za določen čas in zlorabljanja. Ker sem torej z intervjuji v podjetjih vedno dobila isto sliko – zaposlovanje za določen čas s poskusnim delavcem in nezlorabljanje dela za določen čas –, sem se za realnejše podatke in ugotovitve obrnila še na Inšpektorat za delo.

Lahko zaključim, da se dela za določen čas v večini uporabljajo kot zlorabe, saj je redko nek razlog sklenitve, ki je lahko po zakonu dovoljen, tudi pristen in upravičen. Razlog vse večjih zlorab je v tem, da se v današnjem času in kriznih razmerah ljudje borijo za zaposlitev in ohranitev dela, ki naj bo takšno ali drugačno, brez socialne varnosti in svetle prihodnosti, s številnimi kršitvami, le naj traja, dokler lahko. Na tak način imajo delodajalci vse večjo moč, delavci pa so vedno bolj zlorabljeni in poteptani.



## 6 LITERATURA

1. Avsec, Tamara, Valerija Čuček, Mojca Faganelj, Saša Mlakar, Anita Molka in Tomaž Ravnikar. 2007. *Vse, kar bi morali vedeti o zaposlovanju*. Ljubljana: Lisac & Lisac.
2. Belčič, Franc. 2002. *Proces zaposlovanja kadrov*. Maribor: Moderna organizacija.
3. Belopavlovič, Nataša, Polonca Končar in Mitja Novak. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV.
4. Belopavlovič, Nataša. 2009. Zaposlitev za določen čas za tujega državljana. *Pravna praksa* 21(5): 19.
5. Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: FDV.
6. Brezovar, Borut. 2010. *Kako se lahko delavci borimo proti zlorabam s pogodbami za določen čas*. Dostopno prek: <http://www.finance.si/277415/Kako-se-lahko-delavci-borimo-proti-zlorabam-s-pogodbami-za-dolo%C8en-%E8as/rss> (4. april 2012).
7. Burroni, Luigi in Maarten Keune. 2011. Flexicurity: A conceptual critique. *European Journal of Industrial Relations* 17 (1): 75–91.
8. Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri. Kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
9. Hevenstone, Debra. 2010. National Context and Atypical Employment. *International Sociology* 25 (3): 315–347.
10. Ignjatović, Miroljub in Anton Kramberger. 2000. *Fleksibilizacija slovenskega trga dela. Statistična omrežna sodelovanja za boljšo evropsko usklajenost in kakovostno sodelovanje*. Ljubljana: Statistični dnevi, Statistični urad republike Slovenije.

11. Ignjatović, Miroljub. 2002a. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: FDV.
12. --- 2002b. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20. stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc, 12–30. Ljubljana: FDV.
13. *Inšpektorat Republike Slovenije za delo*. Dostopno prek: <http://www.id.gov.si/si/> (26. april 2012).
14. Jensen Strobj, Carsten. 2011. The flexibility of flexicurity: The Danish model reconsidered. *Economic and Industrial Democracy* 32 (4): 721–737.
15. Kadrovik1. Intervju z avtorico. Nova Gorica, 4. april.
16. Kadrovik2. Intervju z avtorico. Ljubljana, 11. april.
17. Kadrovik3. Intervju z avtorico. Ljubljana, 17. maj.
18. Kadrovik4. Intervju z avtorico. Koper, 26. julij.
19. Kadrovik5. Intervju z avtorico. Ljubljana, 31. julij.
20. Kalleberg L., Arne, Ken Hudson in Barbara Reskin. 2000. Bad Jobs in America. Standard and nonstandard employment relations and job quality in the united states. *American Sociological Review* (65): 256–278.
21. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Ignjatović, Miroljub. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja- potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 230–258. Ljubljana: Sophia.
22. Klampfer, Marta. 2005. Pogodba o zaposlitvi za določen čas. *Podjetje in delo*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.

23. Kovač, Matej. 2009. *Delavci za določen čas*. Dostopno prek: <http://www.iusinfo.si/DnevneVsebine/Kolumna.aspx?Id=10934> (26. april 2012).
24. Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Založniška hiša Primat.
25. --- 2008. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
26. Kresal, Barbara 2008. Zaposlovanje za določen čas v luči domače sodne prakse in primerjalno pravne ureditve. *Delavci in delodajalci* 8 (2–3): 215–245.
27. --- 2009. *Delovno pravo*. Ljubljana: FSC.
28. Kresal Šoltes, Katarina, Valentina Franca, Barbara Kresal, Etelka Korpič-Horvat in Darja Senčur Peček. 2008. *Spremljanje učinkov sprememb delovne zakonodaje na razvoj delovnih razmerij v praksi. Končno poročilo raziskave*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
29. Lah, Lenart in Irena Svetin. 2011. *Kako prožen in varen je trg dela v Sloveniji?*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4375](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4375) (25. april 2012).
30. Mašera, Damjan. 2012. Intervju z avtorico. Ljubljana, 19. april.
31. Mežnar, Drago. 1998. *Pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
32. Pihler, Rok. 2012. Intervju z avtorjem. Ljubljana, 7. maj.
33. Schmid, Gunther. 1994. *Labor Market Institutions In Europe: A Socioeconomic Evaluation of Performance*. Dostopno prek: [http://www.google.si/books?hl=sl&lr=&id=HNNowHSBdffkC&oi=fnd&pg=PA59&dq=abusing+fixed-term+employment&ots=qs0NRI4ZcM&sig=apGUONhDhQTcxTBx1W6zLclCH8&redir\\_esc=y#v=onepage&q=abusing%20fixed-term%20employment&f=false](http://www.google.si/books?hl=sl&lr=&id=HNNowHSBdffkC&oi=fnd&pg=PA59&dq=abusing+fixed-term+employment&ots=qs0NRI4ZcM&sig=apGUONhDhQTcxTBx1W6zLclCH8&redir_esc=y#v=onepage&q=abusing%20fixed-term%20employment&f=false) (4. maj 2012).

34. *Statistični urad Republike Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/> (28. junij 2012).
35. Svetlik, Ivan 1994. Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji. V *Zaposlovanje približevanje Evropi*, ur. Sonja Pirher in Ivan Svetlik, 123–135. Ljubljana: FDV.
36. Šercer, Miha. 2009. Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas. *Pravna praksa* 17 (4): 26.
37. Šetinc Tekavc, Martina in Janez Tekavc. 2008. *Pogodba o zaposlitvi s komentarjem*. Ljubljana: Planet GV.
38. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-UPB1)*. Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis\\_ZAKO1420.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html) (4. april 2012).
39. *Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)*. Ur. l. RS 80/2010. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis\\_ZAKO5840.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO5840.html) (25. maj 2012).
40. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1)*. Ur. l. RS 5/1991. Dostopno prek: [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis\\_ZAKO1239.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_ZAKO1239.html) (19. april 2012).
41. Zupanič, Milena. 2011. *Odpuščanja: zlorabe dela za določen čas*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/novice/politika/odpu-canja-zlorabe-dela-za-dolocen-cas.html> (2. maj 2012).

## PRILOGI

### ***PRILOGA A: Intervjuji s kadroviki v podjetjih***

#### INTERVJU 1 (Kadrovik1 2012)

1. Število zaposlenih v vašem podjetju leta 2008 in danes. Kakšen je bil odstotek zaposlenih za določen čas pred leti in kakšen je danes?

**Tabela A.1: Število zaposlenih v podjetju1**

|              | ŠTEVILO VSEH ZAPOSLENIH | ŠTEVILO ZAPOSLENIH ZA DOLOČEN ČAS | DOL. ČAS (%) |
|--------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------|
| 3. 12. 2008  | 410                     | 8                                 | 2 %          |
| 31. 12. 2009 | 391                     | 9                                 | 2,3 %        |
| 31. 12. 2010 | 374                     | 10                                | 2,8 %        |
| 31. 12. 2011 | 364                     | 3                                 | 1 %          |

VIR: Kadrovik1 (2012).

2. Kdo je sedaj zlasti zaposlen za določen čas? Mladi/stari? Tisti, ki se zaposlujejo prvič? Se struktura zaposlenih za določen čas razlikuje od tiste izpred šestih, štirih let?

Za določen čas zaposlimo nove sodelavce, predvsem mlade in pred začetkom sezone, da se priučijo. Zaposlitev traja približno do konca oktobra. V letu 2011 smo za nedoločen čas zaposlili dva delavca, ki sta bila prej zaposlena za določen čas. Vse zaposlitve opravimo z razpisom preko Zavoda za zaposlovanje.

3. Je struktura zaposlenih za določen čas sedaj višja kot leta 2008? Zakaj zaposlujete za določen čas? Zakaj menite, da je sedaj veliko več zaposlitev za določen kot za nedoločen čas?

V obdobju od 2008 smo zaposlili kar nekaj novih delavcev za nedoločen čas, to pa zaradi nadomeščanja odhodov. Trenutno ne zaposlujemo novih sodelavcev, če pa bodo ugodne razmere, bo morda kmalu objavljen razpis za letošnjo sezono.

4. Koliko časa verižite pogodbo za določen čas? Kaj pa po veriženju, kaj se z delavcem zgodi? Ga odpustite ali ga zaposlite za nedoločen čas?

Prve pogodbe so sklenjene za tri mesece, potem pa jih glede na potrebe podaljšamo do konca sezone. Dve leti sta bila za določen čas zaposlena samo prej omenjena delavca, ostalim je delovno razmerje prenehalo že prej.

5. Ali kdaj pogodbo za določen čas verižite tudi več kot dve leti? S kakšnimi triki to počnete? Ali to tudi zlorabljate?

Do sedaj v tem podjetju nismo nikoli zlorabljali zaposlovanja za določen čas. Že vsa leta poteka zaposlovanje po enakem vzorcu.

#### INTERVJU 2 (Kadrovik2 2012)

1. Število zaposlenih v vašem podjetju leta 2008 in danes. Kakšen je bil odstotek zaposlenih za določen čas pred leti in kakšen je danes?

**Tabela A.2: Število zaposlenih v podjetju2**

|              | ZAPOSLENI | ZAP. ZA DOL. ČAS | DOL. ČAS (%) |
|--------------|-----------|------------------|--------------|
| 31. 1. 2008  | 222       | 46               | 21 %         |
| 31. 3. 2008  | 208       | 30               | 14 %         |
| 31. 12. 2008 | 219       | 37               | 17 %         |
| 31. 3. 2012  | 173       | 16               | 9 %          |

VIR: Kadrovik2 (2012).

2. Kdo je sedaj zlasti zaposlen za določen čas? Mladi/stari? Tisti, ki se zaposlujejo prvič? Se struktura zaposlenih za določen čas razlikuje od tiste izpred šestih, štirih let?

Po navadi zaposlimo za določen čas tiste delavce, ki se v tem podjetju prvič zaposlujejo. Največkrat so za določen čas zaposleni vodilni delavci, ki so vezani na mandat.

3. Je struktura zaposlenih za določen čas sedaj višja kot leta 2008? Zakaj zaposlujete za določen čas? Zakaj menite, da je sedaj veliko več zaposlitev za določen kot za nedoločen čas?

Za določen čas v glavnem zaposlimo za preizkusno dobo, če delavec podjetju ustreza. Ni pa vedno nujno, da je tako, saj kdaj tudi že na začetku podpišejo pogodbo za nedoločen čas. Ker podjetje veliko dela po naročilu, se pojavljajo razni večji projekti, ko je povečan

obseg dela za približno tri mesece. Takrat zaposlujejo tudi delavce za določen čas (3 mesece) do konca projekta.

4. Koliko časa verižite pogodbo za določen čas? Kaj pa po veriženju, kaj se z delavcem zgodi? Ga odpustite ali ga zaposlite za nedoločen čas?

Za določen čas so zaposleni približno eno leto (poskusna doba), potem jih pa zaposlijo za nedoločen čas, seveda, če je delavec ustrezen in je poizkusno dobo dobro opravil. Vendar se včasih zgodi, da po enem letu delavca še ne spoznaš dovolj. Pojavljali so se primeri, ko se je delavec spremenil, kadar se mu je pogodba transformirala v nedoločen čas, saj je takrat začutil varnost zaposlitve in se ni več trudil, kot se je trudil, ko je bil še zaposlen za določen čas.

5. Ali kdaj pogodbo za določen čas verižite tudi več kot dve leti? S kakšnimi triki to počnete? Ali to tudi zlorabljate?

Nikoli pogodb ne verižimo več kot dve leti, redko sploh po enem letu pogodbo podaljšamo, ampak delavcu pogodbo kar transformiramo za nedoločen čas.

### INTERVJU 3 (Kadrovik 3 2012)

1. Število zaposlenih v vašem podjetju leta 2008 in danes. Kakšen je bil odstotek zaposlenih za določen čas pred leti in kakšen je danes?

**Tabela A.3: Število zaposlenih v podjetju3**

|              | ZAPOSLjeni | ZAP. ZA DOL. ČAS | DOL. ČAS (%) |
|--------------|------------|------------------|--------------|
| 31. 12. 2008 | 305        | 65               | 11 %         |
| 31. 12. 2009 | 270        | 55               | 20 %         |
| 31. 12. 2010 | 275        | 52               | 19 %         |
| 31. 12. 2011 | 261        | 46               | 17 %         |

VIR: Kadrovik3 (2012).

2. Kdo je sedaj zlasti zaposlen za določen čas? Mladi/stari? Tisti, ki se zaposlujejo prvič? Se struktura zaposlenih za določen čas razlikuje od tiste izpred štirih let?

Za določen čas so zaposleni zlasti mladi, tisti, ki so pri nas prvič zaposleni, in delavci, ki opravljajo razna projektna dela. V našem podjetju imamo veliko projektnih del, tako da z vsakim projektom zaposlimo nekaj delavcev za določen čas in jim tako damo možnost za vsaj začasno zaposlitev. Tisti, ki se pri nas prvič zaposlijo, po navadi opravljajo poskusno dobo

enega leta, delavci, zaposleni za določen čas zaradi projektnih del, pa so zaposleni do konca trajanja projektnega dela. Struktura zaposlenih za določen čas se od leta 2008 razlikuje le po starosti, saj je sedaj zaposlenih več mladih.

3. Je struktura zaposlenih za določen čas sedaj višja kot leta 2008? Zakaj zaposlujete za določen čas? Zakaj menite, da je sedaj veliko več zaposlitev za določen kot za nedoločen čas?

Struktura ni višja, saj smo morali na žalost kar nekaj delavcev odpustiti.

4. Koliko časa verižite pogodbo za določen čas? Kaj pa po veriženju, kaj se z delavcem zgodi? Ga odpustite ali ga zaposlite za nedoločen čas?

Pogodbe za določen čas z delavcem, ki opravlja poskusno dobo, po navadi sklepamo eno, največ dve leti. Če delavec podjetju ustreza, ga potem zaposlimo za nedoločen čas. V večini se delavci v poskusni dobi potrudijo in jim nato pogodbo transformiramo. Delavci, ki so pa pri nas zaposleni za določen čas zaradi projektnih del, se po končanem projektu njihova pogodba prekine.

5. Ali kdaj pogodbo za določen čas verižite tudi več kot dve leti? S kakšnimi triki to počnete? Ali to tudi zlorabljate?

Pogodb za določen čas nismo nikoli verižili več kot dve leti, saj po letu in pol ugotovimo, če delavec podjetju ustreza ali ne, tako da nam pogodbe ni treba podaljševati, ampak jo kar transformiramo v pogodbo za nedoločen čas.

#### INTERVJU 4 (Kadrovik4 2012)

1. Število zaposlenih v vašem podjetju leta 2008 in danes. Kakšen je bil odstotek zaposlenih za določen čas pred leti in kakšen je danes?

**Tabela A.4: Število zaposlenih v podjetju4**

|              | ZAPOSLENI | ZAP. ZA DOL. ČAS | DOL. ČAS (%) |
|--------------|-----------|------------------|--------------|
| 31. 3. 2008  | 780       | 42               | 5 %          |
| 31. 12. 2009 | 768       | 34               | 4 %          |
| 31. 12. 2010 | 764       | 26               | 3 %          |
| 31. 3. 2012  | 759       | 24               | 3 %          |

VIR: Kadrovik4 (2012).



2. Kdo je sedaj zlasti zaposlen za določen čas? Mladi/stari? Tisti, ki se zaposlujejo prvič?  
Se struktura zaposlenih za določen čas razlikuje od tiste izpred štirih let?

Za določen čas po navadi zaposlimo pripravnike, nekaj je tudi nadomeščanj odsotnosti in kdaj povečanega obsega dela. Struktura zaposlenih za določen čas se ne bistveno razlikuje od tiste izpred štirih let, vedno pa je to nekoliko mlajša populacija.

3. Je struktura zaposlenih za določen čas sedaj višja kot leta 2008? Zakaj zaposlujete za določen čas? Zakaj menite, da je sedaj veliko več zaposlitev za določen kot za nedoločen čas?

Struktura ni višja. Kot smo že rekli, največkrat pomagamo pripravnikom, tistim, ki končajo šolanje in bi radi dobili nekaj delovnih izkušenj.

4. Koliko časa verižite pogodbo za določen čas? Kaj pa po veriženju, kaj se z delavcem zgodi? Ga odpustite ali ga zaposlite za nedoločen čas?

Pripravnštvo po navadi traja eno leto, če opazimo, da nam delavec koristi in je med delom pokazal precej zanimanja in uspešnosti, mu pogodbo seveda transformiramo ter ga tako zaposlimo za nedoločen čas. Vseh pripravnikov pa ne moremo takoj zaposliti, zato se tistim pogodba po enem letu prekine. Delavci, ki pa s pogodbo za določen čas nadomeščajo odsotne zaradi bolniških, so pri nas do konca trajanja bolniške.

5. Ali kdaj pogodbo za določen čas verižite tudi več kot dve leti? S kakšnimi triki to počnete? Ali to tudi zlorabljate?

Pogodb za določen čas ne zlorabljam. Nikoli ne verižimo več kot predpisani dve leti, zgodi se le, da se nadomeščanja odsotnosti lahko zavlečejo več, kar pa je dovoljeno.

#### INTERVJU 5 (Kadrovik5 2012)

1. Število zaposlenih v vašem podjetju leta 2008 in danes. Kakšen je bil odstotek zaposlenih za določen čas pred leti in kakšen je danes?

**Tabela A.5: Število zaposlenih v podjetju5**

|            | ZAPOSLENI | ZAP. ZA DOL.ČAS | DOL.ČAS (%) |
|------------|-----------|-----------------|-------------|
| 31.3. 2008 | 93        | 8               | 10 %        |
| 31.3. 2012 | 81        | 5               | 6 %         |

VIR: Kadrovik5 (2012).

2. Kdo je sedaj zlasti zaposlen za določen čas? Mladi/ stari? Tisti, ki se zaposlujejo prvič? Se struktura zaposlenih za določen čas razlikuje od tiste izpred štirih let?

Zaradi reorganizacije smo morali nekaj delavcev odpustiti. Tako imamo sedaj zaposlene zlasti delavce za nedoločen čas, za določen čas pa so zaposleni le: delavec, ki nadomešča začasno odsotnega delavca zaradi bolniške, dva pripravnika in dva delavca, ki sta vezana na mandat. Struktura zaposlenih se od leta 2008 ne razlikuje, tako sedaj kot pred štirimi leti so s pogodbo za določen čas zaposlene vse generacije.

3. Je struktura zaposlenih za določen čas sedaj višja kot leta 2008? Zakaj zaposlujete za določen čas? Zakaj menite, da je sedaj veliko več zaposlitev za določen kot za nedoločen čas?

Zaposlenih za določen čas je sedaj manj, saj smo pri reorganizaciji zmanjšali število zaposlenih, prav tako zaposlenih za določen čas.

4. Koliko časa verižite pogodbo za določen čas? Kaj pa po veriženju, kaj se z delavcem zgodi? Ga odpustite ali ga zaposlite za nedoločen čas?

Pripravniku pogodbo podaljšujemo največ do dveh let, potem mu, če je potreba, pogodbo transformiramo. Vezani na mandat so za določen čas zaposleni do konca mandata, tistim, ki nadomeščajo, pa se pogodba prekine ob prihodu začasno odsotnega delavca.

5. Ali kdaj pogodbo za določen čas verižite tudi več kot dve leti? S kakšnimi triki to počnete? Ali to tudi zlorabljate?

Ne dela za določen čas nikoli ne zlorabljam. Za določen čas zaposlimo le, ko je nujno potrebno ter skladno s pravili.

### ***PRILOGA B: Intervju na Inšpektoratu Republike Slovenije za delo (Pihler in Mašera 2012)***

1. Kako se po vašem mnenju in ugotovitvah odražajo posledice gospodarske krize na področju zaposlovanja?

Posledice gospodarske krize se močno odražajo tudi na področju zaposlovanja. Delodajalci zaradi negotovosti obsega dela in želje po večji »fleksibilnosti« zaposlovanja z delavci pogosto ne želijo sklepati pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ki je sicer mišljena kot temeljna oblika zaposlovanja glede na sistematiko veljavnega Zakona o delovnih razmerjih. Pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas izpodrivajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas ter tudi študentska dela in zaposlovanje na črno. Za delavce pa take oblike zaposlitve pomenijo manjšo stopnjo socialne varnosti in predstavljajo vir raznolikih kršitev, s katerimi se srečujejo inšpektorji, ko nadzirajo izvajanje določb delovnopravne zakonodaje, ki se nanašajo na zaposlovanje.

## 2. Kako Inšpektorat za delo deluje in zbere podatke glede ugotovljenih kršitev?

Inšpektorat RS za delo je vsako leto zavezan pripraviti poročilo o delu za preteklo leto. V njem morajo biti navedeni statistični podatki in:

- navedba zakonov, drugi predpisi, kolektivne pogodbe ter splošni akti, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo;
- podatki o številu delodajalcev po dejavnostih, v katerih je inšpekcijski pregled opravljen, in podatki o številu delavcev, ki so pri teh delodajalcih zaposleni;
- podatki o številu inšpekcijskih pregledov, ki so po dejavnostih opravljeni;
- podatki o ugotovljenih kršitvah in kaznivih dejanjih, izrečenih ukrepih in o uresničevanju izrečenih ukrepov po dejavnostih;
- podatki o smrtnih poškodbah pri delu, kolektivnih nesrečah pri delu, hujših poškodbah pri delu ter o ugotovljenih poklicnih boleznih po dejavnostih (Mašera 212).

## 3. Koliko zlorab pogodbe o zaposlitvi za določen ste ugotovili lansko leto in koliko se ta številka razlikuje od preteklih let?

Inšpektorji Inšpektorata za delo so v letu 2011 ugotovili skupno 938 kršitev Zakona o delovnih razmerjih v zvezi s sklepanjem pogodbe o zaposlitvi. Od leta 2010 se številka bistveno ne razlikuje, je pa število nekoliko nižje, kot je bilo v letih 2008 in 2009. Največ kršitev so v letu 2011 inšpektorji ugotovili glede pogodb o zaposlitvi za določen čas, in sicer 224.

## 4. Katere kršitve so najpogostejše?

Ugotovljenih je bilo 130 kršitev zaradi neupoštevanja primerov iz prvega odstavka 52. člena Zakona o delovnih razmerjih, ki določa, v katerih primerih je sklenitev pogodbe za določen čas dopustna. V 60 primerih so bile ugotovljene kršitve zaradi sklenitve ene ali več zaporednih pogodb, kar je v nasprotju s 53. členom Zakona o delovnih razmerjih, ki določa omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas v smislu trajanja teh pogodb. S t. i. veriženjem pogodb nekateri delodajalci med drugim želijo tudi »disciplinirati« delavce, saj se slednji zaradi strahu pred tem, da jim pogodba ne bo podaljšana, v primeru morebitnih nepravilnosti s strani delodajalca ne želijo izpostavljati. Skupno 34 kršitev so inšpektorji ugotovili še glede transformacije v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas kot posledica nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Na Inšpektoratu so ugotovili tudi, da se pogodbe o zaposlitvi za določen čas z delavci pogosto sklepajo namesto poskusnega dela. Kot problematično pa je treba poudariti tudi sklepanje podjemnih pogodb oz. pogodb civilnega prava v primerih, ko gre po vsebini za opravljanje dela, za katerega bi bila potrebna pogodba o zaposlitvi, saj so podani elementi delovnega razmerja. V letu 2011 so inšpektorji ugotovili 120 primerov (največ v dejavnosti gostinstva), ko je bilo delo na podlagi pogodbe civilnega prava v nasprotju z drugim odstavkom 11. člena Zakona o delovnih razmerjih.

**Tabela B.1: Kršitve v zvezi s pogodbo o zaposlitvi za določen čas**

|             | Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas izven primerov iz prvega odstavka 52. člena ZDR (primeri, ko se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene) | Sklenitev ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas v nasprotju s 53. členom ZDR (omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas) | Transformacija pogodbe o zaposlitvi (54. Člen ZDR- Posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas) |
|-------------|---|--|--|
| <b>2004</b> | 164   | 5  | 23   |
| <b>2005</b> | 92  | 2  | 24   |
| <b>2006</b> | 101   | 26   | 15   |
| <b>2007</b> | 140   | 38   | 45   |
| <b>2008</b> | 201   | 58   | 63   |
| <b>2009</b> | 186   | 68   | 53   |
| <b>2010</b> | 187   | 77   | 64   |
| <b>2011</b> | 130   | 60   | 34   |

VIR: Inšpektorat za delo RS (2012).