



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,  
ZNANOST IN ŠPORT



JAVNI SKLAD REPUBLIKE SLOVENIJE  
ZA RAZVOJ KADROV IN ŠTIPENDIJE



Naložba v vašo prihodnost  
OPERACIJSKI PROGRAM FINANCIRA EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI SOCIALNI SKLAD

**Raziskovalna naloga študentov Pravne fakultete Univerze v Ljubljani  
v okviru projekta  
“Po kreativni poti do praktičnega znanja”**



# **ANALIZA INSTITUTOV DELOVNEGA PRAVA V GOSPODARSKI DRUŽBI**

**Anže Dobelšek, Tarik Jouhari, Sandra Koren, Janez Sekirnik, Žiga Perović, Bor Polajnar, Tilen Tomazin, Jasna Voje in Sara Vrhunc**

**Pedagoški mentor: prof. dr. Grega Strban  
Delovni mentor: Roman Dolenc  
Koordinatorica projekta: Darja Rabzelj**

*Projekt delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, 1. razvojne prioritete »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti« ter prednostne usmeritve 1.3. »Štipendijske sheme«, v okviru potrjene operacije »Po kreativni poti do praktičnega znanja«.*

1	UVOD.....	7
2	VRSTE POGODB O ZAPOSLOTVI (Tarik Jouhari in Janez Sekirnik).....	8
2.1	TIPI POGODB O ZAPOSLOTVI.....	8
2.2	POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS .....	12
2.2.1	UREDITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS V EU .....	12
2.2.2	POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS IN SLOVENSKA UREDITEV 15	
2.3	POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS .....	23
2.3.1	SPLOŠNO.....	23
3	KOLEKTIVNE POGODBE (Sandra Koren) .....	34
3.1.1	PRAVNA NARAVA KOLEKTIVNIH POGODB .....	34
3.1.2	NADNACIONALNA UREDITEV .....	35
3.1.3	MEDNARODNO PRAVO.....	35
3.1.4	PRAVNA UREDITEV V REPUBLIKI SLOVENIJI .....	39
3.2	DRUŽBA JURČIČ & CO. D.O.O. ....	43
3.2.1	KOLEKTIVNA POGODBA ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO .....	44
3.2.2	POSTOPEK SKLENITVE NOVE PKOP .....	44
3.2.3	VSEBINA PKOP .....	44
3.2.4	KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST PREVOZA BLAGA V CESTNEM PROMETU SLOVENIJE .....	45
3.2.5	SPLOŠNA KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOSPODARSKE DEJAVNOSTI..	45
3.2.6	PODJETNIŠKA RAVEN .....	46
3.3	ZAKLJUČEK.....	46
4	POSTOPEK ZAPOSLOVANJA (Žiga Perović).....	48
4.1	MEDNARODNI OKVIRI POSTOPKA ZAPOSLOVANJA.....	49
4.1.1	KONVENCIJA ŠT. 111 O DISKRIMINACIJI PRI ZAPOSLOVANJU IN POKLICIH.....	49
4.1.2	KONVENCIJA ŠT. 111 O DISKRIMINACIJI PRI ZAPOSLOVANJU IN POKLICIH.....	49
4.1.3	KONVENCIJA ŠT. 100 O ENAKEM PLAČILU DELAVCEV IN DELAVK ZA DELO ENAKE VREDNOSTI .....	50
4.1.4	KONVENCIJA ŠT. 122 O POLITIKI ZAPOSLOVANJA.....	50

4.1.5	USTAVA RS .....	50
4.2	ZAKONODAJA.....	51
4.2.1	OBJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA.....	51
4.2.2	IZBIRA USTREZNEGA KANDIDATA.....	52
4.2.3	POSTOPEK PO IZBIRI .....	54
4.3	POSTOPEK ZAPOSLOVANJA V PODJETJU JURČIČ & CO. D.O.O.....	56
4.3.1	OBJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA.....	57
4.3.2	IZBIRA USTREZNEGA KANDIDATA.....	57
4.3.3	POSTOPEK PO IZBIRI .....	57
4.4	ZAKLJUČEK.....	58
5	ZAPOSLOVANJE TUJCEV V RS (Sara Vrhunc) .....	59
5.1	ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ BOSNE IN HERCEGOVINE NA PODLAGI SPORAZUMA .....	59
5.1.1	STROKOVNA ZAPOSILITEV.....	61
5.1.2	POSTOPEK ZAPOSILITVE.....	61
5.1.3	SKLENITEV POGODBE O ZAPOSILITVI.....	62
5.1.4	POSTOPEK IZDAJE DOVOLJENJA PO SPORAZUMU.....	62
5.1.5	PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV MIGRANTOV .....	62
5.1.6	PRENEHANJE DELOVNEGA DOVOLJENJA .....	63
5.1.7	PODALJŠANJE DELOVNEGA DOVOLJENJA.....	64
5.1.8	NASTANITEV TUJIH DELAVCEV.....	64
5.1.9	AKTIVNOSTI ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA DELAVCEV IZ BIH .....	65
5.2	ZAPOSLOVANJE TUJCEV IZ BIH V PODJETJU JURČIČ & CO. D.O.O.....	66
5.3	PRIMERI IZ PRAKSE PODJETJA.....	67
5.4	IZVAJANJE SPORAZUMA V PRAKSI .....	68
5.4.1	KRITIKE SPORAZUMA.....	68
5.4.2	STATISTIČNI PODATKI GLEDE ZAPOSILITVE TUJCEV V RS.....	69
5.5	SKLEPNO.....	70
6	DELOVNA DOVOLJENJA (Tilen Tomazin).....	71
6.1	DOVOLJENJE ZA ZAPOSILITEV .....	73
6.2	OSEBNA DELOVNA DOVOLJENJA .....	74

6.3	DOVOLJENJA ZA DELO.....	75
6.4	MODRA KARTA .....	77
6.5	POGOSTA VPRAŠANJA IZ PRAKSE .....	78
6.6	ŽIVLJENJSKE RAZMERE DELAVCEV MIGRANTOV V SLOVENIJI.....	80
7	DELOVNI ČAS KOT ELEMENT DELOVNEGA RAZMERJA (Bor Polajnar) .....	83
7.1	MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA .....	84
7.1.1	MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA.....	84
7.1.2	MEDNARODNI PAKT O EKONOMSKIH, SOCIALNIH IN KULTURNIH PRAVICAH.....	84
7.1.3	SPREMENJENA EVROPSKA SOCIALNA LISTINA .....	85
7.1.4	AKTI EVROPSKE UNIJE .....	85
7.2	UREDITEV DELOVNEGA ČASA V ZAKONODAJI REPUBLIKE SLOVENIJE ...	86
7.2.1	DEFINICIJA DELOVNEGA ČASA (141. ČLEN ZDR-1).....	86
7.2.2	POLNI IN KRAJŠI DELOVNI ČAS (143. ČLEN IN 65. ČLEN).....	88
7.2.3	RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA (148. ČLEN ZDR-1) .....	90
7.2.4	PRERAČUN DELOVNEGA ČASA (149. ČLEN).....	92
7.2.5	NADURNO DELO (144. ČLEN ZDR-1) .....	92
7.2.6	NOČNO DELO (150. ČLEN DO 153. ČLEN) .....	93
7.2.7	ODMORI IN POČITKI (154. DO 156. ČLEN ZDR-1).....	93
7.3	ANALIZA UPORABE PRAVNIH INSTITUTOV DELOVNEGA ČASA V PODJETJU JURČIČ & CO. D.O.O.....	93
7.3.1	POLNI DELOVNI ČAS, RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA .....	93
7.3.2	NADURNO DELO, NOČNO DELO, ODMORI IN POČITKI.....	97
7.3.3	DELOVNI ČAS MOBILNIH DELAVCEV .....	98
7.3.4	MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA MOBILNIH DELAVCEV.....	98
7.3.5	ZAKONU O DELOVNEM ČASU IN OBVEZNIH POČITKIH MOBILNIH DELAVCEV TER O ZAPISOVALNI OPREMI V CESTNIH PREVOZIH (ZDCOPMD) 100	
7.3.6	EVIDENCA DELOVNEGA ČASA IN TAHOGRAFI .....	101
7.3.7	MOBILNI DELAVCI V PODJETJU JURČIČ & CO. D.O.O. ....	102
7.4	ZAKLJUČEK.....	103

8	VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU (Anže Dobelšek).....	105
8.1	DOLŽNOSTI DELODAJALCEV PO ZAKONU O VARNOSTI IN DELU .....	108
8.2	SODELOVANJE DELAVCEV IN INSTITUT POSVETOVANJA - OBJAVA LISTIN 109	
8.3	DOKUMENTACIJA ZA VARNO UPORABO OBJEKTA .....	109
8.4	DELOVNO OKOLJE IN DELOVNA OPREMA (STROJI IN NAPRAVE) - DOKUMENTACIJA, OPOZORILA, OZNAKE, NAVODILA .....	109
8.5	KEMIČNE SNOVI .....	110
8.6	USPOSABLJANJE .....	110
8.7	OSEBNA VAROVALNA OPREMA .....	111
8.8	PRVA POMOČ, VARSTVO PRED POŽAROM IN EVAKUACIJA.....	111
8.8.1	OBVESTILA DELAVCEM .....	111
8.9	NASILJE TRETJIH OSEB, TRPINČENJE, NADLEGOVANJE .....	111
8.10	STROKOVNI DELAVEC ZA VARNOST .....	111
8.11	IZVAJALEC MEDICINE DELA, ZDRAVSTVENI PREGLEDI.....	112
8.12	DELAVCI DRUGIH DELODAJALCEV .....	112
8.13	PISNI SPORAZUM .....	112
8.14	OBVESTILA INŠPEKCIJI.....	112
8.15	NEZGODE PRI DELU .....	112
8.16	ALKOHOL, DROGE IN DRUGE PREPOVEDANE SUBSTANCE.....	112
8.17	OCENJEVANJE TVEGANJA (SPLOŠNI IN POSEBNI DEL).....	113
8.17.1	OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNO MESTA – SKUPINA 1: DIREKTOR DRUŽBE, POMOČNIK DIREKTORJA.....	114
8.17.2	OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNA MESTA - SKUPINA 2: VODJA LOGISTIKE, DISPONENT .....	114
8.17.3	OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNA MESTA - SKUPINA 3: RAČUNOVODJA, REFERENT V RAČUNOVODSTVU, ADMINISTRATOR.....	115
8.17.4	OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNA MESTA – SKUPINA 4: VZDRŽEVALEC – AVTOKLEPAR (NEVARNEJŠI POKLIC).....	116
8.17.5	OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNA MESTA - SKUPINA 5: VZDRŽEVALEC - AVTOMEHANIČAR (NEVARNEJŠI POKLIC) .....	117
8.17.6	PREIZKUSI USPOSOBLJENOSTI IN ZAKLJUČEK.....	118
9	PRAVNA UREDITEV ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOVANJU (Jasna Voje).....	120

9.1.1	SPORAZUMNO PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI.....	120
9.1.2	PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI Z ODPOVEDJO .....	121
9.2	PRIMERI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI PRI JURČIČ & CO. D.O.O. 127	
9.2.1	PRIMERI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI S SPORAZUMOM ...	128
9.2.2	PRIMERI IZREDNE ODPOVEDI.....	128
9.2.3	ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI ZARADI NEUSPEŠNO OPRAVLJENEGA POSKUSNEGA DELA .....	130
9.3	ANALIZA JURČIČ & CO. D.O.O. V POSTOPKIH ODPUŠČANJA DELAVCEV.	130
10	SKUPNE UGOTOVITVE .....	132

# 1 UVOD

Področje delovnega prava je v času gospodarske in socialne krize izredno pomembno, saj kljub finančnim težavam gospodarskih družb ne smemo pozabiti na osnovne pravice delavcev, ki so se izoblikovale skozi čas. Zato se nam je v projektni skupini zdelo zelo pomembno, da raziščemo področje delovnega prava, tako na ravni normativne ureditve kot tudi delovanje le-te v praksi, in ponudimo strokovni ter širši javnosti nek vpogled v dejansko stanje. Naš cilj je torej bil analizirati obravnavano področje, kritično oceniti morebitne pomanjkljivosti in ponuditi rešitve sodelujoči gospodarski družbi in zakonodajalcu.

Skupina devetih študentov nas je, s pomočjo prof. dr. Grege Strbana kot pedagoškega mentorja in v sodelovanju z gospodom Romanom Dolencem kot delovnim mentorjem iz podjetja, tako šest mesecev intenzivno obravnavala teoretične in praktične vidike delovnopравnih institutov. Preko ogromno prebrane strokovne literature in številnih obiskov na sedežu gospodarske družbe JURČIČ & Co. d.o.o. smo dodobra spoznali delovanje gospodarske družbe, način zaposlovanja, pogostost uporabe določenih institutov, razloge, zakaj so nekateri instituti manj priljubljeni, odnos družbe do zadnjih zakonskih sprememb itd.

Končni izdelek je sestavljen iz devet ločenih, a vsebinsko povezanih delov, ki skupaj tvorijo celostno analizo delovanja delovnopравnih institutov v praksi. Skupaj smo prišli do nekaterih zanimivih zaključkov, ki lahko pomagajo tako gospodarski družbi JURČIČ & Co. d.o.o. kot tudi zakonodajalcu pri morebitnih nadaljnjih spremembah zakonodaje.

## 2 VRSTE POGODB O ZAPOSLOTVI (Tarik Jouhari in Janez Sekirnik)

### 2.1 TIPI POGODB O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi je pogodba, s katero se uredi delovno razmerje med delodajalcem in delavcem. Gre za dvostransko pravno razmerje, katerega volja obeh strank je nujen element nastanka, spremembe ali prenehanja delovnega razmerja. Iz zakonske definicije delovnega razmerja<sup>1</sup> lahko izluščimo bistvene značilnosti pogodbe o zaposlitvi: 1) osebno opravljanje dela, kar pomeni, da je delavec delo iz delovnega razmerja dolžan opraviti sam in ga nima pravice prenesti na koga drugega; 2) odplačnost pogodbe – plačilo za delo je temeljna delodajalčeva obveznost; 3) nepretrgano opravljanje dela – ne gre zgolj za enkratno storitev, ampak se delavec s pogodbo o zaposlitvi zaveže za nepretrgano, dlje časa trajajočo aktivnost; 4) delavec se s pogodbo postavi v odvisnost delodajalca – ta odnos subordinacije oziroma podrejenosti je temeljna značilnost pogodbe o zaposlitvi in najpomembnejši opredelilni element delovnega razmerja, iz katerega tudi izhaja potreba po bolj intenzivni zakonski zaščiti šibkejše stranke v razmerju – delavca. Pogodba o zaposlitvi je torej sporazum med delavcem in delodajalcem, na podlagi katerega delavec opravlja delo za delodajalca.

Pogodba o zaposlitvi v obliki, kot jo poznamo danes, je primerjalno gledano precej nov institut. Sprva so na delovno razmerje gledali kot na klasično civilnopravno razmerje. Torej kot na razmerje dveh enakopravnih strank, ki se popolnoma svobodno dogovorita o vseh medsebojnih obveznostih. Tak način razumevanja delovnega razmerja danes označujemo s t.i. civilistično koncepcijo. V času liberalnega kapitalizma se je naivno izrazito poudarjalo pogodbeno svobodo oziroma avtonomijo volje, s čimer se je zavestno zanikalo obstoj neenakosti med položajem delavca in delodajalca, kar je očitno napačno, saj že iz same definicije delovnega razmerja izhaja, da se delavec s podpisom pogodbe podredi navodilom in oblasti delodajalca. Tako se ob koncu 19. stoletja pravilno začne priznavati ekonomska neenakost med strankama delovnega razmerja. V Franciji se že prične uporabljati tudi izraz »delovna pogodba«, kar naj bi označevalo pogodbo *sui generis*, ki vsebuje tako elemente osebnega kot tudi premoženjskega prava.

Po priznanju ekonomske neenakosti strank pa se je postavilo novo ključno, teoretično vprašanje: na čem utemeljiti trojno oblast delodajalca? Pod izrazom »trojna oblast« razumemo delodajalčevo zakonodajno, disciplinsko in diskrecijsko oblast nad delavcem. Zakonodajna oblast se kaže v pravici delodajalca, da določa delovne pogoje in preko t.i. splošnih aktov delodajalca oblikuje položaj delavca. S poudarjanjem podrejenosti delavca se je doseglo normativizacijo delovnopravnega področja, ki je pomenila zožitev zakonodajne oblasti delodajalca, saj je mnogo zakonskih določb kogentnih, kar pomeni, da delodajalec nima pravice drugače urediti področja, ki ga urejajo. Disciplinska oblast se izraža preko dejstva, da delodajalec določa disciplinski red v podjetju in lahko tudi sankcionira kršitve le-tega. Zadnja od treh oblasti pa je diskrecijska oblast, ki pomeni, da sme delodajalec, kot lastnik proizvodjalnih sredstev, nalogati delavcu, kdaj in kako bo opravljal svoje pogodbene obveznosti.

---

<sup>1</sup> 4. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.). V nadaljevanju »ZDR – 1«

Opisano trojno oblast delodajalca so teoretiki opravičili z razlago delovne pogodbe kot adhezijske pogodbe oziroma pogodbe po pristopu. O adhezijski pogodbi govorimo, kadar ima ena strank sicer možnost sprejeti ali zavrniti ponujeno pogodbo, nima pa možnosti vplivati na njeno vsebino. Obe stranki pogodbe o zaposlitvi sta torej povsem svobodni glede odločitve sklenitve pogodbe, s samo sklenitvijo pa se delavec podredi delodajalcu in njegovi trojni oblasti. Moderna pogodba o zaposlitvi je po mnenju teoretikov vendarle rezultat individualnega pogajanja, s čimer se sam ne strinjam povsem. Na trgu dela, ki je zasičen z vsemi vrstami delavcev, tako neizobraženimi kot visoko izobraženimi, kjer se število brezposelnih giblje okrog 120.000, je naivno trditi, da ima delavec pretiran vpliv na vsebino pogodbe. Slab je namreč pogajalski položaj delavcev, ki se zavedajo, da na to isto delovno mesto čaka še cela vrsta drugih iskalcev zaposlitve. Zato smo mnenja, da se je pogodba o zaposlitvi v času gospodarske krize še bolj izrazito pokazala kot adhezijska pogodba.

Kadar govorimo o pogodbi o zaposlitvi, pa se moramo zavedati, da gre za zelo širok pojem, ki zajema kar nekaj različnih vrst pogodb, ki so tako ali drugače prilagojene posamičnemu delovnemu razmerju. Različne vrste dela, različna področja s katerimi se podjetja ukvarjajo, različne potrebe delodajalcev, različna pričakovanja delavcev, različne sposobnosti oziroma predispozicije delavcev, ipd so pripeljali do potrebe po različnih vrstah pogodb. Zakon o delovnih razmerjih to ureja pod poglavjem »Posebnosti pogodb o zaposlitvi«. Zakon v tem poglavju ureja šest t.i. atipičnih pogodb o zaposlitvi: pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in vodilnimi delavci.

Vse našteje vrste pogodb o zaposlitvi pomenijo tak ali drugačen odmik od običajne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Običajna pogodba o zaposlitvi je opredeljena kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, po kateri se delo opravlja neposredno za delodajalca, po njegovih navodilih in pod njegovim vodstvom in nadzorom, ter v prostorih oziroma na deloviščih delavca. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je torej pravilo, vse ostalo pa so izjeme, ki so nastale zaradi potreb prakse.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je v samem bistvu enaka pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, razlikuje pa se v trajanju delovnega razmerja, saj je pri pogodbi za določen čas le ta že v naprej določen. Pogodba za določen čas torej preneha *ex lege* s potekom dogovorjenega časa (ta tip pogodbe je temeljito analiziran v nadaljevanju).

Drugače je pri pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, kjer čas trajanja delovnega razmerja načeloma ni omejen, je pa delovni čas delavca, ki dela po tej pogodbi, krajši od delovnega časa primerljivih delavcev, ki delajo polni delovni čas. Naš zakon pri urejanju te vrste pogodbe temelji na načelu sorazmernosti pravic in obveznosti glede na obseg delovnega časa. Tako je dosledno upoštevano pravilo enakopravnega delovnopravnega statusa zaposlenega s krajšim delovnim časom in pravilo sorazmernosti pri uveljavljanju deljivih pravic. Primerjalnopravno je zaposlitev s krajšim delovnim časom ena najpogosteje uporabljenih oblik atipične zaposlitve. Navedeno za Slovenijo ne drži, pri nas je takšnih pogodb o zaposlitvi relativno malo.

Naslednja med atipičnimi pogodbami o zaposlitvi je pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. S tem je urejeno delo pri agencijah za začasno zaposlovanje, ki se ukvarjajo s posredovanjem ali zagotavljanjem dela ali zaposlitve. Za delo na podlagi te pogodbe je značilno tristransko razmerje med delavcem, delodajalcem – agencijo in uporabnikom – »vsaka pravna ali fizična oseba, za katero pod njenim nadzorom in v skladu z njenimi navodili začasno dela delavec«<sup>2</sup>, s tem, da »število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku«<sup>3</sup>. Razmerje med delavcem in delodajalcem je torej normalno delovnopravno, razmerje med uporabnikom in delodajalcem pa je civilnopravno. Agencija in uporabnik namreč skleneta pisni sporazum o napotitvi, na podlagi katerega mora delodajalec uporabniku zagotavljati potrebno število delavcev, uporabnik pa jim mora zagotoviti delo. Opisana pogodba je pri nas urejena v dveh zakonih, v Zakonu o delovnih razmerjih in Zakonu o urejanju trga dela.

Podobno je v obeh zakonih urejena tudi pogodba o zaposlitvi za opravljanje javnih del. Gre za posebno pogodbo o zaposlitvi za določen čas (največ eno leto), ki jo brezposelna oseba sklene z izvajalcem javnih del. Javna dela pa so »poseben program v okviru ukrepa kreiranja delovnih mest«<sup>4</sup> in so namenjena »aktiviranju brezposelnih oseb, njihovi socialni vključenosti, ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti ter spodbujanju novih delovnih mest«<sup>5</sup>. Bistvene posebnosti pogodbe o zaposlitvi za opravljanje javnih del so v ureditvi plače, ki jo v odstotkih glede na minimalno plačo določa zakon in je odvisna od stopnje izobrazbe delavca, ureditvi letnega dopusta, ki mora biti zagotovljen v vsaj minimalnem trajanju štirih tednov, ter ureditvi razlogov prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki so prilagojeni naravi in namenu javnega dela.

Zakon o delovnih razmerjih ureja tudi pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu. Ta vrsta pogodbe se je razvila že zgodaj, predvsem zaradi specifičnosti nekaterih vrst del, kot sta šiviljstvo in računalništvo. Pri tej vrsti del ni potrebe, da bi delavec bil neposredno prisoten v prostorih delodajalca, zato je pri tej obliki pogodbe o zaposlitvi bistveno to, da delavec opravlja delo doma oziroma kjerkoli izven prostorov delodajalca. Posledično si sam določa razporeditev svojega delovnega časa, s tem pa tudi ni več neposrednega nadzora in navodil s strani delodajalca, zaradi česar se v tej vrsti delovnega razmerja izgublja njegov temeljni element – subordinacija.

Zadnja od atipičnih oblik pogodbe o zaposlitvi, ki jo ureja Zakon o delovnih razmerjih, je pogodba o zaposlitvi s poslovnimi osebami ali prokuristi. Urejena je v 73. členu ZDR-1. Potreba po ureditvi posebne pogodbe o zaposlitvi, sklenjene z določeno kategorijo oseb, izhaja predvsem iz posebnega položaja teh oseb. Ta skupina delavcev namreč s pravno osebo ni le v delovnem razmerju, ampak ima v tej pravni osebi tudi določen statusnopravni položaj. Ob tem pa je značilno tudi, da pri tej skupini zaposlenih manjka bistven element delovnega razmerja –

---

<sup>2</sup> Četrty odstavek 163. člena Zakona o Urejanju trga dela (ZUTD – C), Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 - ZPDZC-1). V nadaljevanju ZUTD – C.

<sup>3</sup> 59/3 člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

<sup>4</sup> 49/1. člen ZUTD – C.

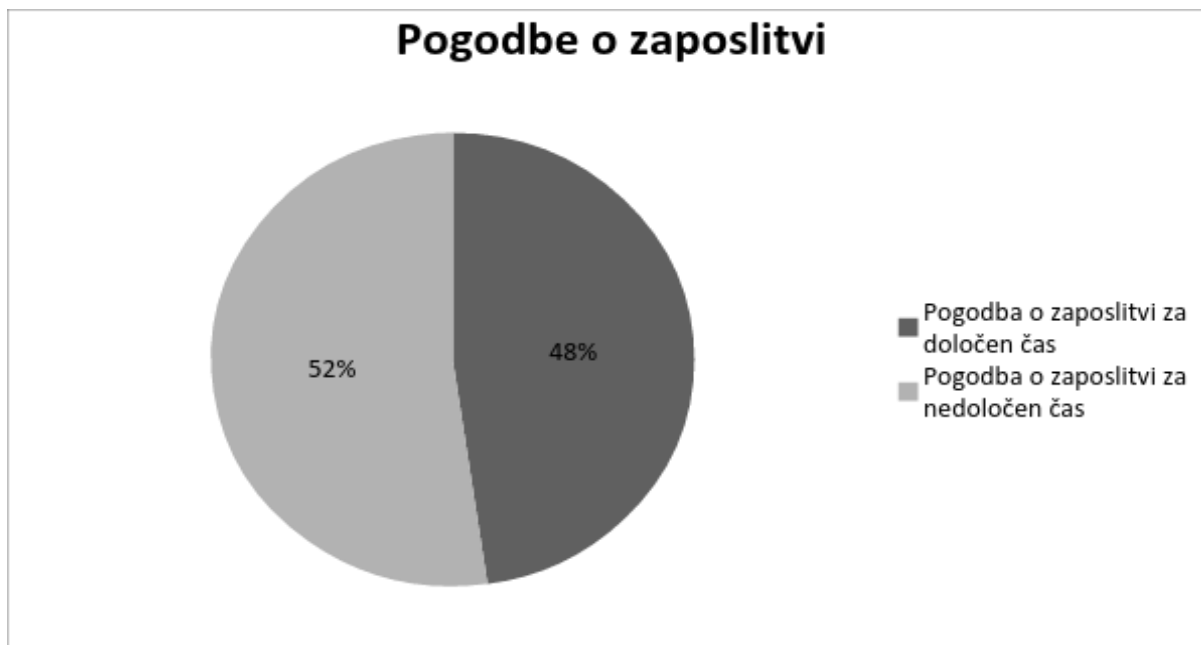
<sup>5</sup> 50/1 člen ZUTD – C.

podrejenost. Za poslovodne osebe ali prokuriste sklenitev pogodbe praviloma ni nujna ali obvezna, je pa veljavno imenovanje osebe za poslovodno osebo pogoj za veljavnost pogodbe, s katero družba in poslovodna oseba uredita medsebojne pravice in obveznosti. Bistvena značilnost te pogodbe o zaposlitvi je, da lahko v pogodbi o zaposlitvi stranki nekatere pravice, obveznosti in odgovornosti uredita drugače, kot so urejene v zakonu. Drugače se lahko dogovorita glede: pogojev in omejitev delovnega razmerja za določen čas, delovnega časa, zagotavljanja odmorov in počitkov, plačila za delo, disciplinske odgovornosti in prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

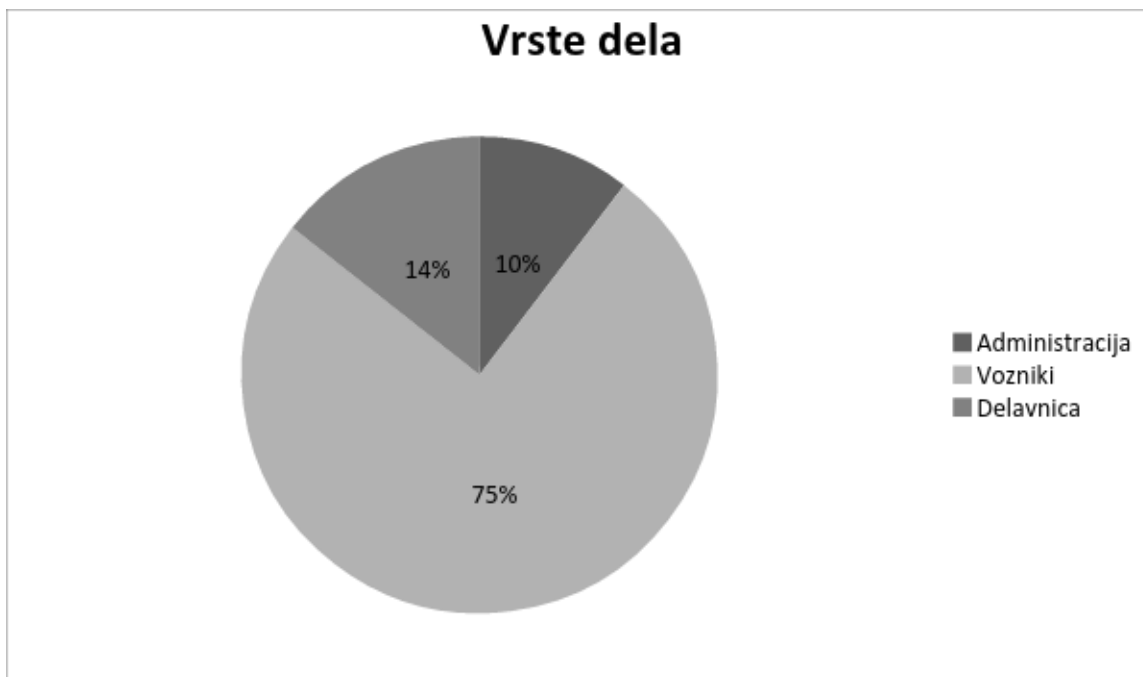
V podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. imajo zelo enostaven, pregleden in praktično uporaben sistem pogodb o zaposlitvi. Po obisku delovne inšpektorice v letu 2010 so ga namreč preoblikovali in upoštevali njene nasvete, tako da imajo danes v uporabi zgolj šest različnih pogodb o zaposlitvi. Od tega so tri pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, tri pa pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Obe skupini, pogodbe za določen in pogodbe za nedoločen čas, pa so nato razdeljene le še glede na vrsto dela, ki ga delavec po pogodbi opravlja: administracija, vozniki in delavnica.

V obravnavanem podjetju je skupaj 153 zaposlenih, od tega 73 za določen in 80 za nedoločen čas. Med delavci zaposlenimi za določen čas je tudi en invalid, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi na podlagi posebnega postopka. Visok, skoraj polovičen, delež zaposlenih za določen čas je pripisati predvsem visokemu deležu tujcev v podjetju, ki delajo na podlagi delavnega dovoljenja, in pa politiki vodstva, ki se ji tak način zaposlovanja zdi bolj učinkovit. Od 153 zaposlenih jih 16 dela v administraciji, 115 je voznikov, 22 pa jih dela v delavnici.

**Tabela 1: Delež pogodb o zaposlitvi za določen in nedoločen čas**



**Tabela 2: Delež zaposlenih v administraciji, voznem parku in delavnici**



Kot je razvidno iz tabel, so se pri podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. odločili za jasen in enostaven sistem urejanja področja različnih vrst pogodb o zaposlitvi, kar jim omogoča preglednejšo evidenco nad zaposlenimi in njihovimi pravicami oziroma obveznostmi, predvsem pa enostavnejše nadaljnje zaposlovanje. Vse te pogodbe so v skladu z ZDR-1 in s Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo, ki jih prav tako zavezuje. V nadaljevanju se bomo podrobneje posvetili zgolj tipom pogodb, ki jih uporabljajo v proučevanem podjetju. Torej pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas, njeni vsebini, postopku sklenitve, obliki in ostalim značilnostim ter pogodbi o zaposlitvi za določen čas in njenim posebnostim. Ostale zakonsko urejene vrste pogodb o zaposlitvi v podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. niso v uporabi. Zanimivo je predvsem, da se ne poslužujejo pridobivanja delavcev preko agencij za zagotavljanje dela, kar je sicer za podjetja, ki se ukvarjajo s to vrsto dela, značilno. Predstavnik podjetja nam je razložil, da raje stopajo v delovno razmerje neposredno z delavcem, brez posrednikov in tako ohranjajo bolj osebni stik z vsemi s svojimi zaposlenimi, kar posledično omogoča višjo stopnjo pripadnosti, zadovoljstva in odgovornosti delavcev.

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

### **2.2.1 UREDITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS V EU**

Pogodba o zaposlitvi za določen čas, kot posebna oblika pogodbe o zaposlitvi je urejena tudi na ravni Evropske unije. Ureja jo Direktiva sveta 1999/70/ES o okvirnem sporazumu o delu za določen čas<sup>6</sup>, ki zasleduje cilje iz področja socialne politike Evropske unije z namenom

<sup>6</sup> Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. Junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenim med ETUC, UNICE, in CEEP, UL L 175, 10.7.1999, str. 43-48. V nadaljevanju »Direktiva«.

izboljšanja delovnih pogojev delavcev, zaposlenih za določen čas. Z uporabo načela nediskriminacije in vzpostavitvijo okvira za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz zaporednega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, želijo podpisniki okvirnega sporazuma izboljšati kakovost dela za določen čas. V ta namen okvirni sporazum določa minimalne zahteve in splošna načela, ki jih morajo upoštevati vse države članice.

Direktiva sveta 1999/70/ES o okvirnem sporazumu o delu za določen čas je bila sprejeta na podlagi okvirnega sporazuma o delu za določen čas, ki je bil usklajen in podpisan s strani socialnih partnerjev na ravni Evropske unije. Glavni razlog za podrobnejšo ureditev tega področja je bilo dejstvo, da se Evropska unija že od konca osemdesetih let naprej sooča z naraščanjem deleža te oblike dela, ki se šteje za atipično in delavcu neugodno, kar je vodilo do nastanka dvotirnosti ter posledično segmentacije na trgu dela.<sup>7</sup>

Različni pravni sistemi držav članic so k reševanju te nastajajoče težave pristopili na različne načine. Nekatere države članice so širjenje fleksibilnih oblik dela omejile, tako da so določile največje število dovoljenih obnovitev pogodb o zaposlitvi za določen čas, medtem ko druge pojava višanja deleža atipičnih oblik dela sploh niso zaznale kot problema in ga zato tudi niso poskušale omejiti, saj so delavce zaposlene za določen čas videle kot dober vir zaposlovanja, poleg tega pa naj bi ta način dela prispeval k ustvarjanju novih delovnih mest. Različni pristopi pri varstvu delavcev zaposlenih za določen čas, so privedli k posredovanju Evropske unije pri reševanju težav. To je privedlo do oblikovanja nove politike zaposlovanja in načela prožne varnosti ter začetka uporabe socialnega dialoga na ravni celotne Evropske unije.<sup>8</sup>

Koncept prožne varnosti izhaja iz kombinacije fleksibilnosti in ustrezne stopnje varnosti na trgu dela. Pomeni odgovor na vprašanje, kako povečati globalno konkurenčnost evropskega gospodarstva in hkrati zagotavljati delavcem dostojno raven socialne varnosti. Evropska komisija v svojih dokumentih navaja, da fleksibilne oblike dela sicer imajo pozitivne lastnosti, vendar pa naj bi po njihovem mnenju predvsem prinašale negativne posledice v obliki prepada med »vključenimi« in »izključenimi« delavci. Ravno zmanjšanje segmentacije trga dela pa naj bi bil eden izmed glavnih ciljev politike prožne varnosti. V praksi naj bi to privedlo do višje ravni varstva delavcev, brez potrebe po umiku tovrstnih oblik dela, ob hkratnem zmanjšanju togosti redne oblike dela na podlagi pogodb za nedoločen čas.<sup>9</sup>

Tej ideji so sledili tudi pripravljavci okvirnega sporazuma. Iz preambule namreč izhaja, da želijo socialni partnerji z določitvijo splošnih in minimalnih zahtev v zvezi z delom za določen čas, vzpostaviti ravnovesje med fleksibilnostjo na eni strani ter varnostjo delavcev na drugi. Pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas so označili kot splošno in tipično obliko delovnega razmerja, ki prispeva h kakovosti življenja delavcev, vendar pa ob tem dodali, da pogodbe za določen čas kot izjeme v nekaterih okoliščinah ustrezajo potrebam delodajalcev in tudi delavcev.

---

<sup>7</sup> Jože Kopinc, Direktiva sveta 1999/70/ES o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, diplomska naloga.

<sup>8</sup> A.C.L. Davies, EU LABOUR LAW (2012), str. 173.

<sup>9</sup> A.C.L. Davies. EU LABOUR LAW (2012), str. 180-181.

Okvirni sporazum zasleduje dva glavna cilja:<sup>10</sup>

- 1) Izboljšanje kakovosti dela za določen čas z zagotavljanjem uporabe načela nediskriminacije
- 2) Vzpostavitev okvira za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerjih za določen čas

Konkretizacijo navedenih dveh ciljev predstavljata določba 4 o načelu prepovedi diskriminacije in določba 5 o ukrepih za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz veriženja pogodb o zaposlitvi.

V določbi 4 je glede pogojev dela izrecno prepovedano različno obravnavanje delavcev, zaposlenih za določen čas, s primerljivimi delavci, zaposlenimi za nedoločen čas, v kolikor tovrstno različno obravnavanje ni utemeljeno z objektivnimi razlogi. Iz zadeve Adeneler pa izhaja, da se pojma »objektivni razlogi« ne sme razlagati tako, da bi posamezna splošna in abstraktna določba avtomatično in brez omejitev utemeljevala sklepanje zaporednih pogodb za določen čas. Objektivni razlogi naj bi morali namreč temeljiti na konkretnih okoliščinah, ki so povezane z vsebino in naravo konkretnega dela.<sup>11</sup> Zadeva Adeneler se sicer nanaša na določbo 5 sporazuma, vendar pa je potrebno pojem »objektivni razlogi« iz določbe 4 sporazuma po analogiji razlagati na enak način.

Obveza k sprejemu ukrepov za preprečevanje zlorab, ki izhajajo iz zaporednega sklepanja pogodb za določen čas pa izhaja iz določbe 5. Države članice morajo, v kolikor v njihovih pravnih redih ni ustreznih ukrepov, sprejeti enega izmed ukrepov iz določbe 5/1 sporazuma in s tem poskrbeti za potrebno varnost delavcev pred neupravičenimi obnovitvami pogodb za določen čas.

Države članice imajo, upoštevajoč specifičnost posameznih sektorjev in/ali delavcev, na razpolago uvedbo naslednjih ukrepov:<sup>12</sup>

- »Objektivne razloge ki opravičujejo obnovitev takšnih pogodb ali razmerij«
- »Najdaljše skupno trajanje zaporednih pogodb ali razmerij za določen čas«
- »Število obnovitev takšnih pogodb ali razmerij«

Sporazum predstavlja zgolj splošni okvir za preprečevanje zlorab, zato prepušča državam članicam kar veliko diskrecije, saj jim omogoča, da obdržijo ukrepe, ki so za ta namen obstajali že pred sklenitvijo sporazuma, ali pa poljubno sprejmejo enega ali več od naštetih ukrepov. Poleg tega pa sporazum v določbi 5/2 državam članicam prepušča tudi določitev pod katerimi pogoji se pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja štejejo za zaporedne in kdaj se štejejo za pogodbe ali razmerja za nedoločen čas.<sup>13</sup>

Področje uporabe določb sporazume je opredeljeno v določbi 2, ki v svoji prvi točki določa, da se sporazum uporablja za delavce, zaposlene za določen čas, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi

---

<sup>10</sup> Določba 1 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, Direktiva 1999/70/ES

<sup>11</sup> Sodba sodišča EU v zadevi Adeneler, C-212/04.

<sup>12</sup> Določba 5/1 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, Direktiva 1999/70/ES.

<sup>13</sup> Določba 5/2 okvirnega sporazuma o delu za določen čas, Direktiva 1999/70/ES

ali delovno razmerje, kakor ju opredeljujejo zakoni, kolektivne pogodbe ali običaji v vsaki državi članici. Naprej, v drugi točki pa sta določeni izjemi. Na podlagi druge točke se države članice namreč lahko odločijo, da se ta sporazum ne uporabi za »začetno poklicno usposabljanje in vajeniške programe«.

Kasneje v zadevi Adeneler je sodišče EU razrešilo tudi dilemo o tem, ali se sporazum uporablja za delavce zaposlene v javnem sektorju ali ne. Sodišče EU je temu pritrdilo, saj v nobeni določbi sporazuma ni mogoče zaslediti nobene navedbe, na podlagi katere bi lahko sklepali, da je področje uporabe sporazuma omejeno le na delavce v zasebnem sektorju.<sup>14</sup>

Pomembna je še določba 8 okvirnega sporazuma, ki določa, da smejo države članice in/ali socialni partnerji sprejeti določbe, ki so ugodnejše od zapisanih v sporazumu. Ni pa izvajanje določb sporazuma veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni zaščite delavcev na področju, na katero se sporazum nanaša, kar pomeni, da države, ki imajo v svoji zakonodaji višjo raven varstva, kot ga zagotavlja sporazum, ne smejo z izvajanjem slednjega poslabšati položaja delavcev, saj bi to bilo v nasprotju s samim namenom in cilji sporazuma.

Zaključimo lahko, da Direktiva sicer zasleduje prave cilje in postavlja primeren okvir ureditev pogodb za določen čas, vendar nič več kot to. Veliko uporabljenih pravnih pojmov je nedefiniranih in ohlapnih, državam pa je prepuščena (pre)velika mera diskrecije. Zato je težko trditi, da Direktiva služi svojemu namenu, saj pušča dovolj manevrskega prostora državam, da jo »obidejo« in prilagodijo svojim potrebam. Pomembno vlogo tu igra Sodišče EU, ki počasi zapolnjuje praznine in gradi učinkovito ureditev.

## **2.2.2 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS IN SLOVENSKA UREDITEV**

### **2.2.2.1 SPLOŠNO**

Na domačo ureditev delovnega razmerja za določen čas bistveno vpliva zgoraj opisana ureditev EU. Države članice se morajo tako držati opredelitve delovnega razmerja za določen čas iz Direktive Sveta 1999/70/ES, ki pravi v 1. točki določbe 3, da je »delavec, zaposlen za določen čas, oseba, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje sklenjeno neposredno med delodajalcem in delavcem in pri katerem je konec delovnega razmerja določen z objektivnimi pogoji, kakršni so potek določenega datuma, dokončanje določene naloge ali nastop posebnega dogodka«. Pomembnejše točke iz Direktive so še: načelo diskriminacije, preprečevanje zlorab in veriženja pogodb za določen čas, načelo enakega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, z delavci zaposlenimi za nedoločen čas, pridobljene kvalifikacije in ukrepi za preprečevanje zlorab.<sup>15</sup>

Delovno razmerje za določen čas je mišljeno kot izjema od pravila. Zaradi slabšega oziroma manj stabilnega položaja delavca in ostalih negativnih posledic, ki naj bi jih delovno razmerje te vrste prinašalo, prevladuje stališče, da je potrebno ureditev razlagati ozko in močno v korist

---

<sup>14</sup> Sodba sodišča EU v zadevi Adeneler, C-212/04

<sup>15</sup> Novak, Janez: Delovno razmerje za določen čas, Podjetje in delo, 5/2013/XXXIX.

delavca. Barbara Kresal v svojem članku<sup>16</sup> pravi, da segmentacija oziroma proces drobljenja trga dela ustvarja razlikovanje med t.i. »vključenimi« delavci, zaposlenimi na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnopравnim varstvom in »izključenimi« delavci, ki v raznih fleksibilnih oblikah zaposlitve ne uživajo enakovredne delovne in socialne zaščite. Po njenem mnenju naj bi ti t.i. »izključeni« delavci imeli praviloma slabše varnostne mreže, slabše dela, možnosti za dodatno usposabljanje, izobraževanje in napredovanje, pogostejša obdobja brezposelnosti in več negotovosti pri načrtovanju družinskega ter osebnega življenja. Ranljivejše skupine delavcev, predvsem ženske, mladi iskalci zaposlitve in starejši posamezniki, predstavljajo nesorazmeren delež vseh fleksibilnih zaposlitev, kar naj bi bilo povezano tudi s problemom driskriminacije na trgu dela. To potrjujejo tudi podatki iz Poročila o razvoju 2013.<sup>17</sup>

Iz podatkov Eurostata<sup>18</sup> je bilo leta 2013 v Sloveniji nekaj nad 16 odstotkov vseh delavcev zaposlenih za določen čas, kar je nad Evropskim povprečjem. Ta podatek pa nas uvršča na 7. mesto med državami članicami.

Predstavljeni podatki so bili tudi eden iz med razlogov za reformo trga dela leta 2013. Namen takratne Vlade RS je bil doseči zmanjšanje dualizma oziroma segmentacije na trgu dela, zagotovitve večje prožnosti trga dela (poenostavitev postopkov sklepanja oziroma odpovedi pogodb, lažji vstop na trg dela, etc.), povečanja učinkovitosti delovnopравnega varstva, zmanjšanja dela na črno in zagotovitev konsistentnosti z ostalimi predpisi na tem področju.

#### 2.2.2.2 SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se postopkovno sklene na enak način kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, s to razliko, da mora biti pogodba za določen čas obvezno v pisni obliki, saj drugače nastopi posledica iz drugega odstavka 12. člena ZDR–1, kjer zakon določa domnevo o obstoju delovnega razmerja za nedoločen čas, če v pogodbi o zaposlitvi ni izrecno zapisano drugače.

Bistvena razlika med pogodbama pa je v razlogih sklenitve vsake iz med njiju. Pri pogodbi za določen čas je delodajalec namreč omejen z zakonsko naštetimi razlogi, na podlagi katerih se lahko sklene ta vrsta pogodbe. S tem zakon posega v delodajalčevo svobodo sklepanja pogodb, vendar z legitimnim namenom zaščite šibkejše stranke – delavca. Zakon tako določa naslednje razloge sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas:<sup>19</sup>

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,

---

<sup>16</sup> Kresal, Barbara: Izzivi sodobnega trga dela, HRM, 26 (2008), str. 38.

<sup>17</sup> Dostopno dne 15. avgusta 2014 na: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2013/IV/4\\_4.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2013/IV/4_4.pdf)

<sup>18</sup> Dostopno dne 15. avgusta 2014 na: [view-source:http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics)

<sup>19</sup> 54/1 člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodno osebo ali prokurista,
- vodilnega delavca iz prvega odstavka 74. člena tega zakona,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- predajo dela,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Sporna je predvsem zadnja alineja, ki določa, da dodatne primere lahko določa tudi kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, torej nižji pravni akt. Kot že poudarjeno, je delovno razmerje za določen čas izjema od pravila, zato je našteje primere potrebno razlagati ozko in strogo. Petnajsta alineja pa se tega načela ne drži, saj ohlapno prepušča določanje izjem tudi pravnemu aktu, ki je nižji od zakona, kar je nedopustno. Iz tega tudi sledi, da v tem členu ne moremo govoriti o izčrpnem naštevanju primerov sklenitve pogodbe za določen čas, saj ni vnaprej jasno, katere posebne primere bodo uredile kolektivne pogodbe.<sup>20</sup>

Pri tem je pomembna tudi peta alineja prvega odstavka 31. člena ZDR–1, ki določa posebne sestavine pogodbe o zaposlitvi za določen čas: čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas in določilo o načinu izrabe letnega dopusta. Predvsem je tu pomembna navedba razloga za sklenitev, saj se s tem preprečuje iskanje izgovorov delodajalcev za nazaj. Delodajalca naj bi tako pripravili k tehtnemu razmisleku ali res obstaja zakonski razlog za sklenitev pogodbe za določen čas.

### 2.2.2.3 ČASOVNI VIDIK POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

---

<sup>20</sup> Novak Janez: Delovno razmerje za določen čas, Podjetje in delo, 5/2013/XXXIX, str. 831

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je omejena bodisi z natančno določitvijo trajanja same pogodbe bodisi z dokončanjem neke vnaprej opredeljene naloge. Nobeden od načinov določitve trajanja pa ne sme preseči obdobja dveh let, razen če zakon ne določa drugače.

ZDR–1 v drugem odstavku 55. člena določa, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa sam zakon, kar je nekoliko drugače, kot je to prej urejal ZDR<sup>21</sup> v svojem 53. členu. V ZDR se je namreč časovna omejitev nanašala na »istega delavca in za isto delo«<sup>22</sup>. V kombinaciji z uvedbo petega odstavka 55. člena ZDR–1, ki določa, da se v časovno omejitev všteva tudi delo, ki ga delavec opravi preko agencije za zagotavljanje dela, je do spremembe prišlo zaradi številnih zlorab. Delodajalci so si »podajali« delavce z omenjenimi agencijami ter tako izigrali prejšnjo ureditev in podaljševali sklepanje pogodb za določen čas.

Sedaj veljavno ureditev pa bi bilo potrebno razumeti tako, da pojem »isto delo« zajema vse vrste dela, ki pomenijo neko povezano zgodbo oziroma dalj časa trajajočo potrebo delodajalca po opravljanju te vrste dela in za katero bi torej bilo bolj smiselno in zakonito skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Potrebno je namreč upoštevati tudi namen določbe in se ne le opreti na jezikovno razlago.

Takšno razumevanje obravnavanega člena bi pomenilo, da je nova ureditev strožja in posledično zmanjšuje možnost prejšnjih zlorab. S tem pa se v celoti ne strinja Janez Novak, ki v svojem članku<sup>23</sup> piše, da »nova ureditev v ZDR–1 pomeni olajšanje/širjenje možnosti za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, saj bo delodajalec lahko sklenil za isto delo zaporedne pogodbe v trajanju največ dveh let tudi z različnimi delavci, kar pa ne velja za drugo, četrto, peto, šesto in štirinajsto alinejo prvega odstavka 54. člena.«

Sami som mnenja, da je nova ureditev bolj smiselna in ustrežnejša, le razlagati jo je potrebno v skladu z namenom določbe oziroma celotnega zakona.

#### 2.2.2.4 DESTIMULACIJE ZA UPORABO POGODB ZA DOLOČEN ČAS<sup>24</sup>

Eden iz med ukrepov novega zakona za vzpostavitev primerne razmerja med ustrezno varnostjo delavcev in možnostjo učinkovitega prilagajanja razmeram na trgu dela oziroma zmanjševanje segmentacije na trgu dela je bil tudi finančna in drugačna destimulacija za uporabo pogodb za določen čas.

##### a) Preprečevanje veriženja pogodb o zaposlitvi za določen čas

Prvi ukrep namenjen destimulaciji je že zgoraj opisana sprememba drugega odstavka 55. člena.

---

<sup>21</sup> Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Uradni list RS, št. 42/2002 z dne 15. 5. 2002, v nadaljevanju »ZDR«.

<sup>22</sup> 53/2 člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

<sup>23</sup> Novak, Janez: Delovno razmerje za določen čas, Podjetje in delo, 5/2013/XXXIX, str. 836

<sup>24</sup> Dostopno dne 20. avgust na: [http://www.opus-biro.si/uploads/NOVOSTI%20ZDR-1\[1\].pdf](http://www.opus-biro.si/uploads/NOVOSTI%20ZDR-1[1].pdf)

b) Uvedba pravice do odpravnine ob izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Pomembno spremembo za doseg zmanjšanja dualizma na trgu dela predstavlja uvedba pravice do odpravnine tudi v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Destimulacijski učinek pa je dosežen z odsotnostjo te obveznosti v primeru prehoda na pogodbo za nedoločen čas

Nadomeščanje začasno odsotnega delavca in opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu, sta edina primera zaposlitve za določen čas, pri katerih ob prenehanju delovnega razmerja ne pripada odpravnina. Smisel teh dveh izjem je najbrž želja po ohranitvi privlačnosti tovrstnih zaposlitev za delodajalce, v izogib še večjemu deležu dela na črno. Vprašanje pa je, če je to dovolj tehten razlog za to, da se te delavce obravnava manj ugodno od ostalih zaposlenih za določen čas.<sup>25</sup>

Zakon v primeru prenehanje pogodbe, ki je sklenjena za obdobje enega leta ali manj, določa pravico do odpravnine v višini 1/5 povprečne mesečne plače iz zadnjih treh mesecev dela oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Če je to obdobje daljše, pa je delavec upravičen še za dodatno 1/12 od 1/5 svoje plače za vsak mesec preko enega leta.

V primeru več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas pripada delavcu odpravnina za celotno obdobje dela za določen čas. Barbara Kresal se v zvezi s tem v enem iz med svojih člankov<sup>26</sup> sprašuje, če ne bi bila bolj smiselna ureditev, po kateri bi moral delodajalec izplačati delavcu odpravnino po poteku vsake posamične pogodbe in ga s tem prisiliti, da že vnaprej dobro premisli, za koliko časa delavca dejansko potrebuje.

c) Opravičenost od plačevanja prispevka delodajalca za primer brezposelnosti

To je ukrep, s katerim želi zakonodajalec tudi finančno spodbuditi delodajalce k sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas. Od spremembe naprej tako velja, da je delodajalec oproščen plačevanja prispevka za primer brezposelnosti v prvih dveh letih zaposlitve za nedoločen čas. Pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas pa je znesek tega prispevka sedaj določen v višini petkratnika običajnega zneska.

d) Kvota za agencijsko delo pri uporabniku

Zadnji od ukrepov se nanaša na agencijsko delo. Zakon določa, da število napotenih delavcev ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih (osnovo predstavljajo tako zaposleni za določen kot zaposleni za nedoločen čas), v to kvoto pa se ne štejejo delavci, ki so pri delodajalcu za zagotavljanje dela zaposleni za nedoločen čas.

---

<sup>25</sup> Kresal, Barbara: Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela, Delavci in delodajalci, 2-3/2013/XIII, str. 177.

<sup>26</sup> Kresal, Barbara: Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela, Delavci in delodajalci, 2-3/2013/XIII, str. 179.

### 2.2.2.5 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS V PODJETJU JURČIČ & CO. D.O.O.

Podjetje JURČIČ & Co. d.o.o. je zaradi dejavnosti, s katero se ukvarja, in visokega deleža tujcev med zaposlenimi specifično podjetje z nekaterimi netipičnimi značilnostmi tudi na področju pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Tu mislimo predvsem na visok delež teh pogodb. Več kot 50 odstotkov zaposlenih namreč opravlja svoje delo na podlagi tega tipa pogodbe, kakor je že bilo predstavljeno v uvodu.

Čeprav Zakon o delovnih razmerjih določa, da je pogodba za določen čas izjema, to v obravnavanem podjetju očitno ne drži. Po pregledu razlogov je ta netipično visok delež povsem legitimen in upravičen, saj velik del zaposlenih predstavljajo tujci, predvsem državljani držav bivše Jugoslavije, ki za svoje delo potrebujejo delovno dovoljenje. Zakon pa v četrtem odstavku 54. člena določa »zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja«, kot enega izmed upravičenih razlogov za sklenitev delovnega razmerja za določen čas.

Kljub temu, da ZDR–1 uvaja vrsto spodbud za sklepanje delovnih razmerij za nedoločen čas (glej zgoraj), do katerih so v podjetju precej kritični, predvsem tu mislimo na uvedbo odpravnine, se v podjetju držijo stare interne politike in ohranjajo sistem sklepanja delovnih razmerij, ki je bil utečen že pred sprejemom novega zakona leta 2013. Načeloma tako podjetje z novo zaposlenim sklene najprej pogodbo o zaposlitvi za določen čas s trajanjem treh mesecev, čemur običajno sledi še dvakratno podaljšanje pogodbe za nadaljnjih 6 mesecev. Če sta po pretečenem obdobju zadovoljna drug z drugim tako delavec kot delodajalec (direktor) in so ob tem izpolnjeni še morebitni ostali pogoji (delavec pridobi osebno delovno dovoljenje), potem sledi sklenitev pogodbe za nedoločen čas. Prednost takega načina sklepanja pogodb vidi podjetje predvsem v psihološkem učinku, ki ga ima na delavca dejstvo, da se mora za svoj položaj potruditi oziroma si ga zaslužiti.

Podoben položaj bi lahko podjetje doseglo z institutom poskusnega dela, kjer delodajalec in delavec skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, vendar se v njej dogovorita za poskusno dobo v trajanju največ 6 mesecev.<sup>27</sup> V tem času lahko delodajalec delavcu redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če ugotovi, da delavec ni uspešno opravil poskusnega dela. Vendar se podjetje za to pot ni odločilo, saj naj bi delavcu pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas dajala lažen občutek, da se za svoje mesto v podjetju ne rabi več truditi. S tem institutom zaposleni namreč ni nič bolj zaščiten, kakor v primeru sklepanja zaporednih pogodb za določen čas, saj je odločitev o tem, ali je delavec uspešno opravil poskusno delo, povsem v diskreciji delodajalca, kar pomeni, da delavec sicer ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, vendar v času trajanja poskusnega obdobja ni ta nič bolj stabilna kakor pogodba za določen čas, kvečjemu manj.

Podjetje JURČIČ & Co. d.o.o. tako sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas predvsem na podlagi dveh razlogov iz 54. člena ZDR–1. Prvi razlog je že omenjena četrta alineja, ki se nanaša

---

<sup>27</sup> 125/1 člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

na delo tujcev, drugi razlog pa je začasno povečan obseg dela, ki je kot upravičen razlog za sklenitev pogodbe za določen čas zapisan v tretji alineji. Po koncu delovnega razmerja za določen čas so se z delavcem do sedaj še vedno razšli sporazumno. Zato zaenkrat tudi še ni prišlo do primera, ko bi po poteku časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, morali delavcu izplačati odpravnino, kakor je to predvidel nov Zakon o delovnih razmerjih.

V podjetju imajo za delavce predvidene tri različne pogodbe o zaposlitvi za določen čas; katero od njih v posamičnem primeru uporabijo, je odvisno od vrste dela, ki ga delavec opravlja. Tako imajo posebno pogodbo za delavce, zaposlene v administraciji, posebno za voznike in posebno tudi za delavce, zaposlene v delavnici. Pogodbe se razlikujejo predvsem v razporeditvi delovnega časa delavcev in njihovega delovnega prostora. Tako je za delavca, zaposlenega v administraciji, predviden 40-urni delavnik, ki je razporejen od ponedeljka do petka, in sicer od 8:00h do 16:00h. Kot kraj dela je predviden sedež gospodarske družbe, razen če potrebe ne zahtevajo drugače. Povsem drugače je v pogodbi urejeno za voznike, kjer je delovno mesto predvideno predvsem na terenu (doma in v tujini), delovni čas pa ni urejen enakomerno preko celega tedna, temveč poteka neenakomerno preko celega dneva in ne izključuje praznikov, sobot in nedelj. Za delavce, zaposlene v delavnici, pa je predvideno dvoizmensko delo. Prva izmena traja od 8:00h do 15:00h, druga pa od 15:00h do 22:00h, pri čemer delo v dopoldanski izmeni traja praviloma od ponedeljka do sobote, v popoldanski izmeni pa od ponedeljka do petka, kot delovni prostori pa so opredeljeni tako prostori gospodarske družbe kot tudi delo na terenu (doma in v tujini).

Opisane razlike so razumljive in upravičene ter se ujemajo z različnimi potrebami, ki izhajajo iz različnih vrst dela. Tudi drugače so pogodbe sestavljene v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih in v skladu s Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo.

Kljub temu, da ima velik delež zaposlenih v obravnavanem podjetju sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ni mogoče posplošeno zaključiti, da je zaradi tega njihov položaj kaj manj stabilen in trden. Strinjamo se namreč s stališčem podjetja, da je položaj delavca bolj odvisen od korektnosti njegovega dela kakor pa od vrste pogodbe, ki jo ima sklenjeno. Če delavec torej opravlja svoje delo korektno in v skladu z navodili, mu je delo v podjetju zagotovljeno. Ker je podjetje JURČIČ & Co. d.o.o. podjetje, ki veliko stavi na osebni stik med delavcem in delodajalcem ter na urejene odnose znotraj tega razmerja, je njihovemu sistemu zaposlovanja težko kaj očitati. Delavec s sklenitvijo prve pogodbe o zaposlitvi za določen čas dobi možnost, da se dokaže in si priskrbi trden položaj v obliki pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, istočasno pa ima tudi delodajalec možnost, da se opredeli do tega, ali je z delavcem zadovoljen ali ne.

V obdobju, ko se pojem »flexicurity« razlaga predvsem v smeri »security«, kar pomeni, da se poudarja predvsem varnost delavca in posledično spodbuja sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, je tako mnenje večinoma osamljeno in nesprejeto. Vendar trdimo, da bi politika morala zagotoviti delavcu varnost ne preko vedno bolj toge delovnopravne zakonodaje, s tem omejevanjem in zmanjševanju konkurenčnosti delodajalcev, ampak preko rastočega in uspešnega gospodarstva, ki ustvarja nova in nova delovna mesta. Najbolj varen je po našem mnenju tisti delavec, ki ima možnost izbire, ki ima na voljo več različnih prostih delovnih mest, ki lahko prehaja iz enega sektorja v drugega, ipd, in ne delavec, ki je umetno priklenjen na delodajalca preko pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

## 2.2.2.6 ZAKLJUČEK

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je široko urejen institut, ki je vedno znova predmet različnih razprav. Večina teoretikov se postavlja na stališče delavca in zagovarja omejevanje uporabe te vrste pogodbe, češ da delavca spravlja v negotov položaj. Zagovarja se torej predvsem restriktivna uporaba pogodbe za določen čas, le v ozko razumljenih, zakonsko predvidenih primerih. Strinjamo se s tem, da morajo obstajati omejitve uporabe pogodbe o zaposlitvi za določen čas, vendar je pri tem zagotovo potrebno nekoliko bolj upoštevati tudi stališče delodajalcev. Brez njih delavec namreč ne bi imel ne pogodbe o zaposlitvi za določen, niti za nedoločen čas, zato bi bilo tu potrebno delodajalcem dopustiti nekoliko več svobode pri odločitvi, kakšne pogodbe bo sklepal, kdaj in s kom.

Spremembe zakonske ureditve pogodbe o zaposlitvi za določen čas bi tako predlagali na dveh mestih. Prva sprememba se nanaša na razloge za sklenitev pogodbe. Kot eno izmed alinej 54. člena ZDR-1 bi dodali »preizkus delavca«. S tem bi zakonsko omogočili oziroma uredili stvar, ki jo večino delodajalcev dejansko že sedaj počne, ter s tem zagotovili delavcem, ki so tako ali tako že sedaj v tem položaju, večjo varnost, saj bi bil njihov položaj končno urejen tudi v zakonu in ne bi bil posledica izogibanj le tega, kot je to sedaj. Novo alinejo v 54. členu bi uredili tako, da bi se časovna omejitev dveh let iz 55. člena obravnavanega zakona nanašala ne na isto delo, ampak na istega delavca. S tem bi se preprečilo zlorabo predlagane alineje v smislu, da delodajalec ne bi smel delavca enostavno prestaviti na drugo delovno mesto in mu s tem ponovno podaljšati pogodbe za določen čas za novi dve leti. Da pa ne bi prišlo do zlorab na način, da bi delodajalec po pretečenih dveh letih enostavno zaposlil novega delavca za dodatni dve leti, pa bi uvedli institut »obrazložitve«, ki bi se logično nanašal le na to alinejo. Šlo bi za neke vrste akt delodajalca, ki bi ga moral izdati po preteku obdobja, za katerega je bila sklenjena pogodba za določen čas po tej alineji, če se delovno razmerje ne bi več nadaljevalo. V njem bi bil delodajalec dolžan pisno obrazložiti, zakaj se delovno razmerje ni nadaljevalo v obliki podaljšanja pogodbe za določen čas oziroma zakaj ni prišlo do sklenitve pogodbe za nedoločen čas, če bi obdobje dveh let že preteklo. Delodajalec bi moral jasno zapisati, kaj točno je razlog, da delavec ni opravil »preizkusa«, na podlagi katerega se je pogodba na začetku sklenila. Če takega razloga ne bi bilo oziroma bi bil ta neutemeljen, bi posledica bila avtomatično podaljšanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas oziroma sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, če bi obdobje dveh let že poteklo. Bistveno za zaščito delavca pa bi bilo, da je dokazno breme na delodajalcu. On bi torej bil tisti, ki bi moral dokazati navedeni razlog za nepodaljšanje, če bi prišlo do nestrinjanja s strani delavca.

Institut poskusnega dela, ki se že danes v praksi redko uporablja, bi z uvedbo te dodatne alineje v 54. členu postal nepotreben.

Druga sprememba pa se nanaša na 56. člen ZDR-1, ki ureja posledice, če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali s kolektivno pogodbo oziroma če delavec ostane na delu tudi po poteku časa, za katerega je bila sklenjena pogodba. Za oba primera zakon predvideva avtomatsko transformacijo v pogodbo za nedoločen čas, kar se nam zdi primerno, ko je govora o pogodbi, ki je sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo; ko pa je govora o nadaljevanju dela po poteku pogodbe, pa se zdi tak ukrep prekomeren in nepotreben. Delavcu ne ponuja nikakršne dodatne varnosti, ampak je le institut, ki omogoča njegovo zlorabo na način, da delavec namerno poskuša izsiliti transformacijo pogodbe za določen v pogodbo za

nedoločen čas. Brez potrebe torej sili delodajalca v neprijeten položaj in ustvarja pritisk nad njim, zato bi predlagali izbris tega dela člena.

Slovenska ureditev pogodbe o zaposlitvi za določen čas je usklajena s smernicami Evropske unije in je predvsem namenjena zaščiti delavca. Čeprav ni mogoče reči, da je ureditev slaba, bi potrebovala osvežitev in uskladitev z utečeno prakso. Zgoraj predlagana dva primera bi bila korak v pravo smer, vprašanje pa je, če obstaja interes zanju. Kot že rečeno, je trenutno stanje tako, da se v pojmu »flexicurity« bolj zagovarja »security« kot pa »flexibility«.

Podjetje JURČIČ & Co. d.o.o. sledi zakonski ureditvi in kolektivni pogodbi, ki jih zavezuje, vendar kljub temu kritično ocenjujejo zakonodajne spremembe iz leta 2013, ki so še dodatno omejile uporabo pogodbe za določen čas.

## **2.3 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS**

### **2.3.1 SPLOŠNO**

Poudariti velja, da Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) pogodbe o zaposlitvi ne definira, pogosteje pa lahko različne definicije zasledimo v delovnopравни teoriji. Na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani smo v okviru predmeta Delovno pravo natančno opredelili bistvene značilnosti pogodbe o zaposlitvi. Pred sabo moramo imeti osebno opravljanje dela (intuitu personae), pogodba mora biti odplačna, delavec mora dati delodajalcu na razpolago svojo aktivnost, pri tem se mora delo opravljati daljši čas, sukcesivno, delavec se postavi v odvisnost delodajalca (obstaja odnos podrejenosti). Posredno definicijo (bistvene elemente) pogodbe o zaposlitvi lahko izvedemo iz opredelitve delovnega razmerja, kjer ZDR-1 pravi: «Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca»<sup>28</sup>. V delovnopравни teoriji pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas je zelo pomembna razmejitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas od nekaterih sorodnih pogodb. Najpomembnejša je razmejitev glede na pogodbo o delu. Danes je pogodba o delu urejena v obligacijskem zakoniku. Pri pogodbi o delu gre za delo za drugega, ki pa ga podjemnik sam organizira, torej dela na svoj riziko in svoj račun, sam izbere način izvedbe naročenega dela. Ne dela po neposrednih navodilih druge stranke. Za opravljeno delo dobi plačilo in ne dobi plače. Pri pogodbi o delu se podjemnik obveže za določen rezultat in nikakor se ne obveže za daljše opravljanje dela. Podjemnik načeloma ni vezan opraviti dela osebno. Pomembna je tudi razmejitev od mandatne pogodbe. Pri mandatni pogodbi se posameznik obveže, da bo opravil določene posle za naročitelja, medtem ko gre pri pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas za dejavnost fizične ali umske narave, gre pri mandatu za izvršitev kakšnega (pravnega) posla. Preveznik je samostojen in ni podvržen navodilom druge stranke. Za razmejitev od družbene pogodbe velja, da so pri družbeni pogodbi pogodbeniki enakopravni, podrejenosti ni. Sami odločajo o pogojih dela in sprejemajo poslovne odločitve.

---

<sup>28</sup> 4/1 člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava. ZDR-1 napotuje na uporabo splošnih pravil civilnega prava (temeljna načela in splošna pravila za obligacijska razmerja iz splošnega dela OZ). Pri tem sta pomembna dva elementa (smiselna in subsidiarna uporaba splošnih pravil CP), ki ju poudarja zakon zaradi posebnosti lastnih pogodb o zaposlitvi. Če obstajajo elementi delovnega razmerja, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa ZDR-1. Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela. V tistih primerih, ko datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec tega dne iz opravičenih razlogov ne začne delati. Opravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne začne delati, so primeri, ko je delavec opravičeno odsoten z dela po zakonu ali kolektivni pogodbi, lahko pa jih s pogodbo o zaposlitvi določita tudi stranki sami.

Pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas je potrebno skleniti v pisni obliki. Namen predpisane pisne oblike je varstvo delavca kot šibkejše stranke v razmerju. S pisno obličnostjo se poveča transparentnost razmerja in obveščenost delavca o pravicah in obveznostih, ki izhajajo iz razmerja, bistvena je tudi zaradi preprečevanja sporov v zvezi z delovnim razmerjem in olajševanjem dokazovanja. Velja poudariti, da mora delodajalec delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi. Za presojo delovnega razmerja je relevantno tisto, o čemer sta delodajalec in delavec dogovorila s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in ne tisto, kar je bilo (morebiti drugače) zapisano v predlogu pogodbe. Upoštevajoč določbo ZDR-1 o smiselni uporabi pravil civilnega prava je moč predlog pogodbe o zaposlitvi šteti za zavezujočo ponudbo. Predlog pogodbe mora vsebovati vse bistvene sestavine pogodbe o zaposlitvi. Če delavcu ni izročena pisna pogodba o zaposlitvi, lahko kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja zahteva njeno izročitev od delodajalca in sodno varstvo.<sup>29</sup> Gre za sankcijo za neizročitev (nesklenitev) pogodbe o zaposlitvi v predpisani obliki. Kršitev oblike torej ustvarja obveznost dati sklenjeni pogodbi o zaposlitvi tudi ustrezno pisno obliko. Pisna oblika ni določena kot pogoj za veljavnost pogodbe o zaposlitvi (ni konstitutivna). Za nastanek pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas oz. delovnega razmerja je pomembno, da je med strankama prišlo do soglasja o bistvenih elementih pogodbe o zaposlitvi. Tudi ustno sklenjena pogodba o zaposlitvi je tako veljavna. Obstoj in vsebina sklenjene pogodbe se lahko dokazujeta z vsemi ustreznimi razpoložljivimi sredstvi in ne samo s pisno redakcijo. V praksi sta mogoča dva položaja, ki ju ureja ta določba; za oba primera ZDR-1 določa, da pomanjkanje pisne oblike ne vpliva na obstoj pogodbe o zaposlitvi. To je v primeru, ko pisne pogodbe o zaposlitvi sploh ni ali pa je pogodba o zaposlitvi sicer sklenjena v pisni obliki, vendar ta pisni dokument ne vsebuje vseh sestavin pogodbe o zaposlitvi. Za določena pogodben

---

<sup>29</sup> 17/1 člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

določila ali za določeno vrsto pogodbe o zaposlitvi je vprašanje obličnosti in pravnih posledic kršitve urejeno drugače kot po tem splošnem pravilu – v določenih primerih je pisna oblika predpisana kot pogoj za veljavnost (gre zlasti za določbe, ki imajo lahko za delavca daljnosežne posledice). Velja poudariti, da je pisna oblika pogoj za veljavnost konkurenčne klavzule, poleg tega, če pogodba za določen čas ni sklenjena v pisni obliki, se domneva, da je sklenjena za nedoločen čas, določba ne velja za volontersko pripravništvo, ki se ne opravlja na temelju pogodbe o zaposlitvi, ZDR-1 pa določa pisno obliko (ne govori pa o sankciji)

Pri določanju posledic ničnosti in izpodbojnosti pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava. Na ničnost pogodbe o zaposlitvi pazi sodišče po uradni dolžnosti, nanjo pa se lahko sklicuje vsaka zainteresirana oseba.<sup>30</sup> Ničnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem. Pravica do uveljavljanja ničnosti pogodbe o zaposlitvi ne preneha. Izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem. Pravica zahtevati razveljavitev izpodbojne pogodbe preneha po preteku 30 dni od dneva, ko je upravičenec zvedel za razlog izpodbojnosti oziroma od prenehanja sile. Pravica preneha v vsakem primeru po preteku enega leta od dneva, ko je bila pogodba sklenjena. V primeru spora o obstoju delovnega razmerja med dealvcem in delodajalcem se domneva, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja. V praksi bo prišlo do uporabe tega pravila v situacijah, ko med strankama ne bo prišlo do pisne pogodbe, tako da bo sporno, kaj sta se stranki dogovorili, če sta sploh kaj se ter v primerih, ko bo med strankama sklenjena kakšna druga pogodba, na primer avtorska pogodba, pogodba o delu ipd. Če bo delavec v takšnih primerih s tožbo pred sodiščem uveljavljal obstoj delovnega razmerja, bo moral dokazati obstoj elementov delovnega razmerja; gre za zakonsko presumpcijo, po kateri stranki v primeru spora ni treba dokazovati domnevanega dejstva (obstoja delovnega razmerja), temveč le t.i. domnevno bazo (elemente delovnega razmerja).

Kot je bilo že prej omenjeno, sta stranki pogodbe o zaposlitvi delavec in delodajalec. Če je delodajalec pravna oseba ali lokalna skupnost, nastopa v imenu delodajalca njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščen oseba. Kadar se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo, nastopa v imenu delodajalca organ, določen z zakonom, aktom o ustanovitvi ali statutom, če le-tega ni, pa lastnik. Kadar se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo v času ustanavljanja delodajalca, nastopa v imenu delodajalca ustanovitelj. Glede sposobnosti sklenitve pogodbe o zaposlitvi je potrebno poudariti, da jo smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 15 let. Pogoj specialno določene poslovne sposobnosti za sklenitev pogodbe o zaposlitvi je absoluten, kar pomeni, da pogodbe o zaposlitvi z mlajšo osebo ni mogoče skleniti na zakonit način. Določitev spodnje starostne meje je skladna s konvencijo št. 135 MOD o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja. Konvencija določa, da minimalna starost za sklenitev delovnega razmerja ne sme biti nižja od starosti, ki je predvidena za dokončanje obveznega šolanja, nikakor pa ne nižja od 15 let. Izjema od tega absolutnega pogoja je delo na ladji, pogodbo za delo na ladji smejo skleniti šele osebe s 16 letom. Pogodba o zaposlitvi z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, je nična.

---

<sup>30</sup> 15/1 člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

Glede predmeta pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas je potrebno določiti delo, ki ga bo opravljal delavec in plačilo, ki ga bo za to delo prejel.<sup>31</sup> Delovno pravo pozna vedno več primerov, ko nastopi dejanska prekinitev dela, pa to nima za posledice razveze pogodbe o zaposlitvi (upravičene odsotnosti z dela – npr. bolezen, izobraževanje; suspenz pogodbe o zaposlitvi). Neopravljanje dela torej nima za nujno posledico prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Delo mora biti dopustno, mogoče in ne sme pomeniti kaznivega dejanja (mora biti zakonito). Predmet pogodbe so tudi pravice in obveznosti povezane z opravljanjem dela. Pojma pogodbe o zaposlitvi ni mogoče enačiti s pojmom delovnega razmerja. Predmet pogodbe o zaposlitvi je delo oz. plačilo ter pravice in obveznosti v povezavi z opravljanjem dela. Vsebino delovnega razmerja pa poleg pogodbe o zaposlitvi urejajo tudi druge pravne norme (zakoni, kolektivne pogodbe, splošni akti delodajalca). Predmet pogodbe o zaposlitvi je torej ožji od predmeta delovnega razmerja. Glede pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi je potrebno poudariti, da ZDR-1 ne določa vrste pogojev, določa le, kje morajo biti ti pogoji določeni. Določeno je, da morajo biti pogoji tudi objavljeni (bistveno zaradi dostopnosti delovnega mesta pod enakimi pogoji). Določeno je, da se glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi smiselno uporabljajo pravila civilnega prava. Obligacijski zakonik določa, da je pogodba, ki nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom ali moralnim načelom nična. Iz tega je moč sklepati, da neobjava prostega del. mesta pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi pomeni ničnost pogodbe. Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene oz. s strani delodajalca zahtevane in objavljene pogoje za opravljanje dela. Na vsak način sme delodajalec od kandidata zahtevati le izpolnjevanje tistih pogojev za opravljanje dela, ki so določeni ZDR-1 in v ostalih predpisih. Delodajalec je dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu oz. za vrsto dela. Ta obveznost ne velja za manjše delodajalce. Gre za organizacijski splošni akt. Če nobeden od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, lahko delodajalec z enim od prijavljenih kandidatov, ki izpolnjuje z zakonom ali s podzakonskim aktom določene pogoje, sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta, če je taka zaposlitev potrebna zaradi nemotenega opravljanja dela. Tujec ali oseba brez državljanstva lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, če izpolnjuje pogoje, določene z ZDR-1 in pogoje, določene s posebnim zakonom, ki ureja zaposlovanje tujcev. Potrebno je, da ima tujec delovno dovoljenje (nedržavljan EU), za državljane EU pa velja svoboda gibanja delavcev in ne potrebujejo delovnega dovoljenja. Pogodba o zaposlitvi, ki je sklenjena v nasprotju s temi pravili, je nična.

Glede volje strank moramo povedati, da mora biti volja prava, napaka volje ima lahko za posledico izpodbojnost. Doseženo mora biti soglasje strank. Delodajalec ima ob upoštevanju zakonskih prepovedi pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo sklenil pogodbo o zaposlitvi. Pogodbena svoboda delavca in delodajalca je deloma omejena. Delodajalec je npr. omejen pri izbiri kandidata z zakonskimi določbami o prepovedi diskriminacije, paziti mora tudi na določbe o presežnih delavcih (odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih razlogov, saj imajo prednostno pravico pri zaposlovanju, če isti delodajalec v enem letu začne ponovno zaposlovati. Tudi pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi so so omejitve (tako na strani delavca kot delodajalca). Delavec npr. lahko sicer kadarkoli odpove

---

<sup>31</sup> Krašovec, Darko: Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih, Primath, Ljubljana 2008, str. 42-44.

pogodbo o zaposlitvi (brez navedbe razloga), a je dolžan upoštevati odpovedni rok. Delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi le iz utemeljenih razlogov, pri tem ga omejuje tudi odpovedni rok, natančno določen postopek odpovedi, odpravnina, možnost delavca, da se pritoži. V času obstoja delovnega razmerja morata delavec in delodajalec spoštovati minimume pravic in obveznosti, določene v ZDR-1, v kolektivnih pogodbah in v mednarodnih aktih.

Pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi je zelo pomembno natančno opredeliti. Ureditev v ZDR-1 daje poudarek zlasti formalnopравnim pogojih sklenitve pogodbe o zaposlitvi (postopek sklenitve, faze, ki jih morata opraviti delavec in delodajalec). Poleg teh obstajajo še materialni pogoji (izpolnjevanje vsebinskih pogojev za zaposlitev). Z ZDR-1 je bilo vnesenih nekaj poenostavitve na tem področju in prišlo je do zmanjšanja administrativnih over. Delodajalec, ki zaposluje nove delavce, mora prosto delovno mesto oz. vrsto dela javno objaviti. Objava mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. (pred reformo pet dni). Za javno objavo se šteje tudi objava, ki jo izvede zavod za zaposlovanje. Če delodajalec objavi prosto delo tudi v sredstvih javnega obveščanja, začne rok za prijavo teči naslednji dan po zadnji objavi. Delodajalec, ki ima zaposlene delavce za določen čas, s krajšim delovnim časom oziroma pri katerem opravljajo delo delavci, zaposleni pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in zaposluje za nedoločen čas oziroma s polnim delovnim časom, mora o prostih delih oziroma o javni objavi prostih del pravočasno obvestiti delavca na pri delodajalcu običajen način. Izjemoma se lahko pogodba o zaposlitvi sklene brez javne objave, če gre za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem zaradi spremenjenih okoliščin, če gre za obveznosti delodajalca iz naslova štipendiranja, če gre za zaposlitev invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov, v primeru zaposlitev za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece v koledarskem letu ali zaposlitev za določen čas za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca, tudi v primeru zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas, in v primeru zaposlitve za določen čas za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca. Enako velja tudi v primeru zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu, poleg tega tudi zaposlitev s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom, zaposlitev družbenikov v pravni osebi, zaposlitev družinskih članov (tudi po ZRIPS) delodajalca, ki je fizična oseba, zaposlitev voljenih in imenovanih funkcionarjev oz. drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lok. skupnostih političnih strankah, sindikatih, poslovodne osebe, prokuriste. Družinski člani po ZDR-1 so: zakonec oziroma oseba, ki je zadnji dve leti pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi živel z delodajalcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, oziroma partner v registrirani istospolni skupnosti (v nadaljnjem besedilu: zakonec ali zunajzakonski partner), otroci, posvojenci in otroci zakonca ali zunajzakonskega partnerja, starši – oče, mati, zakonec ali zunajzakonski partner starša, posvojitelj ter bratje in sestre.

Izjemnega pomena je enaka obravnava glede na spol. Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka. ZDR-1 že v splošnem delu govori o prepovedi

(spolne) diskriminacije. Delodajalec sme od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.<sup>32</sup> Pri sklepanju pogodbe ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe s pridobitvijo podatkov iz prejšnjega odstavka ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Pri zaposlovanju lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. V tem primeru ne govorimo o poskusnem delu (slednje traja dalj časa v okviru pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, neuspešnost pa je razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi). Predhodni preizkus se opravi še pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi – tu delodajalec v nekaj urah (krajšem času) oceni, ali je kandidat sposoben za delo. Zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela mora delodajalec na svoje stroške napotiti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Ne ugotavlja se splošna zmožnost za delo, ugotavlja se zdravstvena možnost za opravljanje konkretnega dela – delodajalec mora predhodno ugotoviti kakšni riziki obstajajo na določenem delovnem mestu. Sledeč ureditvi bi delodajalec moral na pregled poslati vse kandidate in nato izbrati med tistimi, ki izpolnjujejo zdravstvene pogoje. V praksi delodajalci pogosto pošljejo na pregled že izbranega kandidata (ali celo že zaposlenega). Nekatere države EU predvidevajo zdravstvene preglede le za že izbrane kandidate – na ta način naj bi se preprečilo diskriminacijo pri izbiri[2]. Preizkus znanja oz. sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas seznaniti kandidata z delom, s pogoji dela ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Glede pravic in obveznosti kandidata je potrebno poudariti, da je pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi kandidat dolžan predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik. Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Vprašljivo je izvrševanje te določbe v praksi.[3]

Pri pravicah neizbranega kandidata moramo biti pazljivi. Delodajalec mora v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran. Svoje odločitve ni dolžan utemeljevati. Delodajalec je dolžan neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela. Delavec ima pravico do neposrednega sodnega varstva, če meni, da je bila pri izbiri kršena prepoved diskriminacije, dokazno breme je na delodajalcu.

V nadaljevanju se osredotočamo na vsebino pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča

---

<sup>32</sup> 29/1 člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

oziroma sedeža, datum nastopa dela, naziv delovnega mesta oz. vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe in drugi pogoji za opravljanje dela, kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca. Opredeljen mora biti tudi čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas. Ne smemo pozabiti opredeliti, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom. V nadaljevanju so pomembna tudi naslednja določila: določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa, določilo o znesku osnovne plače delavca, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ter o morebitnih drugih plačilih, določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače. S to določbo je zakonodajalec želel vnesti večjo disciplino, upošteval pa je tudi odločbo Sodišča EU – če pride do statusne spremembe pri delodajalcu, to ne sme vplivati na pogodbo o zaposlitvi delavca, v okviru tega se morajo tudi po statusni spremembi plače izplačevati na isti dan. Plačilni dan je ena izmed pravic iz delovnega razmerja. Pomembno je tudi določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta. Vprašljivo je, ali je ureditev letnega dopusta zares nujna v pogodbi o zaposlitvi, saj se v praksi vprašanje ureja s kolektivno pogodbo. Pomembna je tudi dolžina odpovednih rokov, navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalce oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca. Če je določilo v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenimi z zakonom, kolektivnimi pogodbami oziroma splošnim aktom delodajalca, se uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oz. splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi kot sestavni del te pogodbe. Pogodbe o zaposlitvi ni potrebno spremeniti, če je spremenjen splošni akt. Določba pravnega vira se inkorporira (uporabi neposredno) v pogodbo o zaposlitvi, ni pa potrebno skleniti nove pogodbe o zaposlitvi oziroma spremeniti pogodbo o zaposlitvi.

V nadaljevanju se osredotočamo na temeljne in dodatne obveznosti pogodbenih strank. Gre za obveznosti, ki so dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi (včasih lahko to pomeni tudi obveznosti, ki jih določa kolektivna pogodba, pogodba o zaposlitvi pa se nanje sklicuje), druge obveznosti pogodbenih strank so določene v splošnih pravnih aktih. Prav zaradi tega je vsebina delovnega razmerja pogosto (običajno) širša od vsebine pogodbe o zaposlitvi. Obveznost delavca je predvsem opravljanje dela. ZDR-1 nujnost osebnega opravljanja dela poudarja prek definicije delovnega razmerja. Če namesto delavca, ki je v delovnem razmerju pride na delo drug delavec, delodajalec ni dolžan sprejeti drugega delavca. Delo ni podedljivo. Delavec mora vestno opravljati delo, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu. Če se sklene pogodba o zaposlitvi za delovno mesto, je delavec dolžan opravljati le delo na tem delovnem mestu, ob vsaki spremembi delovnega mesta pa mora delodajalec delavcu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi. Kolikor pa stranki skleneta pogodbo o zaposlitvi za vrsto dela, je delovno razmerje bolj prožno in se delo delavca lahko prilagaja potrebam delovnega procesa. Le izjemoma mora delavec opravljati delo, ki ni izrecno opredeljeno v pogodbi o zaposlitvi. Gre za institut dodatnega dela. Glede obsega dela moramo izpostaviti, da je delavec podrejen delodajalcu le v delovnem času opredeljenem v pogodbi o zaposlitvi. Problem s tega vidika predstavljata instituta nadurnega in institut dopolnilnega dela. V primerih določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo, mora delavec opravljati tudi drugo delo. Obveznost opravljanja drugega dela je lahko določena v kateremkoli zakonu in ne le v ZDR-1. ZDR-1 določa obveznost drugega dela v

primerih naravnih in drugih nesreč ali v drugih izjemnih primerih v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic naravne ali druge nesreče.

Posebno za transportna podjetja, kot je JURČIČ & Co. d.o.o., je pomembno upoštevanje delodajalčevih navodil. Delavec mora upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Vsako navodilo s strani delodajalca ni dopustno, diskrecijska oblast je omejena; delavec mora upoštevati navodila, ki se nanašajo na delo, ki je skladno s predpisi (prisilnimi predpisi, avtonomnimi pravnimi viri, moralo). Delavec je dolžan upoštevati samo tista navodila, ki se nanašajo na opravljanje dela, dogovorjenega s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec ne sme izkoriščati delavca, da opravlja delo, ki bi bilo zanj škodljivo. Delavec lahko odkloni opravljanje dela po navodilu ali na zahtevo delodajalca, če bi to pomenilo protipravno ravnanje ali opustitev. Pomembna je tudi obveznost obveščanja. Dolžnost medsebojnega obveščanja izhaja iz temeljnega načela obligacijskega prava o vestnosti in poštenju. Delavec mora obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti in o vseh spremembah podatkov, ki lahko vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja.<sup>33</sup> Pojma bistvenih okoliščin zakon ne opredeljuje natančneje. Gre pa v splošnem za okoliščine, ki bi lahko vplivale na to, da delavec ne bi mogel več izpolnjevati svojih drugih obveznosti. Okoliščine lahko izvirajo iz stvari, naprav, snovi, delovnega okolja ali ljudi. Delavec mora obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu. To izhaja iz konvencije 155. MOD o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju. V zvezi s tem primerom je bistvena tudi pravica delavca, da zapusti delovno mesto. Ta dolžnost izhaja iz dejstva, da je delovno razmerje osebno razmerje, v katerem mora obstajati neki medsebojno zaupanje.

Zelo je pomembno varovanja poslovne skrivnosti. Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih je kot take določil delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov. Za nepooblaščen osebo se ne štejejo samo osebe zunaj organizacije delodajalca. Nepooblaščen je lahko tudi drug delavec, zaposlen pri istem delodajalcu.

Glede obveznosti delodajalca bi radi izpostavili, da mora delodajalec delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi. Če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov. Paziti pa moramo na vrsto situacij, ko delodajalec ne more zagotoviti dela (npr. stavka le skupina delavcev, druga skupina želi delati a je popolnoma odvisna od prve zato jim delodajalec ne more zagotoviti dela). Tu zakonodaja za takšne primere določa, da mora delodajalec delavcem, ki žele delati, pa ne morejo, delo plačati. Pri nas jasne ureditve ni. Delodajalec mora delavcem zagotoviti tudi dostop do poslovnih prostorov. Novi zakon o delovnih razmerjih uvaja institut začasnega čakanja na delo, pri čemer se za razliko od starejše systemske ureditve, po kateri je

---

<sup>33</sup> 36/1 člen Zakona o delovnih razmerjih-I (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

delavec, ki mu delodajalec ne more zagotavljati dela, upravičen do 100 odstotkov nadomestila plače, nadomestilo plače znižuje na 80 odstotkov osnovne. Namen napotitve delavca na čakanje na delo doma je ohranitev zaposlitve delavca, kar zakon tudi izrecno poudarja. Delodajalec lahko pisno napoti delavca na čakanje na delo doma najdlje za šest mesecev v posameznem koledarskem letu, kar pomeni, da so možne krajše napotitve, ki se seštevajo in ne smejo prekoračiti šestih mesecev v koledarskem letu, lahko pa delodajalec napoti delavca na čakanje na delo doma v nepretrganem trajanju v okviru navedene časovne omejitve. V zakonu je izrecno poudarjena dolžnost izobraževanja delavca tudi v času čakanja na delo doma s pravico do povračila stroškov v zvezi z delom. Najpomembnejša obveznost delodajalca je obveznost plačila. Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela.<sup>34</sup> Pomembna je tudi obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer. Da bi zagotovili varnost in zdravje svojih delavcev, morajo delodajalci izvajati ukrepe, ki vključujejo preprečevanje nevarnosti pri delu, in poskrbeti za usposabljanje delavcev za varno delo. Glede obveznosti varovanja delavčeve osebnosti mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost. Vprašanje, kdaj in kje se v delovnem razmerju začne področje zasebnosti, je povsem odprto, na področju delovnega razmerja je mogoče zasebnost kršiti že pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja pa tudi po prenehanju delovnega razmerja. Varovanje dostojanstva delavca pri delu je naslednja obveznost delodajalca. Ločiti je potrebno dostojanstvo v širšem smislu (zajema humanost pogojev dela v celovitem pogledu) in dostojanstvo v ožjem pomenu (varstvo pred nadlegovanjem in trpinčenjem). Ureditev je bila z novelo spremenjena, s ciljem uskladitve naše zakonodaje s spremenjeno Evropsko socialno listino (ESL) in direktivami MOD, zlasti prek razširitve prepovedni spolnega nadlegovanja na prepoved drugega nadlegovanja in prek poudarka pravice do dostojanstva pri delu (ki je v spremenjeni ESL ena temeljnih pravic). Tuje zakonodaje ta vprašanja pogosto urejajo v okviru vprašanj varstva in zdravja pri delu. Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavca. Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je dokazno breme na strani delodajalca. V primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu s prvim odstavkom tega člena, je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Pomembno je tudi varstvo delavčevih osebnih podatkov. Osebnih podatki delavca se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Osebnih podatke delavca lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga je delodajalec za to posebej pooblastil. Osebnih podatki delavca, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati.

V nadaljevanju bomo opredelili spremembo ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin. Tudi delovno pravo sprejema načelo *pacta sunt servanda*. Pogodba o zaposlitvi stranki zavezuje, ena stranka zato ne more sama posegati v to, kar je bilo soglasno sklenjeno. Pri delovnem razmerju gre za dalj časa trajajoče pogodbeno razmerje, zato lahko pride do sprememb v organizaciji dela, pogojih dela, ekonomski situaciji, tehnološkem napredku, ipd.

---

<sup>34</sup> 44/1 člen Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR – 1), (Ur list RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.).

Včasih je mogoče že v pogodbi o zaposlitvi predvideti spremenljive okoliščine (npr. v gradbeništvu delo na različnih lokacijah), pogosto pa pogodba o zaposlitvi ne predvideva sprememb vnaprej. Sprememba je torej mogoča le s soglasjem strank. Ker je nova delovnoppravna zakonodaja skušala dosledno uveljaviti pogodbeni koncept delovnega razmerja tudi v času trajanja delovnega razmerja in s tem odpraviti stari sistem asociativnosti delovnega razmerja, je namesto oblastvenih aktov delodajalca, ki so se izdajali tudi v primeru prerazporejanja delavca z enega delovnega mesta na drugo, uvedla nov institut spremembe pogodbe o zaposlitvi. Po novi ureditvi je mogoče v primeru bistveno spremenjenih okoliščin pogodbo o zaposlitvi spremeniti tako, da se sklene nova pogodba o zaposlitvi. To je mogoče le na temelju soglasja med strankama. V praksi se je glede vprašanj spremembe delovnega razmerja (prerazporeditve) v primerih, ko ni delavčevega soglasja, oblikovalo nenavadno stališče, da je mogoče zaposlitev delavca na drugem delovnem mestu zagotoviti prek instituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe in ne s spremembo pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je za takšno uporabo (interpretacijo) pravila kriv zlasti nekoliko nedosleden prenos instituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe iz nemške ureditve v slovensko. V nemškem pravnem redu pomeni institut odpovedi s ponudbo nove pogodbe sredstvo za doseg spremembe pogodbe zaradi bistvene spremembe delovnih pogojev. V nemški ureditvi sme delavec ponudbo nove pogodbe zavrniti zgolj, če meni, da sprememba delovnih pogojev ni socialno upravičena. Če zavrne ponudbo, ki je socialno upravičena (ni večje spremembe plače ali odgovornosti), mu lahko preneha pogodba o zaposlitvi. V nemški ureditvi lahko odpove pogodbo z novo ponudbo tudi delavec. Če ne gre za bistveno spremembo delovnih pogojev, lahko delodajalec delavcu preprosto odredi delo pod spremenjenimi pogoji (poudarjena je direkcijska oblast delodajalca). Slovenska ureditev posledic delavčeve zavrnitve spremembe pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin ne ureja. Delodajalcu tako v primeru, da delavec zavrne ponujeno spremembo pogodbe o zaposlitvi, ostane zgolj institut odpovedi stare PoZ s ponudbo nove – sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi v tem primeru ni mogoče doseči brez odpovedi stare PoZ. Instituta odpovedi s ponudbo nove pogodbe pa ni mogoče uporabiti, če ne gre za odpoved iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti. Ker je institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove vezan izključno na odpoved pogodbe o zaposlitvi, ga ni mogoče uporabiti za primere, ko delodajalec nima namena delavca odpustiti, ampak želi doseči zgolj spremembo že sklenjene pogodbe o zaposlitvi zaradi reorganizacije delovnega procesa. Z institutom odpovedi s ponudbo nove pogodbe na načelni ravni naj ne bi bilo mogoče zagotavljati zaposlitve na drugem delovnem mestu; to naj bi bilo mogoče doseči le s podpisom nove pogodbe o zaposlitvi zaradi nastopa spremenjenih okoliščin v zvezi z vrsto dela, ki ga delavec opravlja.

Za konec opredelitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas bi omenili še suspenz pogodbe o zaposlitvi<sup>35</sup>. Suspenz pogodbe o zaposlitvi uvrščamo med instrumente (tehniko politike zaposlovanja), namenjene uresničevanju načela varstva zaposlitve. Zaradi konceptualnih razlik med staro ureditvijo novo ureditvijo, je bilo potrebno za delavca, ki sta jim bila priznana mirovanje pravic in obveznosti oziroma pravica do vrnitve na delo, urediti prehodni režim. Gre za nov institut, v preteklosti se je vprašanje urejalo prek instituta mirovanja pravic in obveznosti, instituta odstranitve z delovnega mesta (v primeru pripora, hujših disciplinskih kršitev) in instituta pravice do vrnitve na delo (delovno razmerje je prenehalo, po steku okoliščin pa se je delavec ponovno vrnil na delovno isto delovno mesto, delodajalec je z njim sklenil novo delovno

---

<sup>35</sup> 53/1 člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.).

razmerje, ni pa mu bilo potrebno izvesti celotnega postopka. Zakon primerov suspenza pogodbe o zaposlitvi ne našteva izčrpno, ampak dopušča, da jih lahko določijo tudi drug zakon, kolektivne pogodbe ali pogodba o zaposlitvi. Razlog za visečnost je lahko tako na strani delavca, kot na strani delodajalca. Med suspenzom pogodbe o zaposlitvi mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, ki so neposredno vezane na opravljanje dela. Delavec v času visečnosti pogodbe o zaposlitvi ne more uresničevati pravic in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja in so neposredno vezane na opravljanje dela. Delavec se ima pravico in dolžnost vrniti na delo najkasneje v roku petih dni po prenehanju razlogov za visečnost pogodbe. S tem dnem preneha visečnost pogodbe. Če se delavec v predpisanem roku neupravičeno ne vrne na delo in mu je izrečena izredna odpoved, traja suspenz pogodbe do začetka učinkovanja izredne odpovedi.

### 3 KOLEKTIVNE POGODBE (Sandra Koren)

Priporočilo Mednarodne organizacije dela št. 91 o kolektivnih pogodbah v drugem členu le-te opredeljuje kot »[...] vsak pisni sporazum v zvezi z delovnimi pogoji in pogoji zaposlitve, sklenjen med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več delodajalskimi združenji na eni strani in na drugi strani eno ali več predstavniškimi delavskimi organizacijami, ali če takih organizacij ni, predstavniki delavcev, izvoljenih na volitvah in pooblaščenih s strani delavcev v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso.«<sup>36</sup>

Definicija povzame glavne elemente kolektivnih pogodb, ki jih najdemo povsod, kjer poznajo ta institut. Kolektivno pogajanje, ki vključuje dogovarjanje in sklenitev kolektivne pogodbe, je poglobitveni način določanja pogojev dela s strani delodajalcev in delavskih organizacij (sindikatoev). Ko so delodajalske in delavske organizacije svobodno vzpostavljene, igra po mnenju Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD) kolektivno pogajanje poglobitveno vlogo v uveljavljanju pravice do svobodnega združevanja in v delovnih razmerjih moderne družbe.<sup>37</sup>

Kolektivne pogodbe so pomemben vir delovnega prava v Sloveniji kot tudi v drugih državah EU. Aktivno sodelovanje socialnih partnerjev pri urejanju trga dela ter njihovo avtonomno urejanje delovnih razmerij izhajata iz skupne ustavne tradicije evropskih držav in sta institucionalno vgrajena v pravo EU in pravo držav članic.<sup>38</sup> V nadaljevanju se bomo zaradi njihovega pomena za delovna razmerja, kot tudi specifične veje delovnega prava, posvetilo ureditvi kolektivnih pogodb tako na mednarodni kot na nacionalni ravni, ter nato predstavila stanje kolektivnih pogodb na področju cestnega tovornega prevoza, s katerim se ukvarja družba JURČIČ & Co. d.o.o.

#### 3.1.1 PRAVNA NARAVA KOLEKTIVNIH POGODB

Kolektivne pogodbe so institut delovnega prava in imajo kot take drugačno pravno naravo kot klasične pogodbe obligacijskega prava. Relevantna namreč nista le interesa dveh enakovrednih strank, drugačno pa je tudi razmerje moči med strankama kolektivne pogodbe, tj. delavci oziroma delavskimi organizacijami in delodajalci.

Prostovoljnost in soglasje, podobno kot pri pogodbah civilnega prava, ostajata temeljni načeli pri sklenitvi kolektivnih pogodb. Sam pojem *pogodbe* nakazuje na sprejem obveznosti, ki je zakon

---

<sup>36</sup> Glej 2. člen Priporočila MOD št. 91 o kolektivnih pogodbah.

<sup>37</sup> ILO: Labour legislation guidelines: Effective recognition of the right to collective bargaining. URL: <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch3.htm>.

<sup>38</sup> Kresal Šoltes, Temeljna izhodišča in metodologija, v: Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, 2014.

ne predpisuje.<sup>39</sup> Zakon ne določa, kakšna naj bo vsebina kolektivne pogodbe;<sup>40</sup> tudi ne določa obveznosti sklenitve kolektivne pogodbe.

Ko govorimo o pravnem učinku kolektivnih pogodb, pa moramo upoštevati njihovo sestavo. Kolektivne pogodbe so namreč sestavljene iz dveh delov z različnim pravnim učinkom: obligacijskega in normativnega.<sup>41</sup> Namen obligacijskega dela kolektivne pogodbe je ureditev vzajemnih pravic in obveznosti strank, ki sta jo bili sklenili. Ta del kolektivne pogodbe ima naravo tipične pogodbe obligacijskega prava in učinkuje *inter partes*. V normativnem delu pa kolektivna pogodba ureja pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, ki niso stranke pogodbe v tradicionalnem smislu. V tem delu stranki uresničujeta svojo normativno pristojnost glede urejanja delovnih pogojev iz razmerij med delavci in delodajalci, za katere pogodba velja. V tem pogledu imajo določbe kolektivne pogodbe učinek, ki je bliže predpisom kot pogodbam – prisilnopравни in neposredni učinek *erga omnes*.<sup>42</sup>

V tem pogledu kolektivne pogodbe igrajo za delavce in delodajalce, ki niso neposredne stranke pogodbe, vlogo primerljivo zakonu, saj morajo biti posamezne pogodbe o zaposlitvi v skladu z veljavnimi kolektivnimi pogodbami na določenem področju.

Cilje kolektivnega delovnega prava lahko povzamemo pod **demokratičnost delovnega okolja, redistribucijo in učinkovitost**.<sup>43</sup> To se nujno manifestira tudi v pravni naravi, in s tem v pravnih učinkih, kolektivnih pogodb. V namen uresničevanja naštetih ciljev je avtonomija strank v delovnih razmerjih na splošno omejena.<sup>44</sup> Ker so kolektivne pogodbe lastne le delovnemu pravu, gre torej za institut, ki je direktni odgovor na specifične potrebe delovnih razmerij.

### 3.1.2 NADNACIONALNA UREDITEV

Pravni okvir za nacionalno urejanje sistema kolektivnega pogajanja sestavljajo številni mednarodni akti s področja temeljnih pravic, ki zavezujejo Slovenijo, kot država članica pa smo vezani tudi s pravom Evropske unije (v nadaljevanju: EU). Na področju kolektivnih pogodb oziroma pravice do kolektivnega pogajanja igra še posebej veliko vlogo MOD, z vidika temeljnih pravic pa je pomemben tudi Svet Evrope.

### 3.1.3 MEDNARODNO PRAVO

---

<sup>39</sup> Archibald Cox, *The legal nature of collective bargaining agreements*, 1958, str. 4.

<sup>40</sup> Niti pri obligacijskem niti pri normativnem delu kolektivnih pogodb ZDR-1 ne določa minimalnih sestavin.

<sup>41</sup> Glej 3. člen ZKolP.

<sup>42</sup> Kresal Šoltes: *Vsebina kolektivne pogodbe*, 2011, str. 216.

<sup>43</sup> Glej Davidov, *Collective Bargaining Laws: Purpose and Scope*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2004. MOD podobno šteje sledeče kot pglavitne funkcije sindikatov: demokratična (vsi, ki delajo ali želijo delati, imajo možnost vpliva na svoje delovno okolje), ekonomska (helping to find the best possible balance in the production and the distribution of the fruits of growth) in socialna (omogočajo vsem, ki bi radi delali, da najdejo svoje mesto v družbi). ILO, *World Labour Report 1997-98*, supra, note 2, at 27.

<sup>44</sup> Glej 9. člen ZDR-1, Ur. L. RS, št. 21/13, 78/13-popr., tudi 4. člen ZKolP; Ur. L. RS, št. 43/06.

### 3.1.3.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA

MOD je bila ustanovljena leta 1919 z Versajsko pogodbo in je prva specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Njen namen je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih pravic ter pravic iz dela.

MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki pomenijo minimalne standarde osnovnih pravic iz dela, med drugim pravice do pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb.<sup>45</sup>

V nadaljevanju so na kratko predstavljeni najpomembnejši dokumenti MOD z omenjenega področja.

a) Priporočilo št. 91 o kolektivnih pogodbah iz l.1951<sup>46</sup>

Priporočilo v 2. členu definira kolektivne pogodbe in našteje njihove sestavine (vsebina, stranki, oblika). V nadaljevanju so nato naštet učinki kolektivnih pogodb, njihova razširitev, reševanje sporov glede njihove interpretacije in nadzorovanje izvajanja kolektivnih pogodb.

b) Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel, pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja iz l.1949

Jugoslavija je konvencijo št. 98 ratificirala 8. aprila 1985, Slovenijo pa zavezuje na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva<sup>47</sup>. Uvrščamo jo med temeljne konvencije MOD.

Spodbujanje razvoja prostovoljnega pogajanja med delodajalci ali delodajalskimi organizacijami ter delavskimi organizacijami je eden od osnovnih ciljev konvencije. Države naj bi sprejele ukrepe, ki bi spodbujali in pospeševali razvoj in uporabo mehanizmov prostovoljnega pogajanja med delodajalci ali eno ali več delodajalskimi organizacijami na eni strani ter delavskimi organizacijami na drugi strani, da bi s kolektivnimi pogodbami uredili delovne razmere.<sup>48</sup>

V zvezi s prostovoljnostjo kolektivnih pogodb so nadzorni organi sprejeli razlago, da je v nasprotju s konvencijo št. 98 sistem, po katerem mora veljavnost kolektivne pogodbe potrditi upravni organ.<sup>49</sup>

c) Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja iz l.1981

---

<sup>45</sup> Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, 1. Natis, GV založba, 2006.

<sup>46</sup> MOD, Priporočilo št. 91 o kolektivnih pogodbah (1951).

<sup>47</sup> Glej Akt o notifikaciji nasledstva, Ur. L. RS, št. 54/92 – MP).

<sup>48</sup> Novak in drugi, Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, 2006, str. 60.

<sup>49</sup> Ibidem.

Slovenija je konvencijo ratificirala konec decembra 2005.<sup>50</sup> Uvrščamo jo med sodobne konvencije MOD. Predstavlja dopolnitev konvencije št. 98, MOD je želela spodbuditi močnejše kolektivno pogajanje.

Države naj bi sprejele ukrepe za spodbujanje kolektivnega pogajanja, ki ne smejo ovirati prostovoljnega kolektivnega pogajanja.<sup>51</sup>

H konvenciji je bilo sprejeto istoimensko priporočilo št. 163.

### 3.1.3.2 SVET EVROPE

#### a) Evropska socialna listina

Pravica do kolektivnih pogajanj je v Evropski socialni listini prepoznana kot temeljna pravica. Države se zavezujejo omogočiti učinkovito izvrševanje pravice do kolektivnih pogajanj.<sup>52</sup>

Po stališču Evropskega odbora za socialne pravice se vsebina celotnega 6. člena MESL nanaša ne le na zaposlene v zasebnem sektorju, temveč tudi na javne uslužbenke (public officials), upoštevajoč pri tem očitno potrebne modifikacije za osebe, ki jih ne zavezujejo pogodbeno določila, temveč javnopravni predpisi.<sup>53</sup>

#### b) Evropska konvencija človekovih pravic

EKČP v 11. členu obravnava pravico do združevanja. Čeprav v členu 11(1) EKČP pravica do kolektivnega ukrepa ni izrecno navedena, je Evropsko sodišče za človekove pravice menilo, da v njem navedeni izraz „da bi zavaroval svoje interese“ „dokazuje, da [EKČP] varuje pravico, da se poklicni interesi članov sindikata zaščitijo s kolektivnim ukrepom tega sindikata, tj. z ukrepom, ki ga morajo države pogodbenice hkrati dovoliti ter omogočiti njegovo vodenje in potek“.<sup>54</sup>

### 3.1.3.3 PRAVO EU

Z vse večjo integracijo se pravni sistem EU širi na številna področja delovanja države in posameznika. Preko 80 odstotkov zakonodaje, ki se sprejema na ravni držav članic, namreč

---

<sup>50</sup> Glej Ur. L. RS, št. 121/05.

<sup>51</sup> Povzeto po Novak in drugi, Konvencije MOD s komentarjem (2006), str.67-72.

<sup>52</sup> Glej 6. člen Evropske socialne listine.

<sup>53</sup> Povzeto po L. Samuel, Fundamental social rights, Case law of the European Social Charter, Council of Europe Publishing, Strasbourg 2002, str. 137.

<sup>54</sup> Glej Evropsko sodišče za človekove pravice, sodbe v zadevah Belgijski nacionalni sindikat policije proti Belgiji z dne 27. oktobra 1975, serija A, št. 19, točka 39; Švedski sindikat strojevodij proti Švedski z dne 6. februarja 1976, serija A, št. 20, točka 4; zgoraj navedeno sodbo Schmidt in Dahlström proti Švedski, točka 36; zgoraj navedeno sodbo Gustafsson proti Švedski, točka 45, in sodbo v zadevi Wilson, Nacionalni sindikat novinarjev in drugi proti Združenemu kraljestvu z dne 2. julija 2002, Recueil des arrêts et décisions, 2002-V, točka 42.

implementira pravo EU.<sup>55</sup> Načelo primarnosti nadalje zahteva, da se v primeru konflikta med nacionalnim pravom in pravom EU uporabi slednje. Kot bomo videli, države članice na EU niso prinesle pristojnosti urejanja pravice do kolektivnega pogajanja. Ker pa je pravo EU sistem, ki preveva nacionalno pravo, ima posredni vpliv tudi na nekatere vidike kolektivnih pogajanj.

a) Nima pristojnosti sprejemanja predpisov

V skladu z načelom prenosa pristojnosti, vsebovanega v 5. členu Pogodbe o EU<sup>56</sup>, EU nima pristojnosti na področju urejanja pravice do kolektivnega pogajanja. Po petem odstavku 153. člena je urejanje plač, pravice do združevanja (in s tem kolektivnega pogajanja), pravice do stavke ali pravice do izprtja izrecno izključeno.

Vseeno pa države članice niso popolnoma svobodne v svojem delovanju. Načelo lojalnosti od njih namreč zahteva, da se vzdržijo vseh ukrepov, ki bi lahko ogrozili uresničevanje ciljev Unije.<sup>57</sup> To splošno načelo prava EU le-tej omogoča, da članicam postavi omejitve glede avtonomije kolektivnega pogajanja zaradi uresničevanja drugih ciljev. Iz novejših prakse Sodišča EU tako izhaja, da kolektivne pogodbe lahko pomenijo nedovoljeno omejevanje gospodarskih svoboščin po pravu EU, če ne prenesejo testa upravičenosti in proporcionalnosti.<sup>58</sup>

b) Kolektivno pogajanje je prepoznano kot temeljna pravica

Kot nepogrešljiv del ureditve današnje družbe pa EU kolektivne pogodbe v nekaterih aspektih ureja v pozitivnem smislu. Pravica do kolektivnega pogajanja je bila prepoznana kot temeljna pravica v EU že leta 1989 z uvrstitvijo na Listino Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, leta 2000 pa tudi na Listino EU o temeljnih pravicah:<sup>59</sup>

*Člen 28: Pravica do kolektivnih pogajanj in ukrepov*

*Delavci in delodajalci ali njihove organizacije imajo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji pravico pogajati se in sklepati kolektivne pogodbe na ustreznih ravneh, v primeru nasprotja interesov pa do kolektivnih ukrepov za obrambo svojih interesov, vključno s stavko.*

Listina je od leta 2004 pravno zavezujoča za vse institucije, agencije in organe EU ter države, ko izvajajo pravo EU.<sup>60</sup>

c) KP so lahko način implementacije prava EU

---

<sup>55</sup> Statistični podatki o Nemčiji povzeti po Tilman Hoppe, "Die Europäisierung der Gesetzgebung: Der 80- Prozent-Mythos lebt" [2009] Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 168.

<sup>56</sup> Glej 5. člen PEU.

<sup>57</sup> Glej tretji odstavek 4. člena PEU.

<sup>58</sup> Kresal Šoltes: Vsebina kolektivne pogodbe (2011), str.89.

<sup>59</sup> Glej 28.člen Listine o temeljnih pravicah EU

<sup>60</sup> Sodna praksa 'izvajanje prava EU' razlaga širše, kot 'ukrepanje znotraj področja uporabe prava EU', glej primer C-617/10 Åkerbergu Fransson, para. 20.

Kolektivne pogodbe kot instrument pa so lahko pod določenimi pogoji ustrezen način implementacije prava EU.

EU in države članice so se v 151. členu PDEU zavezale, da si bodo prizadevale za naslednje cilje: spodbujanje zaposlovanja; izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, tako da se ob ohranjanju izboljšav omogoči njihova uskladitev; ustrezno socialno zaščito; dialog med socialnimi partnerji; razvoj človeških virov za trajno visoko zaposlenost in boj proti izključenosti.

V namen uresničevanja teh ciljev lahko EU sprejema direktive minimalne harmonizacije. Direktive so za DČ zavezujoče glede cilja, ne pa glede sredstev. Direktive, sprejete v namen uresničevanja ciljev iz 151. člena PDEU, pa lahko DČ zaupajo v izvajanje

#### d) Sporazumi socialnih partnerjev

Z vidika kolektivnih pogajanj je pomembno še omeniti, da je ustvarjanje prava EU možno s strani socialnih partnerjev na ravni EU. Direktive so lahko ustrezen način za implementacijo sporazumov socialnih partnerjev.<sup>61</sup> Evropski socialni dialog je pomemben element evropskega socialnega modela.

### 3.1.4 PRAVNA UREDITEV V REPUBLIKI SLOVENIJI

Številni mednarodni akti, ki zavezujejo Slovenijo, in ureditev na ravni EU, sestavljajo pravni okvir za nacionalno urejanje sistema kolektivnega pogajanja. V nacionalni zakonodaji pa je splošni zakon, ki ureja področje delovnega prava v Sloveniji, Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1).<sup>62</sup> Ta zakon torej predstavlja okvir za nadaljnje urejanje tematike. Posebni zakon, ki se uporablja v zvezi z vprašanjem kolektivnih pogodb, pa je Zakon o kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju: ZKOLP).

#### 3.1.4.1 USTAVA

V 76. členu Ustava RS sindikalno svobodo priznava kot samostojno pravico.

Sklepanje kolektivnih pogodb je na strani delavcev pridržano sindikatom. Pravica do kolektivnega pogajanja je poleg pravice do stavke najpomembnejša pravica, brez katere bi bila sindikalna svoboda izvotljena.<sup>63</sup>

Kolektivno pogajanje pa je pomembno tudi pri obravnavanju 2. člena Ustave. Po mnenju Ustavnega sodišča namreč kolektivno dogovarjanje »[...] prispeva k zagotavljanju socialne pravičnosti in socialnega miru, vtkanih v načelo socialne države (2. člen Ustave), in k zviševanju ravni demokratičnosti družbenega urejanja.« Ustavno sodišče to podpre z razlogovanjem, da »[u]rejanje položaja delavcev s kolektivnim dogovarjanjem blaži strukturno podrejenost

---

<sup>61</sup> Kresal Šoltes, Vsebina kolektivne pogodbe, 2011, str. 91.

<sup>62</sup> Zakon o delovnih razmerjih-1 (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

<sup>63</sup> Kresal Šoltes, Vsebina kolektivne pogodbe, 2011, str. 25.

posameznega delavca pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi in s tem omogoča relativno uravnoteženost izpogajanih pravic in delovnih pogojev.<sup>64</sup>

### 3.1.4.2 ZAKONODAJA

#### 3.1.4.2.1 SPLOŠNA DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA

V letu 2013 sprejeti novi Zakon o delovnih razmerjih<sup>65</sup> temeljnih načel sistema kolektivnega pogajanja ni spreminjal. Kolektivne pogodbe v ZDR-1 niso definirane, predpisana ni niti njihova minimalna vsebina. Kljub temu pa je glede ureditve sistema kolektivnih pogodb pomemben predvsem iz štirih vidikov razmerij med različnimi akti delovnega prava:

1. Ureja razmerje med kolektivno pogodbo in zakonskimi minimalnimi delovnimi standardi. V 9. členu tako ZDR-1 določa, da lahko kolektivne pogodbe položaj delavca uredijo ugodnejše – *in favorem laborationis*.<sup>66</sup> To pomeni, da ureditev, okoli katere stranki dosežeta soglasje, za delavca ne more biti manj ugodna kot v zakonu. To načelo velja v razmerjih med akti na vseh stopnjah; ureditev na nižji ravni ne more biti strožja od širše. Omejeno je z izjemami glede dopustnega urejanja pravic *in peius*: s kolektivno pogodbo se sme urejati pravice delavcev tudi slabše od zakona, v primerih, ko zakon tako določa, in lahko tudi slabše od kolektivne pogodbe višje ravni, v primerih in na način, kot to določijo socialni partnerji s kolektivno pogodbo višje ravni.<sup>67</sup>
2. Ureja razmerje med kolektivno pogodbo in splošnim aktom delodajalca
3. Ureja razmerje med kolektivno pogodbo in individualno pogodbo o zaposlitvi. V primeru neveljavnih določb pogodbe o zaposlitvi vzpostavi *binding effect*, tj. Neposredni obvezujoč učinek določb kolektivne pogodbe v individualni pogodbi o zaposlitvi.
4. Ureja tudi varstvo sindikalnih predstavnikov na ravni podjetja in prepoved diskriminacije – izrecno tudi na podlagi članstva v sindikatu.<sup>68</sup>

#### 3.1.4.2.2 POSEBNA ZAKONODAJA

Sistem kolektivnih pogodb je bil celovito urejen z Zakonom o kolektivnih pogodbah<sup>69</sup>, ki je začel veljati 6. maja 2006.

ZKolP dosledno uveljavlja načelo prostovoljnosti in svobode sklepanja kolektivnih pogodb na vseh ravneh (nacionalni, panožni in podjetniški).

---

<sup>64</sup> U-I-249/10, 15. marec 2012.

<sup>65</sup> Zakon o delovnih razmerjih-1 (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

<sup>66</sup> Zakon v naslednjem odstavku našteje člene, ki predstavljajo izjeme od tega načela. V primerih, ki jih urejajo 33., 54., 59., 94., 120., 132., 144., 158., 172. in 222. člen, je tako možna drugačna ureditev pravic v kolektivni pogodbi.

<sup>67</sup> Povzeto po Kresal Šoltes: Pravna in vsebinska vprašanja prenove kolektivnih pogodb, 2014.

<sup>68</sup> Povzeto po Kresal Šoltes: Vsebina kolektivne pogodbe, 2011, str. 97.

<sup>69</sup> ZKolP; Ur. L. RS, št. 43/06.

Glede veljavnosti kolektivnih pogodb določa kombinirana pravila: na strani delavcev velja splošna veljavnost za vse delavce, ne glede na njihovo sindikalno organiziranost, če je podpisnik reprezentativni sindikat, sicer pa na podlagi članstva v sindikatu podpisniku, na strani delodajalcev pa velja le na podlagi članstva pri podpisniku. Možnost razširjene veljavnosti kolektivnih pogodb na delodajalce, ki niso člani podpisnikov, je zakonsko omejena samo na zahtevo samih pogodbениh strank ob zakonsko določenih pogojih.<sup>70</sup>

### 3.1.4.2.3 SINDIKATI

Kolektivne pogodbe lahko sklepajo delodajalci oziroma združenje delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev in sindikati oziroma združenje sindikatov kot stranka na strani delavcev.<sup>71</sup> Medtem, ko lahko delodajalci samostojno postanejo stranka kolektivni pogodbi, se na strani delavcev pojavi potreba po združevanju. Delodajalec je namreč tisti, ki je hierarhično nad delavcem in v mestu moči. Poenostavljeno: en delodajalec zaposluje skupino delavcev. Da se med njima sploh lahko vzpostavi dialog, je potrebno v skupini delavcev poenotiti interese in nadalje, iz nje narediti enotno *bit*. Posameznik kot del skupine namreč nima pogajalske moči, primerljive s skupino, saj je veliko lažje zamenljiv. Že v samih začetkih sindikalnega delovanja v sredini 19. stoletja smo lahko pričali takšnim in drugačnim dejanjem združenih delavcev z namenom okrepitve položaja nasproti delodajalcu, npr. stavkanje z namenom prisiliti delodajalca h kolektivnemu pogajanju<sup>72</sup>.

Poenotenje in predstavljanje interesov skupine kot nove entitete je tako naloga sindikatov. Ustanavljanje sindikatov in včlanjevanje vanje je v Sloveniji ustavna pravica.<sup>73</sup>

Pod določenimi pogoji lahko sindikati pridobijo lastnost reprezentativnosti. Reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo.<sup>74</sup> To pomeni, da kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, ne glede na članstvo v sindikatu.<sup>75</sup>

Zakon za pridobitev reprezentativnosti zahteva od sindikatov zahteva izpolnjevanje sledečih pogojev:

1. so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,
2. neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev;
3. so neodvisni od državnih organov in delodajalcev,
4. se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov,

---

<sup>70</sup> Povzeto po Kresal Šoltes, Pravna in vsebinska vprašanja prenove kolektivnih pogodb, 2014.

<sup>71</sup> Glej 2. člen ZKoliP

<sup>72</sup> Kresal Šoltes, Vsebina kolektivne pogodbe, 2011, str. 178.

<sup>73</sup> Glej 76. člen Ustave RS.

<sup>74</sup> Glej 7. člen ZRSin.

<sup>75</sup> Glej 11. člen ZKoliP.

5. imajo določeno število članov v skladu z določili tega zakona.<sup>76</sup>

5.1. kot reprezentativne določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev, in v katere je včlanjenih najmanj 10% delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica,<sup>77</sup>

5.2. v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti so reprezentativni tisti sindikati, v katere je včlanjenih najmanj 15% delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine oziroma širše lokalne skupnosti, in tisti sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države.<sup>78</sup>

V Sloveniji je organiziranih 7 reprezentativnih konfederacij sindikatov in 28 sindikatov, ki so reprezentativni v posamezni dejavnosti ali poklicu.<sup>79</sup>

Reprezentativne zveze sindikatov v Sloveniji so sledeče:

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
- Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM
- Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
- Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije
- Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA
- Zveza delavskih sindikatov Slovenije – SOLIDARNOST
- Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije

Sindikalne organizacije delujejo tudi na mednarodni ravni. Zveza evropskih sindikatov (ETUC) je ena evropskih socialnih partnerjev, ki zastopa interese delavcev na ravni EU v evropskem socialnem dialogu. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je edina sindikalna zveza iz Republike Slovenije, ki je polnopravna članica Evropske konfederacije sindikatov, v članstvo pa je bila sprejeta 16. marca 1999.

Z ETUC prek Pan-evropskega regionalnega sveta sodeluje tudi največja mednarodna zveza sindikatov, Mednarodna konfederacija sindikatov (ITUC). Ta nadalje vsebuje še regionalne organizacije: Azijsko-Pacifiška regionalna organizacija (ITUC-AP), Afriška regionalna organizacija (ITUC-AF) in Ameriška regionalna organizacija (TUCA). Noben slovenski sindikat ni član ITUC-a.

#### 3.1.4.2.4 SLOVENSKE KP

Slovenija se po indikatorjih uspešnosti socialnega dialoga uvršča v sam vrh evropskih držav; tako po pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami, deležu včlanjenih delavcev in podjetij v

---

<sup>76</sup> Glej 6. člen Zakona o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93).

<sup>77</sup> Glej 8. člen ZRSin.

<sup>78</sup> Glej 9. člen ZRSin.

<sup>79</sup> Sindikati v Sloveniji, na Hrvaškem, Finski in na Švedskem, URL: [http://www.sindikatzsss.si/index.php?option=com\\_content&view=article&id=726&Itemid=219](http://www.sindikatzsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=726&Itemid=219).

sindikalne in delodajalske predstavniške organizacije in institucionalizaciji socialnega dialoga.<sup>80</sup> Po naštetih in ostalih kazalcih Slovenija močno presega evropsko povprečje in je primerljiva z državami, kot so Danska, Avstrija, Belgija, Nemčija, Francija idr.<sup>81</sup>

#### 3.1.4.2.5 SISTEM

V RS imamo 49 kolektivnih pogodb, sklenjenih za območje države. Od teh jih je bilo 46 sklenjenih na podlagi ZkolP, tri pa predhodno.<sup>82</sup> Pogodbe, sprejete po ZkolP, so vpisane v evidenco kolektivnih pogodb, ki jo vodi ministrstvo, pristojno za delo. Preostale bodo tja vpisane ob prvi spremembi oz. ob sprejetju nove kolektivne pogodbe.

### 3.2 DRUŽBA JURČIČ & CO. D.O.O.

Družba JURČIČ & Co. d.o.o. je bilo ustanovljeno leta 1992, ukvarja pa se z dejavnostjo cestnega tovornega prevoza. Družbo zavezuje Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (v nadaljevanju: KPOP), ki je bila sprejeta dne 23. 10. 2013, uporabljati pa se je začela 1. 1. 2014. Kasneje, 1. 8. 2014, pa je bil v Uradnem listu objavljen sklep<sup>83</sup> ministrice za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti o razširjeni veljavnosti celotne KPOP.

KPOP tako velja za vse delodajalce na območju Republike Slovenije, ki opravljajo obrtno dejavnost ali obrti podobno dejavnost. Cestni tovorni promet, s katerim se ukvarja omenjena družba, je v Uredbi o določitvi obrtnih dejavnosti in obrtem podobnih dejavnosti klasificirana kot 'obrti podobna dejavnost'.<sup>84</sup>

KPOP je kolektivna pogodba na ravni dejavnosti, sklenjena pa je za območje države. Družbe JURČIČ & Co. d.o.o. ne veže nobena kolektivna pogodba na ravni podjetja, saj v njem ni organiziranega sindikata.

Do odpovedi obeh kolektivnih pogodb pa sta družbo zavezovali še Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti<sup>85</sup> in Kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije<sup>86</sup>. V primeru, da določeno družbo veže več kolektivnih pogodb – na isti ali različnih ravneh – se po predhodno omenjenem načelu *in favorem* uporabijo za delavca najugodnejša določila. V slovenski teoriji in praksi prevladuje stališče, da je treba ugodnejšo

---

<sup>80</sup> Kresal Šoltes, 2014 (Kresal Šoltes, 2014).

<sup>81</sup> Kresal Šoltes Katarina, 2014 (Šoltes, 2014),

<sup>82</sup> Evidenca kolektivnih pogodb, URL: [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/evidenca\\_kolektivnih\\_pogodb/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/).

<sup>83</sup> Sklep o razširjeni veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 59/14).

<sup>84</sup> Četrti člen Uredbe o določitvi obrtnih dejavnosti in obrti podobnih dejavnosti, Ur. l. RS, št. 18/08 in 30/13 – ObrtZ-E).

<sup>85</sup> Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/97, 5/98, 39/99 - ZMPUPR, 98/99, 98/99, 98/99, 98/99, 10/00, 10/00, 10/00, 31/00, 31/00, 54/00, 64/00, 64/00, 62/01, 45/02, 113/02, 38/03 in 90/05).

<sup>86</sup> Kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije (Uradni list RS, št. 67/99 in 69/99 - popr.).

ureditev presoјati z vidika vsake pravice ali delovnega pogoja posebej.<sup>87</sup> Tako je možno, da se za družbo uporabljajo določila iz več kolektivnih pogodb ali celo iz zakona.

### **3.2.1 KOLEKTIVNA POGODBA ZA OBRT IN PODJETNIŠTVO**

Najnovejša različica Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo je brez prekinitev pravna naslednica najstarejše kolektivne pogodbe v Sloveniji. Kolektivna pogodba o delovnih razmerjih med delavci in zasebnimi delodajalci na področju obrti in gostinstva v tedanji socialistični republiki Sloveniji je bila namreč podpisana že leta 1971 in objavljena v začetku naslednjega leta.<sup>88</sup> Sledila ji je Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo leta 1973, ki je bila spremenjena in dopolnjena leta 2010 in nato še enkrat v letu 2011 ter zopet leta 2012. Takrat je bilo sprejeto tudi uradno prečiščeno besedilo Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo. Leta 2013 pa sta Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ (ZDOPS) in Sindikat obrti in podjetništva Slovenije (SOPS) kot prvo kolektivno pogodbo po sprejetju novega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) v začetku leta sklenili Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo. Kasneje, 31.12.2014, je k njej pristopila še Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS). Končno pa je bila 1.8.2014 s sklepom razglašena razširjena veljava za vse delodajalce, ki kot glavno dejavnost opravljajo skladno z zakonom obrtno dejavnost po veljavnih predpisih.

### **3.2.2 POSTOPEK SKLENITVE NOVE PKOP**

Preliminarni sestanek socialnih partnerjev (SOPS in ZDOPS) v zvezi s pogajanjem je potekal 28.5.2013. Socialna partnerja Sindikat obrti in podjetništva Slovenije (SOPS) in Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije – GIZ (ZDOPS – GIZ) začnjata 21.7.2013.

Podpis nove KPOP je sledil 23. oktobra 2013. Podpisala sta jo predsednik ZDOPS Milan Škapin in predsednik SOPS Peter Jančar.

K podpisu nove KPOP pa je 31.1.2014 v skladu s 7. členom ZKoliP pristopila tudi Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije.<sup>89</sup>

### **3.2.3 VSEBINA PKOP**

V 2. členu sta kot stranki predstavljena ZDOPS na strani delodajalcev in SOPS na strani delavcev, z naknadnim pristopom pa se jima je pridružila še Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. Ta je pridobila možnost pristopa s trenutkom, ko ji je prenehalo obvezno članstvo z novelo Obrtnega zakona, ObrZ-E<sup>90</sup>. Uporabniki KPOP so delodajalci, ki so člani ZDOPS in člani Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije in za vse delavce, zaposlene pri the delodajalcih, ne glede na to, ali so člani sindikata ali ne.

---

<sup>87</sup> Kresal Šoltes: Vsebina kolektivne pogodbe, 2011, str. 178.

<sup>88</sup> Orali smo ledino sodobnega socialnega partnerstva 1971/2011, URL: <http://www.sops.si/mejniki/40-let-kolektivne-pogodbe-v-obrti-in-podjetnistvu/>.

<sup>89</sup> Pogajanja za novo Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo, URL: <http://www.sops.si/pogajanja-za-novo-kpop/>.

<sup>90</sup> ObrZ-E, Uradni list RS, št. 30/2013.

### 3.2.3.1 OBLIGACIJSKI DEL

Obligacijski del KPop je urejen od 3. člena do vključno 18. člena.

KPOP velja za, poleg zgoraj naštetih strank, vse delodajalce, ki opravljajo obrtno ali obrti podobno dejavnost v skladu z Uredbo o določitvi obrtnih dejavnosti in obrti podobnih dejavnosti.

### 3.2.3.2 NORMATIVNI DEL

Normativni del KPop je urejen od 19. člena do vključno 81. člena.

V normativnem delu se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, pravice in obveznosti v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom.

## 3.2.4 KOLEKTIVNA POGODBA ZA DEJAVNOST PREVOZA BLAGA V CESTNEM PROMETU SLOVENIJE

Zadnja veljavna panožna kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga je bila objavljena v Uradnem listu RS leta 1999, v uporabi pa je bila od leta 1999 do leta 2004. V letu 2003 je bila namreč enostransko odpovedana s strani delodajalcev. Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije (v nadaljevanju: SDPZ) si od takrat z dajanjem iniciativ prizadeva za sklenitev nove kolektivne pogodbe za tovorni promet. SPDZ je med drugim pripravil predlog nove kolektivne pogodbe, o katerem so se začeli pogajati s predstavniki Združenja delodajalcev Slovenije in Gospodarske zbornice Slovenije.<sup>91</sup> Do danes pa pogajanja očitno niso bila uspešna, saj panožne kolektivne pogodbe za to dejavnost ni.

Po mnenju Cvetke Gliha, generalna sekretarka SDPZ, pomanjkanje specifične kolektivne pogodbe škoduje predvsem voznikom tovornjakov pri manjših delodajalcih. V praksi naj bi se predvsem pri manjših delodajalcih pojavljale zlorabe. Prav tako naj bi bilo ugotavljanje samih kršitev težje, saj delodajalcev ne vežejo enotni minimalni standardi.<sup>92</sup>

V JURČIČ & Co. d.o.o. se zaradi pomanjkanja kolektivne pogodbe, lastne dejavnosti prevoza blaga v cestnem prometu, ne pojavljajo težave. Po kriterijih iz 55. člena ZGD-1<sup>93</sup> se družba uvršča med, po velikosti, srednje družbe. Z vidika vodstva večjih razlik med ureditvijo v času panožne kolektivne pogodbe in sedanjo KPOP ni.

## 3.2.5 SPLOŠNA KOLEKTIVNA POGODBA ZA GOSPODARSKE DEJAVNOSTI

---

<sup>91</sup> Tudi z majhnimi koraki se daleč pride, URL: <http://www.sindikat-sdpz.si/pdf/DE/2012/DE%2010%20-%20Tudi%20z%20majhnimi%20koraki%20se%20dalec%20pride.pdf>.

<sup>92</sup> Ibidem.

<sup>93</sup> Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 - uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 - odl. US in 82/13).

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (v nadaljevanju: SKPGD) je bila od 4. 7. 1997 pa do 30. 6. 2006 v veljavi za vse delodajalce, ki opravljajo pridobitno dejavnost in imajo sedež na območju republike Slovenije ali v Sloveniji trajneje opravljajo delo, in njihove delavce.<sup>94</sup> in je bila enostransko odpovedana s strani delodajalcev<sup>95</sup>. Kljub nameram sklenitve nove splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti pa trenutno ta ni v veljavi.

Zaradi vloge, ki jo kolektivna pogajanja igrajo v družbi, bi bila sklenitev nove splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti dobrodošla. Še posebno v delovnem pravu imajo avtonomni pravni viri velik pomen in v ureditev vnašajo raznolikost. Temeljna kolektivna pogodba, ki bi bila po vlogi primerljiva z ZDR-1, bi tako dejansko kot tudi simbolično utrdila vlogo kolektivnih pogodb kot vira prava in kolektivnega dialoga kot sredstva za urejanje razmerij med delavci in delodajalci. Praktičen problem, ki ga je lahko pričakovati pri sklenitvi, pa je težavnost uskladitve. Ker gre za akt, ki bi bil po naravi zelo splošen, bo potrebna uskladitev glede samih temeljev razmerij med delavci in delodajalci ter gojiti dela.

### **3.2.6 PODJETNIŠKA RAVEN**

V družbi JURČIČ & Co. d.o.o. kolektivne pogodbe na podjetniški ravni ni, saj v družbi ni organiziranega sindikata, kar vodstvu ustreza.

Po besedah Romana Dolenca, pomočnika direktorja, so v družbi ponosni na urejene korektne odnose s svojimi zaposlenimi. Normative, predpisane z zakonodajo in KPOP, izpolnjujejo v celoti in redno izplačujejo osebne dohodke in regres. Situacij, v katerih bi sodeloval delavski zaupnik, v podjetju do sedaj ni bilo. Z vidika vodstva sindikalna dejavnost odvzema čas in pozornost zadolžitvam, ki jih prinašajo posamična delovna mesta. Uspešno opravljanje lastnih zadolžitvev pa vodi v večjo uspešnost družbe, kar ob usklajenosti delavcev in delodajalcev vodi v boljši položaj obeh.

### **3.3 ZAKLJUČEK**

Kolektivna pogajanja so neločljiv del socialne države in demokratične družbe. Kolektivne pogodbe kot avtonomni vir prava prilagajajo ureditev dejanskim akterjem na trgu, globalnem in nacionalnem, ter imajo s tem možnost izboljšati tako položaj družb na trgu kot položaj delavcev pri sklepanju posameznih pogodb o zaposlitvi.

Na področju tovornega prevoza v cestnem prometu, s katerim se ukvarja JURČIČ & Co. d.o.o., je v veljavi Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo, ki je nedavno pridobila razširjeno veljavnost. Gre za moderen akt, o kvaliteti katerega soglašata tako delavska kot delodajalska stran.

V družbi JURČIČ & Co. d.o.o. kolektivna pogodba pri urejanju razmerij igra podobno vlogo kot zakonodaja. Dolžnosti, ki iz nje izhajajo, v podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. izpolnjujejo v enaki

---

<sup>94</sup> Glej 1. – 4. člen Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/97).

<sup>95</sup> Odpoved splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, URL: [http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=844/Odpoved\\_splo%9Ane\\_kolektivne\\_pogodbe\\_za\\_gospodarske\\_dejavnosti](http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=844/Odpoved_splo%9Ane_kolektivne_pogodbe_za_gospodarske_dejavnosti).

meri kot bi zakonske, prav tako se ne ukvarjajo z vprašanji možnosti drugačne ureditve. Vodstvo podjetja je usmerjeno predvsem v gospodarske rezultate družbe, ki jih skuša optimizirati ob kakršnikoli dani ureditvi. Seveda bi bila z vidika delavcev sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe dobrodošla, saj bi zaradi načela *in favorem* kakršnakoli ureditev predstavljala ugodnejšo alternativo, a zaradi pomanjkanja interesa s strani delodajalca in neobstoja sindikata v podjetju v bližji prihodnosti to ni verjetno.

Kljub sklenitvi nove KPOP pa menimo, da cestni tovorni promet kot dejavnost s sabo prinaša specifične, ki bi jih morali na državni urediti s posebno kolektivno pogodbo. Pri prevozništvu gre namreč za poklic, kjer so pogoji dela popolnoma drugačni od tradicionalno urejenih delovnih mest. Hkrati za delo prevoznika niso potrebne visoke kvalifikacije, tako da je ponudba delavcev visoka. To za posameznega delavca pomeni precej slab položaj pri določanju pogojev pogodbe o zaposlitvi, saj je lahko zamenljiv. V praksi se kršitve pojavljajo zlasti pri manjših prevoznikih, nadzor pa je zaradi nepoenotenih standardov otežen.

## 4 POSTOPEK ZAPOSLOVANJA (Žiga Perović)

Postopek zaposlovanja je v slovenski zakonodaji urejen v šestih korakih<sup>96</sup>, ki jih lahko na grobo razdelimo v dva večja dela postopka. Prvi del se nanaša na obdobje, preden podjetje izbere kandidata, drugi del pa na obdobje, ko je kandidat že izbran. Del postopka, ko se izbira ustreznega kandidata je v teoriji prežet predvsem s preprečevanjem diskriminacije in dolžnostmi delodajalca, da pravočasno in korektno obvešča kandidate o postopku izbire. Po dokončnem izboru ustreznega kandidata pa je predvsem upravičen biti informiran o poteku, pogojih dela, pravicah in obveznostih s strani delodajalca. Prav tako morata obe strani skleniti pogodbo o zaposlitvi, delodajalec pa ima poleg tega še dolžnost prijave podatkov delavca za namen različnih zavarovanj (pokojninsko, socialno, zdravstveno, invalidsko).

Tako v postopku zaposlovanja kot širše, v drugih delovnopравnih situacijah, so bodoči zaposleni, delavci, ki so v postopku sklepanja pogodbe o zaposlitvi in že zaposleni, vse od samega začetka pa do odhoda iz podjetja ponavadi v položaju, ko so v razmerju do delodajalca podrejeni. Iz tega razloga jim zakonodaja priznava določene pravice in nalaga v zvezi s tem obveznosti in dolžnosti delodajalcu že preden sploh sklenejo pogodbo o zaposlitvi.

Sledeča analiza se bo nanašala prav na omenjene pravice in dolžnosti v postopku zaposlovanja od ugotovitve potrebe po novem zaposlenem pa vse do sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Tekla bo na dveh oseh: globalno in nacionalno okolje – lokalno okolje in teorija - praksa. Ker se težave, ki jih skušajo rešiti mednarodni pravni akti, dotikajo ponavljajočih se situacij s celotne zemeljske oble, bo prvi korak pomenila kratka analiza mednarodnih konvencij in pogodb, ki zavezujejo Slovenijo v zvezi z zaposlovanjem delavcev. Temu bo sledil pregled možnosti v okviru naše zakonodaje. Poudarjene bodo tematike, ki se nanašajo na panogo v kateri deluje partnersko podjetje ter praksa in specifike zaposlovanja v podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. Za konec bomo vse navedeno povezali v celoto s pregledom relevantne sodne prakse in poslovne prakse v slovenskih podjetjih, še posebej v podjetju JURČIČ & Co. d.o.o.

---

<sup>96</sup> Osnove delovnopравne zakonodaje, Zavod za zaposlovanje RS, zbirka Vseživljenjska karierna orientacija za iskalce dela, str. 7, URL: [http://www.ess.gov.si/\\_files/4359/osnove\\_delovnopравne\\_zakonodaje.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4359/osnove_delovnopравne_zakonodaje.pdf).

## 4.1 MEDNARODNI OKVIRI POSTOPKA ZAPOSLOVANJA

Mednarodna organizacija dela je nedvomno najpomembnejši akter na področju mednarodnega delovnega prava. Prav zato ima njenih osem temeljnih konvencij v svetu veliko veljavo. Slovenija je sopolpisnica vseh omenjenih konvencij. Na področje zaposlovanja se nanaša predvsem ena izmed teh konvencij. To je Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih. Čeprav se neposredno ne dotika samega postopka zaposlovanja, pa vsebuje pravila, ki jih mora Slovenija kot podpisnica spoštovati in izvajati v praksi. V zvezi z zaposlovanjem je pomembna tudi Konvencija št. 122 o politiki zaposlovanja, ki je s strani Mednarodne organizacije dela označena kot ena izmed prioriteten na področju državnega upravljanja.

Kot članica Sveta Evrope pa je Slovenija tudi podpisnica Evropske Socialne listine, ki v 4. (enako plačilo ne glede na spol) in 20. členu (pravica do enakih možnosti in enakega obravnavanja) prav tako ureja nekatere pravice delavcev in kandidatov za zaposlitev.<sup>97</sup>

V okviru Evropske Unije je bila sprejeta tudi Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost.<sup>98</sup> Direktiva se sklicuje tudi na univerzalno priznano pravico do enakosti pred zakonom in zaščito pred diskriminacijo, ki jo priznavajo že Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Konvencija Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk ter druge mednarodne konvencije. Postopka zaposlovanja se Direktiva dotika predvsem z bojem proti diskriminaciji v zvezi s pogoji za dostop do zaposlitve, izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja in napredovanja ter zaposlitvenimi pogoji.<sup>99</sup>

### 4.1.1 KONVENCIJA ŠT. 111 O DISKRIMINACIJI PRI ZAPOSLOVANJU IN POKLICIH<sup>100</sup>

V skladu s to konvencijo je prepovedano vsako razlikovanje, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih. Po 2. členu mora vsaka država podpisnica ne le preprečevati diskriminacijo, ampak tudi spodbujati enake možnosti in postopke pri zaposlovanju. Nadalje 3. člen določa, da država na način, ki je v skladu z nacionalnimi pogoji in običaji izvaja politiko zaposlovanja pod neposrednim nadzorstvom nacionalne oblasti.

### 4.1.2 KONVENCIJA ŠT. 111 O DISKRIMINACIJI PRI ZAPOSLOVANJU IN POKLICIH<sup>101</sup>

---

<sup>97</sup> Krašovec, Darko, Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih (2008), str. 26-30;

Na kratko o Socialni Listini, Svet Evrope, str. 6-9, URL: <http://www.coe.int/t/dGHI/monitoring/Socialcharter/Presentation/CharterGlance/Slovenian.pdf>.

<sup>98</sup> UL L 180, 19/07/2000, str. 22-26.

<sup>99</sup> Krašovec, Darko, Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih (2008), str. 30-31.

<sup>100</sup> Novak, Končar, Bubnov Škoberne et al., Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem (2006), str. 120-125.

<sup>101</sup> Novak, Končar, Bubnov Škoberne et al., Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem (2006), str. 120-125.

### **4.1.3 KONVENCIJA ŠT. 100 O ENAKEM PLAČILU DELAVCEV IN DELAVK ZA DELO ENAKE VREDNOSTI<sup>102</sup>**

Ta konvencija, sprejeta leta 1951, je ena temeljnih. Mednarodna organizacija dela si še posebej prizadeva za njeno ratifikacijo in izvajanje v čim več državah. Njen namen je spodbujati in zagotoviti uporabo načela enakega plačila za delo enake vrednosti ne glede na spol. Od držav se s tem dokumentom ne zahteva, da predpišejo splošno pravico do enakega plačila, pač pa da z različnimi politikami spodbujajo načelo enakega plačila.

### **4.1.4 KONVENCIJA ŠT. 122 O POLITIKI ZAPOSLOVANJA<sup>103</sup>**

Konvencija stremi k popolni in prosto izbrani zaposlitvi ter želi spodbujati gospodarsko rast in razvoj, predvsem pa rešiti probleme nezaposlenosti in nezadostne zaposlenosti. Države morajo v skladu s to konvencijo oblikovati aktivno politiko napredka vsestranske polne in prosto izbrane zaposlitve in jo izvajati. Konvencija predvsem poudarja izbiro zaposlitve, ki naj bo prosta ter možnost vsakega delavca, da pridobi ustrezne kvalifikacije in tako pridobi ustrezno zaposlitev ter možnost pri svojem delu uporabljati te kvalifikacije in talent. Države morajo tako voditi aktivno politiko zaposlenosti, ki ima za svoj cilj doseganje polne in produktivne zaposlenosti in svobodne izbire zaposlitve.

### **4.1.5 USTAVA RS**

Na postopek zaposlovanja se v besedilu Ustave neporedno nanašata 14. člen, s podnaslovom »enakost pred zakonom« ter 49. člen s podnaslovom »svoboda dela«. Po prvi določbi so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine. Načelo prepovedi diskriminacije je temeljna človekova pravica, ki ne izhaja le iz splošne prepovedi razlikovanja in načela enakosti, temveč tudi iz številnih mednarodnih dokumentov<sup>104</sup>.

Omenjeni ustavni določbi se v postopku zaposlovanja kažeta predvsem skozi določila Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o urejanju trga dela, Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja in Zakona o enakih možnostih žensk in moških.

Po 49. členu Ustave je tako predvsem zagotovljena svoboda dela na način, da lahko vsakdo prosto izbira zaposlitev, da je prisilno delo prepovedano in da je pod enakimi pogoji vsakomur dostopno vsako delovno mesto. Pogoji, ki so določeni kot omejitve za dostop do določenega dela ali delovnega mesta morajo biti sorazmerni z delo, ki se bo opravljajo.<sup>105</sup> Ta pravica je zapisana tudi v mednarodnih aktih. Kot zelo pomemben element svobode dela se navaja enaka dostopnost

---

<sup>102</sup> Novak, Končar, Bubnov Škoberne et al., Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem (2006), str. 109-120.

<sup>103</sup> Ibid., str. 170-179.

<sup>104</sup> Glej 2. poglavje.

<sup>105</sup> Šturm, Avbelj et al., Komentar Ustave Republike Slovenije – dopolnitev A (2011), str. 773-774.;

U-I-139/94, 30. januar 1997.

vsakega delovnega mesta vsakomur<sup>106</sup>, iz česar izhaja prepoved vseh oblik diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih. Prav z vidika kandidata za zaposlitev je enaka obravnava in z njim povezana dostopnost vsakega delovnega mesta za vsakega pod enakimi pogoji izredno pomembna. Skozi določbe zakona, sodno prakso in prakso v podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. bo ta vidik obširneje predstavljen v nadaljevanju.

## **4.2 ZAKONODAJA**

Sam začetek postopka zaposlitve se prične z odločitvijo v podjetju, da poišče novega delavca z namenom zaposlitve. Od tega trenutka dalje postane delodajalec zavezan spoštovati postopek, pravila in načela, ki jih določa delovnoppravna zakonodaja. Že 1. člen Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) opredeljuje vključevanje delavcev v delovni proces kot enega izmed svojih ciljev. Ta cilj pa se lahko dosega le s spoštovanjem temeljnih načel in posameznih korakov v postopku zaposlitve.

Glavne tri faze postopka sklepanja delovnega razmerja so objava prostega delovnega mesta, postopek izbire ustreznega kandidata in faza sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Čeprav v realnosti obstaja veliko različnih zaposlitvenih procesov, pa zakonodaja prav zaradi preprečevanja diskriminacije in želje po odprtem trgu dela z enakimi možnostmi za vse<sup>107</sup>, določa več obveznih elementov postopka zaposlovanja.

### **4.2.1 OBJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA**

Pri sami objavi prostega delovnega mesta ter izbiri kandidata je nadvse pomembna prepoved diskriminacije, ki se mora spoštovati tudi v razmerju do samega kandidata, ne le do že zaposlenih delavcev. Glavno vodilo v postopku zaposlovanja je torej, da gredo pravice že tistemu, ki odda prijavo na delovno mesto in s tem postane kandidat. 6. člen ZDR nalaga delodajalcem, da morajo iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju (ter delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi) zagotavljati enako obravnavanje ne glede na različne osebne okoliščine (narodnost, raso, vero ali drugo prepričanje, starost, spolno usmerjenost ipd.). To se mora uresničevati v skladu z ZDR, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih moških in žensk. Tako mora biti že faza izbire kandidatov prežeta z nediskriminatornim vedenjem delodajalca.<sup>108</sup>

Najbolj kritični točki oziroma fazi z vidika zakonodaje in sodne prakse sta v postopku zaposlovanja nedvomno faza objave prostega delovnega mesta in faza izbiranja ustreznega kandidata. Prav tu lahko največkrat pride do diskriminacije, neenakega ravnanja in tako izkrivljanja dostopa do določenega delovnega mesta pod enakimi pogoji.

Zadnje spremembe postopka zaposlovanja so bile implementirane aprila 2013, ko je v veljavo stopil novi zakon ZDR-1. V skladu s težnjami po zagotovitvi hitrejšega postopka je bil deloma

---

<sup>106</sup> Tovrstno zaščito predpisuje tudi Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah v 6. členu ter Splošna deklaracija o človekovih pravicah v 23. členu.

<sup>107</sup> Predlog Zakona o delovnih razmerjih, prva obravnava, EVA 2010-2611-0064, 17.10.2012, str. 3, 13-15.

<sup>108</sup> Štelcer, Nataša, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem (2008), str. 29-32.

spremenjen 25. člen zakona, ki je skrajšal minimalni rok za prijavo na objavljeno prosto delovno mesto s petih na tri dni. To je minimalni rok in velja za vse vrste objav delovnega mesta, delodajalec pa ima še vedno možnost dati kandidatom za prijavo daljši rok.<sup>109</sup>

Tovrstna sprememba se je zgodila predvsem v funkciji povečanja fleksibilnosti dela<sup>110</sup>, saj lahko delodajalci zdaj še malce hitreje poiščejo kandidate za določeno delovno mesto. Prav tako se je spremenil 7. člen Zakona o urejanju trga dela, ki sedaj delodajalcem ne nalaga obvezne objave prostega delovnega mesta pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (razne, če gre za delodajalca iz javnega sektorja ali gospodarsko družbo v večinski lasti države). Delodajalci se lahko tako odločijo, da prosto delovno mesto objavijo na svoji spletni strani ali v svojih poslovnih prostorih, ki so prosto dostopni, ali v sredstvih javnega obveščanja. Poleg tega (ali pa namesto tega) lahko delodajalci objavo izvedejo tudi preko Zavoda za zaposlovanje. Dolžnost delodajalce je tudi, da v osmih dneh po končanem postopku izbire obvesti neizbrane kandidate o tem, da niso bili izbrani.<sup>111</sup> V skladu s poenostavljanjem postopkov in nižanjem stroškov, ki sta dva izmed ciljev zakona, lahko delodajalec kandidate o tem, da niso bili izbrani, obvesti po elektronski pošti na elektronski naslov, ki ga je kandidat v te namene sporočil delodajalcu ob prijavi.<sup>112</sup>

ZDR-1 je tako ustrezno spremenil določbe v skladu s splošnim napredkom komunikacijskih orodij in sedaj dopušča možnost uporabe informacijske tehnologije (elektronska pošta, spletne strani ipd.) v postopku objave prostega delovnega mesta in izbire kandidata.<sup>113</sup>

#### **4.2.2 IZBIRA USTREZNEGA KANDIDATA**

V fazi izbire ustreznega kandidata delodajalec pregleda in se po lastni svobodni presoji odloči katerega kandidata bo izbral oziroma katere izmed prijavljenih kandidatov bo povabil na razgovor in jih uvrstil v ožji krog, ki bo vodil do končne izbire. Kljub temu, da je zaradi svobodne gospodarske pobude v širšem smislu delodajalcu pridržana svobodna presoja kandidatov, pa ima ta svoje omejitve. 6. člen zakona prepoveduje diskriminacijo iskalcev zaposlitve ter hkrati ureja enako obravnavanje in enake možnosti kandidatov (žensk in moških). Razlikuje tudi med posredno in neposredno diskriminacijo.<sup>114</sup> 2. odstavek istega člena še poudari, da mora delodajalec med drugim, ravno pri zaposlovanju zagotavljati enako obravnavo. Celoten postopek zaposlovanja mora tako potekati v luči enake obravnave. Prepovedi pa sta tako neposredna, kot posredna diskriminacija:

---

<sup>109</sup> Belopavlič, Nataša, Rok za prijavo na prosto delovno mesto, v: Pravna praksa 32 (2013), št. 26, str. 18.

<sup>110</sup> Kajzer, Alenka, Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji, v: IB Revija (2007), št. 1, str. 16-18, 20-22.

<sup>111</sup> Senčur Peček, Darja, Spremembe in novosti, ki jih prinaša ZDR-1, v: Podjetje in delo 39 (2013), št. 3-4, str. 415-417.

<sup>112</sup> Predlog Zakona o delovnih razmerjih, prva obravnava, EVA 2010-2611-0064, 17.10.2012, str. 12.

<sup>113</sup> Predlog Zakona o delovnih razmerjih, prva obravnava, EVA 2010-2611-0064, 17.10.2012, str. 14.

<sup>114</sup> Belopavlič et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem (2003), str. 50-58.

*»Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.«<sup>115</sup>*

Hkrati so izrecno prepovedana tudi kakršna koli navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli izmed osebnih okoliščin. Manj ugodno obravnavanje delavcev, povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se prav tako šteje za diskriminacijo.

Posledica kršitve opisanih prepovedi diskriminacije je odškodninska odgovornost delodajalca po splošnih pravilih civilnega prava. Sodna praksa in evropski predpisi velevajo, da morajo biti sankcije zaradi kršitev teh prepovedi učinkovite, sorazmerne in odvrtilne<sup>116</sup>. Tako mora imeti tudi denarna odškodnina za nepremoženjsko škodo preventivno in kaznovalno funkcijo, kar predstavlja odstop od pravil splošnega civilnega prava. 8. člen ZDR-1 tako na enem mestu ureja odškodninske odgovornosti delodajalca v primeru kršitev prepovedi diskriminacije, kršitev enake obravnave in kršitev nezagotavljanja ustreznega varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem<sup>117</sup>. Obseg sodnega varstva neizbranega kandidata pa je vseeno omejen. Pravico ima do odškodnine v primeru, ko pride v postopku izbire do diskriminacije. To pomeni, da pred sodiščem morebitnih drugih nepravilnosti ali nezakonitosti v postopku objave prostega delovnega mesta in izbire kandidata na to delovno mesto (na primer neskladje med pogoji za opravljanje dela v aktu in sistemizaciji tožene stranke in v javnem razpisu) ne more uveljavljati.<sup>118</sup>

Obenem se z globo od 3.000 do 20.000 evrov kaznuje delodajalec (pravna oseba, samostojni podjetnik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost), če iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj.

Na področju diskriminacije je podan velik poudarek pri enakosti spolov. Zakonodaja to področje ureja v več zakonih, med njimi tudi v ZDR-1, ZUTD, Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja ter Zakonu o enakih možnostih žensk in moških<sup>119</sup>.

Dokazno breme glede zatrjevane diskriminacije se prevali na delodajalca. Sodba višjega delovnega sodišča<sup>120</sup> navaja:

---

<sup>115</sup> 6/2 člen Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

<sup>116</sup> VDSS sodba Pdp 893/2012, 13. december 2012.

<sup>117</sup> Predlog Zakona o delovnih razmerjih, prva obravnava, EVA 2010-2611-0064, 17.10.2012, str. 123

<sup>118</sup> VDSS sodba in sklep Pdp 1129/2008, 10. februar 2009.

<sup>119</sup> V okviru delovnega področja enakih možnosti na trgu dela in pri zaposlovanju to področje pokriva in spremlja Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. URL: [http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/enake\\_moznosti/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/)

<sup>120</sup> VDS sodba in sklep Pdp 823/2006, 9. marec 2007.

*»Če kandidat oz. delavec v primeru spora za plačilo odškodnine zaradi diskriminacije navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz 3. odstavka 6. člena ZDR, je po 4. odstavku 6. člena ZDR dokazno breme, da različno obravnavo opravičujeta vrsta in narava dela, na strani delodajalca.«*

### **4.2.3 POSTOPEK PO IZBIRI**

Potem, ko je izbira ustreznega kandidata po presoji delodajalca opravljena, so na vrsti faze, ki večinoma potekajo v fizilni obliki. Nedvomno je najbolj pomembna sama sklenitev pogodbe o zaposlitvi, ki nase veže veliko različnih elementov in morebitnih težav, ki se lahko pojavijo. Delodajalec mora po izbiri kandidata seznaniti z delom, s pogoji dela ter tudi pravicami in obveznostmi pri delu. Ostale, neizbrane, kandidate mora prav tako obvestiti o tem, da niso bili izbrani. Hkrati je na delodajalcu, da opravi tudi vse zahtevane prijave, ki so na pogled morda formalne narave, a nič manj pomembne<sup>121</sup>.

#### **a) Zdravniški pregled**

Delodajalec mora po 5. členu Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)<sup>122</sup> zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu. Ker pa je za delodajalca predvsem ključno ali bo določen kandidat zmožen opravljati delo, za katero je bilo objavljeno prosto delovno mesto, morajo kandidati preventivni zdravniški pregled opraviti že pred ali med postopkom zaposlovanja ter pred dokončno izbiro. V namen ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela, za katerega je bilo razpisano prosto delovno mesto, mora delodajalec na svoje stroške napotiti kandidata na tak pregled.<sup>123</sup> Le na ta način lahko delodajalec zaposli delavca, ki bo tudi dejansko zmožen opravljati delo. Seveda pa lahko delodajalec zahteva le tista dokazila, ki nakazujejo na kandidatovo izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela<sup>124</sup>. Tak predhodni pregled ne pomeni splošnega pregleda, temveč se preveri le zdravstvena možnost kandidata za opravljanje del, za katere se sklepa pogodba o zaposlitvi. Enako velja za preizkus znanja, ki ga lahko kandidatom predloži delodajalec.<sup>125</sup> Pri izvidu zdravniškega pregleda, ki ga izda zdravnik medicine dela, delodajalec ne sme diskriminirati glede podatkov o zdravstvenem stanju kandidata ali delavca, ki niso v neposredni zvezi z opravljanjem dela. Prav tako od kandidata ne sme zahtevati drugih takšnih podatkov ali celo pogojevati sklenitve pogodbe s pridobitvijo takšnih podatkov.<sup>126</sup> Po 29. členu ZDR-1 kandidat tudi ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Zdravniške preglede, ki jih morajo opraviti kandidati ter jih kasneje na določeno obdobje opravljajo delavci, ureja Pravilnik o preventivnih

---

<sup>121</sup> Prijava podatkov o pokojninskem, invalidskem in zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo, zavarovanju za primer brezposelnosti in o sklenitvi delovnega razmerja.

<sup>122</sup> Ur. l. RS, št. 43/11.

<sup>123</sup> 28/5 člen Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

<sup>124</sup> 28/1 člen Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

<sup>125</sup> Bečan, Cvetko, Klampfer, Končar et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem (2008), str. 145.

6. odstavek 28. člena ZDR-1.

<sup>126</sup> 28/2 in 28/3 člen Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

zdravstvenih pregledih delavcev<sup>127</sup>. Ta v 5. in 6. členu določa, da mora delavec opraviti preventivni zdravniški pregled pred prvo zaposlitvijo, ter določa obseg takega pregleda. Priloge pravilnika hkrati vsebujejo različne obrazce, ki jih lahko uporabita tako delodajalec, kot strokovnjak medicine dela, ki izvaja preventivne preglede ali usmerjene preventivne preglede.<sup>128</sup>

b) Seznanitev kandidata z delom, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi

Verjetno najpomembnejša obveznost delodajalca pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi je, da kandidata seznaniti z delom in vsemi pogoji dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba ter s pravicami, ki jih ima kot kandidat in kasnejši delavec, z njegovimi obveznostmi ter tudi s pravicami in obveznostmi delodajalca.<sup>129</sup> Delodajalec je lahko ob ravnanju v nasprotju s tem določilom kaznovan z globo od 1.500 do 4.000 evrov.<sup>130</sup>

c) Sklenitev pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom in obvestilo neizbranim kandidatom

Po izbiri kandidata, ki ga delodajalec želi zaposliti je hkrati tudi znano kdo so neizbrani kandidati. Ti imajo po 30. členu ZDR-1 določene pravice. Predvsem jih mora delodajalec pravočasno obvestiti o tem, da niso bili izbrani. To lahko stori tudi po elektronski poti, hkrati pa je na zahtevo kandidata dolžan vrniti vse dokumente, ki mu jih je ta predložil kot dokaze za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

Priporočljivo je, da delodajalci potem, ko izberejo kandidata o tem tudi izdajo sklep o izbiri. Tako ima delodajalec tudi priložnost obrazložiti svojo odločitev ter jo posredovati izbranemu kandidatu.<sup>131</sup> Zatem sledi tudi sklep o predložitvi pisnega predloga pogodbe o zaposlitvi<sup>132</sup> s strani delodajalca, saj mora delodajalec po 17. členu ZDR-1 delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred predvideno sklenitvijo. Sledi sklenitev pogodbe in izročitev te delavcu.

Sklenitev pogodbe o zaposlitvi z izbranim kandidatom so obširneje predstavljeni v delu, ki opisuje pogodbo o zaposlitvi in analizira uporabo le-te v podjetju JURČIČ & Co. d.o.o.

d) Prijava podatkov o pokojninskem, invalidskem in zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo, zavarovanju za primer brezposelnosti in o sklenitvi delovnega razmerja

---

<sup>127</sup> Ur. l. RS, št. 87/02, 29/03 - popr.

<sup>128</sup> Napotnica za predhodni preventivni zdravstveni pregled, Zdravniško spričevalo z oceno izpolnjevanja posebnih zdravstvenih zahtev po opravljenem predhodnem preventivnem zdravstvenem pregledu, Napotnica za usmerjeni obdobji in drugi usmerjevalni preventivni zdravstveni pregled, Zdravniško spričevalo z oceno izpolnjevanja posebnih zdravstvenih zahtev po opravljenem usmerjenem obdobjem ali drugem usmerjenem preventivnem zdravstvenem pregledu.

<sup>129</sup> Bečan, Cvetko, Klampfer, Končar et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem (2008), str. 146; 7. odstavek 28. člena ZDR-1.

<sup>130</sup> 218/1 člen Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

<sup>131</sup> Veruki et al., Veliki kadrovski priročnik: obrazci za uporabo zakona o delovnih razmerjih v praksi (2008), str. 545-546.

<sup>132</sup> Ibid., str. 547.

Izbrani kandidat, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, mora biti s strani delodajalca prijavljen v obvezna socialna zavarovanja in tako postati zavarovanec za vse prej v naslovu omenjene primere. Vloga, ki jo odda delodajalec, se oddaja na obrazcu, poimenovanem M-1. Z uvedbo elektronskega poslovanja z javnimi službami lahko sedaj delodajalci tovrstne vloge oddajajo tudi elektronsko, s pomočjo digitalnega potrdila in elektronskega podpisa.<sup>133</sup> Obrazec in njegova oddaja sta brezplačna. Za odjavo, spremembo podatkov in prijavo družinskih članov v zdravstveno zavarovanje se uporabljajo podobni obrazci, poimenovani M-2, M-3 in M-DČ.<sup>134</sup> Vse prijave se vložijo pri Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Osebe, ki se morajo obvezno zavarovati za posamezne primere so določene v celi vrsti zakonov, ki urejajo to področje.<sup>135</sup> Tako npr. obvezne zavarovance za primer upokojitve, invalidnosti in povezanih primerov določa Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)<sup>136</sup>. Obveznosti delodajalcev za sporočanje podatkov o teh zavarovancih ter obveznost vlaganja prijav in odjav so predpisane z Zakonom o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (ZMEPIZ-1)<sup>137</sup>.

Veljavni obrazci so predpisani s Pravilnikom o obrazcih prijav podatkov o pokojninskem in invalidskem ter zdravstvenem zavarovanju, zavarovanju za starševsko varstvo in zavarovanju za primer brezposelnosti.<sup>138</sup>

### **4.3 POSTOPEK ZAPOSLOVANJA V PODJETJU JURČIČ & CO. D.O.O.**

V družbi JURČIČ & Co. d.o.o. veliko večino delavcev predstavljajo vozniki tovornjakov, saj družba svojim strankam ponuja predvsem storitve mednarodnega transporta ter povezanih dejavnosti – od servisa vseh vrst in znamk tovornih vozil, zunanjega in notranjega skladiščenja, do najema parkirišča za vse vrste gospodarskih vozil. Postopek zaposlovanja, kot ga izvedejo v podjetju, je prilagojen panogi, v kateri podjetje deluje, ter zaposlitveni praksi in izkušnjam, zbranih skozi leta delovanja. Prav izbira kandidatov je ključnega pomena za podjetje, saj so vložki v opremo in samo obratovanje izjemno visoki, tveganja v zvezi s pravočasnostjo in kvaliteto storitve pa nosi podjetje. Po besedah pomočnika direktorja je prehajanje voznikov tovornjakov med prevoznimi in logističnimi podjetji izredno veliko. Vsako leto se tako menja okrog četrtnina zaposlenih voznikov. Izvajanje postopka zaposlovanja je tako dokaj pogosto. Zaradi dejanskih časovnih okvirov posameznega zaposlitvenega postopka ima podjetje tako objavljena prosta delovna mesta skozi celo leto. Glede na spreminjajoče se gospodarske razmere v poslu, fluktuacije naročil in storitev, ki jih je tako potrebno opraviti, so objavljena delovna

---

<sup>133</sup> Portal e-Uprava, URL: <https://e-uprava.gov.si/storitve/pridobiVlogo.esju?id=713>.

<sup>134</sup> Spletna stran Zavoda za invalidsko in pokojninsko zavarovanje, Vlaganje prijav in odjav zavarovanja, URL: <http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/zpiz+internet/zpiz/prvastran/zavezanci/vlaganje/prijavinodjavsplosno>.

<sup>135</sup> Navodilo za prijavo podatkov, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za zdravje, Statistični urad (2005), str. 6-7, URL: [http://www.stat.si/doc/pub/MG\\_pok-inv-2005.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/MG_pok-inv-2005.pdf).

<sup>136</sup> Ur. l. RS, št. 96/12, 39/13, 99/13.

<sup>137</sup> Ur. l. RS, št. 111/13.

<sup>138</sup> Ur. l. RS, št. 37/11 in 57/11 - popr.

mesta razpisana za dokaj različna časovna obdobja (za nedoločen in določen čas). Večina kandidatov, ki so naposled izbrani, se prijavi na razpisano prosto delovno mesto preko objav v javnih občilih.

### **4.3.1 OBJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA**

Odkar je bila z novelo Zakona o delovnih razmerjih ukinjena zahteva po objavi prostega delovnega mesta preko Zavoda za zaposlovanje, se podjetje večinoma odloča za objavo v javnih občilih (Delova borza dela, portal zaposlitev.delo.si, lokalni časopisi). Podjetje JURČIČ & Co. d.o.o. je kot gospodarska družba, ki ni v pretežni lasti države oz. ni delodajalec iz javnega sektorja, zavezana le k objavi prostega delovnega mesta v javnih občilih.<sup>139</sup> Pri iskanju kadrov se podjetje na Zavod za zaposlovanje obrne poredko, saj izkušnje iz preteklega zaposlovanja in poslovanja kažejo, da ta največkrat nima ustreznih kandidatov, ki bi zadostili pričakovanjem delodajalca oziroma bili pripravljeni resno in kvalitetno opravljati delo. Hkrati je postopek oddaje oglasa za iskanje kandidatov za zaposlitev pri Zavodu za zaposlovanje v primerjavi s spletnimi portali in podjetji, ki posredujejo zaposlitvene oglase veliko bolj formaliziran. Urejen in predpisan je s Pravilnikom o načinu sporočanja podatkov o prostem delovnem mestu ali vrsti dela Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, javni objavi ter postopku posredovanja zaposlitve<sup>140</sup>, delodajalec pa mora za oddajo objave izpolniti dokaj obsežen obrazec PDM-1 ter za vsako spremembo oglasa ponovno izpolniti obrazec PDM-2<sup>141</sup>. Glede na dejansko konkurenco zaposlitvenih portalov so tako objave prostih delovnih mest Zavoda za zaposlovanje morda premalo učinkovite glede na težavno in izredno regulirano oddajanje oglasov.

### **4.3.2 IZBIRA USTREZNEGA KANDIDATA**

Rok za prijavo na prosto delovno mesto v podjetju je večinoma 14 dni.<sup>142</sup> Razgovori in izbiranje ustreznega kandidata nato običajno poteka približno teden dni. Preizkusov znanja kandidatom večinoma ne dajejo, preverijo pa dokazila o voznških dovoljenjih (vozniški izpit kategorije CE) in njihove pretekle izkušnje na enakih delovnih mestih oziroma pri opravljanju enakih nalog.

### **4.3.3 POSTOPEK PO IZBIRI**

Po izbiri kandidata, ki jo opravijo direktor, pristojna odgovorna oseba za razpisano delovno mesto ter kadrovska služba, sledi seznanitev z vsemi relevantnimi okoliščinami dela. Podjetje se drži ustaljenega vzorca, po katerem pristojni nadrejeni, direktor in kadrovska služba seznanijo kandidata oziroma bodočega zaposlenega s procesom dela, z ustreznim varstvom pri delu in veljavnimi predpisi družbe. Pri tem gre predvsem za ustaljeno prakso delovanja pri prevozu,

---

<sup>139</sup> 7. člen Zakona o urejanju trga dela (ZUTD), Ur. l. RS, št. 80/10, 21/13, 63/13, 100/13.

<sup>140</sup> Uradni list RS, št. 59/2013.

<sup>141</sup> Oba obrazca sta objavljena na spletni strani Zavoda za zaposlovanje, URL: [http://www.ess.gov.si/delodajalci/objava\\_prostega\\_delovnega\\_mesta](http://www.ess.gov.si/delodajalci/objava_prostega_delovnega_mesta).

<sup>142</sup> Tu se morda pokaže, da se krajših rokov vsaj nekatera podjetja ne poslužujejo saj želijo celovito oceniti kandidate. Čeprav je bil z zadnjo novelo Zakona o delovnih razmerjih minimalni rok za prijavo znižan iz petih na tri dni, pa to verjetno ni izboljšalo fleksibilnosti zaposlitvenega procesa.

postankih, uporabi počivališč, ravnanju s tovorom in podobno. V zvezi z varstvom pri delu sta v avtoprevozništvu poleg Zakona o varnosti in zdravju pri delu sta predvsem pomembna Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju motornih vozil<sup>143</sup> ter Pravilnik o splošnih ukrepih in normativih za varstvo pri delu z dvigali<sup>144</sup>. Zatem mora izbrani kandidat opraviti še izpit iz varstva pri delu. Neizbrane kandidate o rezultatu opravljenih razgovorov in o tem, da niso bili izbrani, obvesti kadrovska služba preko telefona, redne ali elektronske pošte (odvisno od tega, katere kontaktne podatke so sami navedli ob prijavi oziroma na razgovoru) v roku enega tedna.

Postopek zaposlitve se zaključi z izročitvijo predloga pogodbe o zaposlitvi, na katero lahko da izbrani kandidat določene predloge, ki jih skušajo v v podjetju upoštevati, če le niso v nasprotju s pričakovanji in pogovori, ki so jih opravili s kandidatom skozi postopek zaposlovanja. Sledi podpis pogodbe ter prijava podatkov delavca za namen vseh obveznih zavarovanj<sup>145</sup>. Slednje opravi kadrovska služba, ki je po podpisu tudi na voljo delavcu za morebitna vprašanja in zadeve povezane z delom (dopust, bolniški stalež ipd.).

#### 4.4 ZAKLJUČEK

Analiza postopka zaposlovanja tako v teoriji kot v praksi prikaže predvsem različne poudarke. Zakonska ureditev ter literatura daje veliko poudarka na prepovedi diskriminacije, enakih možnostih in različnih fazah postopka, ki morajo biti spoštovane. Obrazci, s katerimi se mora spoprijeti delodajalec, in koraki, ki jih mora opraviti v želji zaposliti novega delavca, niso pretirano komplicirani in verjetno na splošno (kot tudi v tem konkretnem primeru) ne motijo delodajalcev. Ti se, za razliko od teorije, veliko rajši ukvarjajo s samimi izbori kandidatov in preverjanjem njihovih referenc in znanj. Pogled podjetja na proces zaposlovanja je osredotočen večinoma na bodoče učinke posameznega kandidata, zakonodaja pa jim pri tem daje dobro možnost, da to storijo na več različnih načinov in v dokaj poljubnem časovnem obdobju. Z vidika podjetja JURČIČ & Co. d.o.o. je tako zakonska ureditev postopka zaposlovanja smiselna in primerna. Edina zaznana slaba stran ureditve je v zmanjšani možnosti Zavoda za zaposlovanje RS pri posredovanju primernih kadrov podjetju. Zaposlitvena praksa partnerskega podjetja je stabilna in prinaša rezultate. V zadnjih letih je bilo zaradi večjih gibanj poslovne aktivnosti potrebno izvajati relativno veliko iskanj kadrov in zaposlovanja, več je bilo tudi zaposlitev za določen čas. Kljub temu je z dobrim deom kadrovske službe in že omenjene ustaljene prakse zaposlovanja podjetju uspelo brez kršitev ter pritožb delavcev.

---

<sup>143</sup> Ur. l. SFRJ, št. 17/66.

<sup>144</sup> Ur. l. SFRJ, št. 30/69.

<sup>145</sup> Glej poglavje 4.3.d.

## 5 ZAPOSLOVANJE TUJCEV V RS (Sara Vrhunc)

Glavna dejavnost podjetja JURČIČ & Co. d.o.o. je transport blaga v cestnem prometu, in sicer največ v države kot so Nemčija, Italija, Avstrija in Danska. Za potrebe opravljanja dejavnosti zaposlujejo delavce za delovno mesto voznika/voznice v cestnem prometu. V praksi je največ delavcev zaposlenih iz Hrvaške, Srbije in Bosne in Hercegovine. Srbija in Bosna in Hercegovina nista državi članici Evropske unije, zato za državljane teh držav ne veljajo pravila o prostem pretoku delavcev. Za državljane Srbije in Hrvaške je potrebno pridobiti posebna dovoljenja, preden začnejo opravljati zaposlitev. Temeljni akt v Republiki Sloveniji (RS) je Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1)<sup>146</sup>. Uporablja se tudi Pravilnik o vlogah in dokazilih v zvezi z zaposlovanjem in delom tujcev ter o zaposlitvah tujcev, ki niso vezane na trg dela<sup>147</sup>. Hrvaška sicer je članica EU od 1. julija 2013, vendar tudi za hrvaške državljane še ne veljajo določbe o prostem pretoku delavcev. Velja prehodno obdobje dveh let in sicer do 30. junija 2015, ki ga je določil poseben zakon<sup>148</sup>. Tujci v RS uživajo enako varstvo kot slovenski državljani.

### 5.1 ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ BOSNE IN HERCEGOVINE NA PODLAGI SPORAZUMA

Močan pretok delovne sile iz republik nekdanje Jugoslavije v Republiko Slovenijo (v nadaljevanju: RS) je značilen že vse od osamosvojitve leta 1991. Bosna in Hercegovina (v nadaljevanju: BIH) ni članica Evropske unije, zato se s pravnega vidika šteje za tretjo državo. Za delavce ki iščejo zaposlitev, to pomeni dodatno oviro, zato je prihajalo do velikega števila nezakonitih migracij. Do zaposlovanja državljanov BIH je prihajalo preko posrednikov, ki pa so svoje storitve delavcem zaračunavali. Državi sta zato želeli zakonsko urediti zaposlovanje državljanov BIH v RS, ter s tem omogočiti lažji pretok delavcev migrantov v RS. To je bil tudi glavni povod za sprejem posebnega Sporazuma o zaposlovanju državljanov BIH v RS<sup>149</sup> (v nadaljevanju: Sporazum), ki sta ga državi podpisali leta 2011. Za veljavo Sporazuma je bila potrebna ratifikacija s strani obeh držav. Sporazum je tako stopil v veljavo 01.03.2013. Sklenjen je bil tudi Protokol o Sporazumu (v nadaljevanju: Protokol). Sporazum in Protokol podrobno določata pogoje in postopek zaposlovanja državljanov Bosne in Hercegovine in pogoje in postopke za izdajo dovoljenja, ki omogoča zaposlitev delavcev iz BIH v Sloveniji, pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev migrantov ter način komunikacije med pristojnima nosilcema izvajanja sporazuma. Načela Sporazuma so določena v skladu z migracijski politiko

---

<sup>146</sup> Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1), Uradni list RS, št. 26/11, 21/13 - ZUTD-A in 100/13 - ZUTD-C.

<sup>147</sup> Pravilnik o vlogah in dokazilih v zvezi z zaposlovanjem in delom tujcev ter o zaposlitvah tujcev, ki niso vezane na trg dela (Uradni list RS, št. 45/2011).

<sup>148</sup> Zakon o uveljavitvi prehodnega obdobja za zaposlovanje in delo državljanov Republike Hrvaške v Republiki Sloveniji po vstopu Republike Hrvaške v Evropsko unijo (ZUPOZDD), Uradni list RS, št. 55/2013 z dne 28. 6. 2013.

<sup>149</sup> Zakon o ratifikaciji sporazuma med vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji in Protokol o izvajanju Sporazuma med vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji (BBHZD), Uradni list RS, št. 92/2012).

Evropske unije, s poudarkom na krepitvi partnerskega dialoga v odnosu s tretjimi državami. Na tej točki je pomembno poudariti, da vstop državljanov BIH v RS ter njihovo prebivanje, temelji na veljavni zakonodaji v RS in ni predmet Sporazuma<sup>150</sup>.

Zaposlovanje državljanov BIH je v RS od marca lani mogoče le in izključno na podlagi Sporazuma. Sporazum se ne uporablja za državljane BIH, ki so bili na dan 01.03.2013 zakonito zaposleni v RS in so imeli urejeno bivanje, ter tudi ne za tiste ki imajo v skladu z veljavno zakonodajo že izdano dovoljenje za stalno prebivanje.

Obstajajo izjeme oseb državljanov BIH, za katere se Sporazum ne uporablja, in sicer:

1. v primeru, da državljan BIH prihaja v RS za namen sezonske zaposlitve, zaposlitve poslovnih delavcev in v primeru zaposlitve oziroma prostovoljnega dela zaradi usposabljanja in izpopolnjevanja na področju medicine;
2. za osebe, ki v RS prebivajo na podlagi združevanja družine;
3. za osebe, ki v RS prebivajo na podlagi zakona, ki ureja mednarodno zaščito;
4. za osebe, ki jim je v RS v skladu z zakonodajo priznan status raziskovalca;
5. za osebe, ki v državi zaposlitve ustanovijo ali soustanovijo osebno gospodarsko družbo in na podlagi ustanoviteljskih pravic zastopajo družbo ali se registrirajo kot samostojni podjetniki posamezniki;
6. za osebe, ki na podlagi šolanja v državi zaposlitve lahko pridobijo osebno delovno dovoljenje v skladu z zakonodajo države zaposlitve;
7. za osebe, za katere se uporablja Direktiva Sveta 2009/50/ES<sup>151</sup>.

Predpogoj za zaposlitev na podlagi Sporazuma je, da je oseba starejša od 18 let in je najmanj 30 dni prijavljena kot brezposelna oseba pri pristojnih javnih službah za zaposlovanje v BIH. Poleg tega je predpogoj tudi, da na trgu dela v RS ni ustreznih domačih kandidatov<sup>152</sup> za ponujeno prosto delovno mesto. Delodajalec mora poleg vseh treh pogojev izpolnjevati tudi zakonske pogoje za zaposlitev tujca po 27. členu Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1).<sup>153</sup>

Skladno s Sporazumom je zaposlovanje delavcev iz BiH možno le s predhodnim sodelovanjem Agencije za zaposlovanje v Bosni in Hercegovini (v nadaljevanju: Agencija)<sup>154</sup>, ki na podlagi vložene potrebe po delavcih, izbere ustrezne kandidate in jih posreduje delodajalcu za dokončni izbor. Izjemoma je možno posredovanje tudi za poimensko določenega kandidata, ki ne izpolnjuje pogoja predhodne prijave pri službi za zaposlovanje v BiH, vendar mora takega kandidata izbrati delodajalec v RS.

---

<sup>150</sup> Pravico do prebivanja tujcev v Sloveniji ureja Zakon o tujcih (ZTuj-2), Uradni list RS, št. 45/14.

<sup>151</sup> Direktiva Sveta 2009/50/ES z dne 25. maja 2009 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene visokokvalificirane zaposlitve, UL L 155, 18.06.2009.

<sup>152</sup> 27. člen Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1) poleg domačih kandidatov omenja tudi osebe, ki so glede pravic do zaposlitve izenačene z državljani Republike Slovenije.

<sup>153</sup> Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1), Uradni list RS, št. 26/11, 21/13 - ZUTD-A in 100/13 - ZUTD-C.

<sup>154</sup> Dostopno na: <http://www.arz.gov.ba/Language.aspx>.

### 5.1.1 STROKOVNA ZAPOSILITEV

Posebne določbe v Sporazumu veljajo glede delavcev, ki v RS opravljajo strokovno zaposlitev. V primeru strokovne zaposlitve, kar pomeni zaposlitev s polnim delovnim časom, za katero delavec migrant prejme plačilo v višini najmanj trikratnika minimalne plače v RS, mora biti oseba mora prijavljena pri pristojnih službah za zaposlovanje v BiH, vendar pa ni potrebno, da je prijavljena 30 dni. Izpolnjevati mora pa pogoj starosti nad 18 let.

### 5.1.2 POSTOPEK ZAPOSILITVE

Postopek zaposlovanja delavcev migrantov in postopek pridobitve dovoljenja za delavca migranta določa Protokol.

Postopek izbire delavca, ki je državljan BiH se začne na pobudo delodajalca, ki na Zavodu RS za zaposlovanje (v nadaljevanju: ZRSZ)<sup>155</sup> prijavi prosto delovno mesto na razširjenem obrazcu PD, pri tem pa označi, da gre za zaposlitev državljana BiH. Delodajalec mora označiti, na kakšen način bo opravil končno izbiro kandidata; torej ali bo to na podlagi razgovora s kandidati ali samo na podlagi seznama ustreznih kandidatov in dokumentacije ter kakšno vrsto nastanitve bo nudil delavcu. V primeru, da delodajalec že poimensko pozna delavce, ki jih namerava zaposliti, in če so ti delavci prijavljeni pri službi za zaposlovanje delavcev v BiH, lahko delodajalec tudi sam predlaga kandidate. Izjema se ponovno pojavi kadar gre za strokovno zaposlitev; delodajalec lahko poleg prijave prostega delovnega mesta predlaga tudi kandidata, s katerim želi skleniti pogodbo o zaposlitvi, ter navede njegove podatke.

ZRSZ preveri, ali za to določeno delovno mesto obstajajo domači kandidati; pogoje za zaposlitev tujca v skladu s 27. členom ZZDT-1; od Davčnega urada RS zahteva podatke o poravnanih davčnih obveznostih s strani podjetja; pozove delodajalca da poda izjavo o predhodnem 6-mesečnem poslovanju ter tudi da posreduje podatke o nastanitvi, predhodnih razgovorih in druge podatke, ki so potrebni za zaposlitev delavcev iz BiH.

ZRSZ na osnovi prijave pripravi dokument, v katerem so navedeni osnovni podatki o delodajalcu in prostem delovnem mestu, in ga pošlje Agenciji. Zavod obenem obvesti delodajalca, da je prošnja za posredovanje kandidatov iz BiH posredoval službi za zaposlovanje v BiH, ki bo vlagatelju posredovala seznam kandidatov, oziroma podatke o kraju in času razgovorov s kandidati.

V primeru neizpolnjevanja navedenih pogojev, ZRSZ delodajalca najprej pozove na dopolnitev. Če delodajalec podatkov tudi po pozivu ne posreduje, ZRSZ izda »Obvestilo o nezmožnosti posredovanja delavcev iz BiH«, kjer so obrazloženi razlogi zaradi česar posredovanje ni možno.

Agencija nato v 10 delovnih dneh posreduje seznam ustreznih kandidatov in priloži vso potrebno dokumentacijo, tj. overjeno kopijo potnega lista in potrdilo o ustrezni izobrazbi oziroma kvalifikacijah.

---

<sup>155</sup> Dostopno na: <http://www.ess.gov.si/>.

### **5.1.3 SKLENITEV POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Pogodba o zaposlitvi se sklene najmanj za obdobje enega leta, pri čemer lahko delodajalec določi 3-mesečno poskusno delo. Pogodbo o zaposlitvi lahko delodajalec z izbranim kandidatom sklene takoj po razgovoru, lahko pa tudi preko Agencij. V drugem primeru delodajalec pošlje podpisano pogodbo o zaposlitvi, Agencija pa poskrbi za podpis pogodbe tudi s strani delavca migranta. Agencija nato pošlje podpisano pogodbo z vso potrebno dokumentacijo delodajalcu in Zavodu RS za zaposlovanje.

### **5.1.4 POSTOPEK IZDAJE DOVOLJENJA PO SPORAZUMU**

Po zaključku izbora kandidatov in sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, delodajalec vloži vlogo za izdajo dovoljenja pri ZRSZ na posebnem obrazcu »TUI-BIH-1«. Vlogi mora priložiti tudi izjavo o poslovanju, iz katere izhaja, da je imel delodajalec za obdobje zadnjih 6 mesecev poslovni izid v višini najmanj dveh minimalnih bruto plač ali da je v zadnjih štirih mesecih investiral v povečanje opredmetenih osnovnih sredstev za opravljanje dejavnosti v višini več kot 10.000 evrov. Druga izjava, ki jo mora delodajalec predložiti, je izjava o nastanitvi delavca migranta.

ZRSZ o vlogi za izdajo delovnega dovoljenja odloči najpozneje v 15 dneh od prejete popolne vloge. Ker so bili zakonski pogoji za izdajo dovoljenja preverjeni že v predhodnem postopku, se v tokratnem postopku preverja le izpolnjevanje pogojev na strani delavca, kot sta izobrazba in drugi zahtevani pogoji, ter morebitna pravnomočna kaznovanost delodajalca v času od zaključka predhodnega postopka do vloge za delovno dovoljenje.

Dovoljenje se izda z veljavnostjo 3 let. Dovoljenje se sicer izda na vlogo delodajalca, vendar pa ima delavec po prvem letu zaposlitve, ko mora biti delavec migrant zaposlen pri delodajalcu, ki je vložil vlogo za izdajo dovoljenja, oziroma pri njegovem pravnem nasledniku, prost dostop na trg dela. To dejansko pomeni, kot da bi delavec pridobil osebno delovno dovoljenje.

Ko delavec vstopi v RS se mora javiti delodajalcu, kateri ga mora v 15 dneh od dneva vročitve dovoljenja za prebivanje prijaviti v socialno zavarovanje, sicer se dovoljenje razveljavi.

Vse stroške zaposlovanja in izdaje dovoljenja za delavca iz BIH krije delodajalec.

### **5.1.5 PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV MIGRANTOV**

Kot že omenjeno, ima delavec po preteku enega leta prost dostop na slovenski trg dela.

Četudi je delavec v RS pri delodajalcu opravljal le sezonsko zaposlitev, to ni ovira za delodajalca da zaprosi za dovoljenje za delavca migranta v primeru, da ga želi zaposliti.

Glede pravic so delavci migranti upravičeni do enakega obravnavanja kot državljani RS. To velja predvsem glede delovnih pogojev, všteti plačo, pravice pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi ter

varnosti in zdravja pri delu; glede svobode združevanja in članstva v organizaciji, ki zastopa delavce ali delodajalce; glede izobraževanja in poklicnega usposabljanja<sup>156</sup>.

### 5.1.6 PRENEHANJE DELOVNEGA DOVOLJENJA

Sporazum kot razloge za prenehanje pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju: PoZ) našteva odpoved PoZ s strani delavca migranta, sporazumno prekinitve PoZ, odpoved PoZ iz krivdnih razlogov, odpoved PoZ med trimesečnim poskusnim delom ali pa delodajalec odpove PoZ iz poslovnih razlogov. V primeru da do prenehanja pogodbe v naštetih primerih pride v prvem letu zaposlitve, mora delodajalec o tem obvestiti ZRSZ ki sproži nadaljnji postopek za prenehanje veljavnosti dovoljenja in vrnitev delavca migranta v BIH.

V primeru, da delavec migrant izpolnjuje pogoje za uveljavitev pravice do denarnega nadomestila, in le tega tudi prejema, ZRSZ ne sproži postopka za vrnitev takega delavca v BIH do konca trajanja njegove pravice.

V tem primeru ponovno velja izjema za delavce, ki opravljajo strokovno zaposlitev. Takemu delavcu delovno dovoljenje ne preneha veljati, če v 30 dneh od prenehanja delovnega razmerja sklene novo PoZ.

V primeru, ko poteče prvo leto zaposlitve in pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca migranta, v primeru sporazumne prekinitve pogodbe o zaposlitvi ali v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnih razlogov delavca migranta, delavec migrant v 30 dneh ponovno vključiti v socialno zavarovanje v RS na podlagi nove zaposlitve ali samozaposlitve. V nasprotnem primeru pristojni nosilec sproži vse potrebne postopke za prenehanje veljavnosti dovoljenja in vrnitev delavca migranta v BIH.

Kadar delavcu migrantu preneha PoZ, vendar ne po njegovi krivdi, ima pravico vpisati se v evidenco brezposelnih oseb in uveljavljati pravice iz naslova brezposelnosti. Tak delavec prejema denarno nadomestilo. Zaposli se lahko pri kateremkoli delodajalcu v RS ali pa se samozaposli.

Delavcu migrantu dovoljenje preneha veljati ko mu preneha pravica do denarnega nadomestila, v kolikor v vmesnem času ni pridobil nove zaposlitve. Tak delavec se mora za najmanj šest mesecev vrniti v BIH. V primeru da se je delavec pred potekom izplačila denarnega nadomestila vrnil v BIH, se mu le to zamrzne, preostalo izplačilo pa je mogoče ob ponovni vrnitvi v RS.

Sporazum navaja tudi druge razloge, zaradi katerih delavcu migrantu preneha delovno dovoljenje<sup>157</sup>:

- a) če delodajalec delavca migranta odpusti med poskusnim delom, razen če je delavec migrant upravičen do denarnega nadomestila;

---

<sup>156</sup> 12. člen Sporazuma.

<sup>157</sup> 18. člen Sporazuma.

- b) če delavec migrant odpove pogodbo o zaposlitvi in se v roku iz četrtega odstavka 16. člena tega sporazuma ne zaposli pri drugem delodajalcu ali se ne samozaposli;
- c) če delavcu migrantu preneha veljati dovoljenje za prebivanje;
- d) če je proti delavcu migrantu vložena pravnomočna obtožnica zaradi storitve kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti.

### **5.1.7 PODALJŠANJE DELOVNEGA DOVOLJENJA**

Podaljšanje delovnega dovoljenja je na željo delavca mogoče za nadaljnja tri leta, v kolikor ima sklenjeno PoZ za najmanj 1 leto in mu je bila v RS priznana pravica do združevanja družine v skladu z zakonodajo; v kolikor je bil pred potekom veljavnosti dovoljenja najmanj eno leto zaposlen in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi še najmanj za eno leto<sup>158</sup> ali pa je med veljavnostjo dovoljenja pridobil dodatna znanja oziroma poklicne kvalifikacije in na podlagi tega opravljal strokovno zaposlitev najmanj šest mesecev ter ima sklenjeno pogodbo za strokovno zaposlitev še najmanj za eno leto.

RS lahko zavrne izdajo soglasja za podaljšanje dovoljenja delavcu migrantu v primeru, da se ugotovi, da bi odhod delavcev iz BIH ogrozil stanje na trgu dela v BIH. To velja za primer, ko je delavec med veljavnostjo dovoljenja opravljal strokovno zaposlitev najmanj eno leto in ima sklenjeno pogodbo za strokovno zaposlitev še najmanj za eno leto, ali pa je med veljavnostjo dovoljenja pridobil dodatna znanja oziroma poklicne kvalifikacije in na podlagi tega opravljal strokovno zaposlitev najmanj šest mesecev ter ima sklenjeno pogodbo za strokovno zaposlitev še najmanj za eno leto.

### **5.1.8 NASTANITEV TUJIH DELAVCEV<sup>159</sup>**

Delodajalec mora, med drugim, prošnji za delovno dovoljenje predložiti tudi izjavo o nastanitvi delavca migranta. V izjavi mora navesti naslov, kjer bo delavcu ponudil nastanitev, vrsto namestitve ter navesti kdo nosi stroške take namestitve. Mogoče je tudi da si delavec migrant namestitev najde sam.

Pri namestitvi delavcev je treba upoštevati Pravilnik o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji<sup>160</sup>, ki določa minimalne bivanjske in higienske standarde za nastanitev delavcev migrantov zaposlenih v RS.

Med minimalne bivanjske standarde se šteje:

1. prostori, namenjeni prebivanju, spanju in uživanju hrane, morajo imeti tla pokrita s toplo oblogo, stene in strop morajo biti toplotno izolirani, vrata in okna morajo tesniti in se odpirati, da je omogočeno zračenje;

---

<sup>158</sup> Pogoj zaposlitve delavca pred potekom veljavnosti dovoljenja velja tudi v primeru strokovne zaposlitve.

<sup>159</sup> Povzeto po: Pravilnik o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji, Uradni list RS, št. 71/2011 z dne 9. 9. 2011.

<sup>160</sup> *Ibid.*

2. prostori, namenjeni prebivanju, spanju in uživanju hrane, morajo biti vzdrževani tako, da se ohranjajo v dobrem stanju in omogočajo uporabo, zagotovljeno mora biti tudi ogrevanje;

3. v objektu mora biti na vidnem mestu nameščena omarica za prvo pomoč, dosegljiva vsem stanovalcem;

4. v dnevnih in spalnih prostorih mora biti poskrbljeno za zadostno naravno in električno osvetlitev;

5. moški in ženski spalni prostori morajo biti fizično ločeni; za vsakega stanovalca mora biti zagotovljena samostojna postelja, druga nad drugo sta lahko največ dve postelji;

6. v prostoru, ki je namenjen prebivanju, spanju in uživanju hrane, lahko prebiva največ šest oseb;

7. glede na število oseb, ki prebivajo v prostoru, mora biti zagotovljeno na osebo za spanje najmanj 6 m<sup>2</sup>, za kuhinjo 1 m<sup>2</sup> in prebivanje 1 m<sup>2</sup>, brez sanitarnih prostorov.

Posebne določbe glede minimalnih higienskih standardov obstajajo tudi glede sanitarnih prostorov:

1. pri souporabi sanitarij do vključno pet uporabnikov morajo biti nameščeni stranišče s splakovalnikom, umivalnik ter prha z mrzlo in toplo vodo, pri souporabi za šest ali več oseb pa morajo biti nameščeni najmanj eno stranišče s splakovalnikom za največ pet uporabnikov ter najmanj en umivalnik in ena prha z mrzlo in toplo vodo za največ deset uporabnikov;

2. stranišče in prha morata biti fizično ločena od preostalih bivalnih prostorov ali delov prostorov v souporabi;

3. v sanitarijah in straniščih morata biti zagotovljena zračenje in električna osvetlitev, tla in stene pa morajo biti obloženi z materiali, ki se čistijo s sanitarnimi čistili;

4. sanitarije morajo biti fizično ločene za uporabnike različnega spola.

Za nastanitveni prostor mora biti sklenjena najemna pogodba. V primeru spora o višini najemnine, o tem odloča pristojno sodišče.

### **5.1.9 AKTIVNOSTI ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA DELAVCEV IZ BIH<sup>161</sup>**

Glede materialne pomoči delavcem je Vlada RS leta 2011 sprejela sklep, s katerim je zagotovila 300.000 evrov nujnih sredstev za preživetje za vse tiste delavce, ki so bili v težkem materialnem položaju zaradi ravnanj slovenskih delodajalcev. Delavci so denar dobili prek Rdečega križa Slovenije in Slovensko Karitas. Vsak delavec, ki je izpolnjeval pogoje, je bil sprva upravičen do 230 evrov pomoči, v primeru nadaljevanja stiske pa še do dodatnih 230 evrov. Izplačila so bila možna v času med marcem in 6. 5. 2011. Pomoč je pridobilo 1330 delavcev.

---

<sup>161</sup> Povzeto po: [http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko\\_sredisce/novica/article/1966/6702/](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/6702/).

Državi sta sprejeli tudi Sporazum o socialnem zavarovanju med RS in BIH ki je stopil v veljavo 1. 7. 2008. Dne 2. 9. 2011 je začela veljati tudi pomembna sprememba Sporazuma o socialnem zavarovanju med RS in BIH, s katero je izplačilo denarnega nadomestila omogočeno tudi zavarovancem iz BIH z dovoljenjem za začasno prebivanje v Sloveniji. Do uveljavitve spremembe je sporazum namreč določal, da se denarno nadomestilo izplačuje le brezposelnim osebam, ki imajo v Sloveniji dovoljenje za stalno prebivanje.

Z uveljavitvijo spremembe sporazuma se lahko brezposelne osebe, ki jim je ZRSZ že izdal odločbo o mirovanju pravice do denarnega nadomestila in so še vedno brezposelni ter imajo dovoljenje za začasno prebivanje v Sloveniji, v 30 dneh po prenehanju razloga mirovanja, prijavijo pri Zavodu in vložijo zahtevek za preostali oziroma neizkoriščeni del pravice do denarnega nadomestila.

## **5.2 ZAPOSLOVANJE TUJCEV IZ BIH V PODJETJU JURČIČ & CO. D.O.O.**

Po besedah zaposlene v podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. (v nadaljevanju: podjetje), ki je odgovorna za pridobitev delovnih dovoljenj za tuje državljane, zaposlovanje delavcev iz BIH odkar je v veljavo stopil Sporazum, poteka večinoma preko elektronske pošte.

Podjetje kot delodajalec objavi na ZRSZ na obrazcu PD sporočilo o prostem delovnem mestu. Kot naziv delovnega mesta se navede »voznik tovornega vozila m/ž«. Gre za voznika v mednarodnem transportu za katerega je zahtevana poklicna kvalifikacija in vozniški izpit CE kategorije. Pod rubriko »posebne zahteve delodajalca«, podjetje napiše, da želi zaposliti tujca, delavca iz BIH, navede znesek bruto plače, potrdi da ima zagotovljeno namestitvev ter da z delavcem ne želi opraviti razgovora.

Kot že omenjeno, je možno tujca v RS zaposliti samo v primeru, da ni domačih primernih kandidatov. Naslednji dokument, ki sledi, je obvestilo ZRSZ o obstoju ustreznih domačih ali z domačimi izenačenih brezposelnih oseb. To je potrdilo ZRSZ, da v evidenci brezposelnih oseb ni ustreznih kandidatov za prosto delovno mesto voznika/ce v mednarodnem prometu. Kadar ustrezni kandidati obstajajo, imajo le-ti prednost pri zaposlitvi pred tujci. Vendar pa se je v praksi podjetja JURČIČ & Co. d.o.o. izkazalo, da nihče izmed slovenskih državljanov ni bil pripravljen sprejeti delovnega mesta, največkrat zaradi višine plačila in zaradi nestalnega urnika dela.

Odgovorna oseba v podjetju nato prejme elektronsko sporočilo o dopolnitvi vloge za zaposlitev državljana BIH in sicer mora priložiti »Izjavo o poslovanju« in »Izjavo o nastanitvi delavca migranta«. Skupaj s tem iz podjetja sporočijo tudi, da že imajo izbrana kandidata in navedejo njune osebne podatke. V praksi podjetja je namreč, da kandidate izbirajo s pomočjo drugih voznikov, ki so v podjetju že zaposleni in so prav tako državljani BIH. V navadi je tudi, da drugi vozniki posredujejo potrebno dokumentacijo odgovornim v podjetju. To pomeni predvsem potrdilo iz zavoda za zaposlovanje BIH, s katerim potrjujejo, da je delavec na Zavodu prijavljen več kot 30 dni.

Agencija v odgovor pošlje sporočilo, v katerem prosi za osebne podatke kandidatov (v kolikor jih podjetje že ima izbrane) saj bo v nasprotnem primeru objavila oglas o prostem delovnem mestu. Iz podjetja pošljejo podpisano PoZ. V vmesnem času ZRSZ pošlje obvestilo o začetem

postopku posredovanja delavcev iz BIH. To obvestilo je predpogoj za vložitev vloge za izdajo delovnega dovoljenja za delavca.

Vlogo za izdajo delovnega dovoljenja vložijo podjetje. Kot že omenjeno, se vložijo na vnaprej pripravljenem obrazcu TUJ-BIH-1. Priložiti je treba Izjavo o poslovanju delodajalca in Izjavo o nastanitvi delavca migranta ter podpisano PoZ. V podjetju izpolnjujejo oba pogoja, torej za obdobje zadnjih 6 mesecev poslovni izid v višini najmanj dveh minimalnih bruto plač in je v zadnjih štirih mesecih investiralo v povečanje opredmetenih osnovnih sredstev za opravljanje dejavnosti v višini več kot 10.000 evrov. Pri izjavi o nastanitvi delavca, navedejo, da podjetje nudi posteljo delavcu ki je zanj popolnoma brezplačna in gre na stroške podjetja. Pred kratkim so na poslovnem naslovu podjetja zgradili nov kompleks, ki je namenjen prav nastanitvi delavcev migrantov. Vlogi predložijo tudi Spričevalo o opravljenem preskusu znanja za pridobitev temeljnih kvalifikacij voznika/ce v cestnem prometu, ter fotokopijo osebnega dokumenta ter vozniškega dovoljenja. Temeljna poklicna kvalifikacija za voznike se imenuje »Koda 95« in jo na Upravni enoti vpišejo v vozniško dovoljenje.

ZRSZ nato izda delovno dovoljenje na podlagi Sporazuma med RS in BIH o zaposlovanju državljanov BIH v RS.

Povprečno postopek od objave oglasa za prosto delovno mesto do pridobitve dovoljenja traja 2 meseca. Delavec in Podjetje navadno PoZ podpišeta že v času komunikacije z Agencijo za delo in zaposlovanje BIH, kar je večinoma 1 mesec pred izdajo delovnega dovoljenja. PoZ podpišejo za dobo 14 mesecev in sicer predvsem zaradi praktičnega vidika ker pomeni zaradi časa, ki preteče med podpisom pogodbe in dejansko izdajo dovoljenja. Pogoj za izdajo dovoljenja je namreč, da ima delavce pogodbo sklenjeno za najmanj 12 mesecev po izdaji dovoljenja.

### **5.3 PRIMERI IZ PRAKSE PODJETJA**

Primer 1: Delavec je že imel veljavno dovoljenje

Primer se nanaša na delavca iz BIH, ki se je v Podjetju nameraval zaposliti kot voznik tovornega vozila. Podjetje je Agencij že posredovalo vse potrebne dokumente, zato je vložilo prošnjo za pridobitev dovoljenja. S strani ZRSZ so prejeli odločbo o zavrnitvi zahtevka za izdajo dovoljenja za zaposlitev, s katero so zavrnili zahtevek Podjetja. V obrazložitvi so zapisali, da tujec ni izpolnjeval pogojev za izdajo delovnega dovoljenja na podlagi Sporazuma. Razlog za to je bil, da je delavec že imel veljavno delovno dovoljenje v RS. Delavec je bil najverjetneje istočasno v dogovoru z dvema podjetjema, izmed katerih je drugo podjetje prej vložilo prošnjo za dovoljenje.

Primer 2: Delavec je vrnil dovoljenje.

Podjetje je zaprosilo za izdajo delovnega dovoljenja za delavca BIH in sicer na delovnem mestu voznika v mednarodnem prometu. Čez določen čas je delavec dovoljenje vrnil. Od BIH namreč ni mogel pridobiti potrdila o nekaznovanju.

## **5.4 IZVAJANJE SPORAZUMA V PRAKSI**

Prva dogovarjanja glede sklenitve Sporazuma so se začela že med leti 2008/2009. Pomembno vlogo je imelo dejstvo, da je približno 60% tujcev, ki prihajajo iz držav z območja nekdanje Jugoslavije, zaposlenih v RS prav državljanov BIH. Po podatkih s strani ZRSZ je mogoče opaziti, da so bila prva dovoljenja po Sporazumu izdana šele maja 2013, čeprav je sporazum začel veljati že v začetku marca 2013. Razlog za to je, da so bile vloge, vložene pred 1. 3. 2013 obravnavane še po ZZDT-1 in ne po Sporazumu. Iz tega je mogoče sklepati da standardni postopek pridobitve dovoljenja v praksi poteka približno 2 meseca.

5. člen Sporazuma določa, da se za spremljanje Sporazuma ustanovi meddržavna komisija (v nadaljevanju: Komisija). Januarja 2014 je bilo prvo zasedanje Komisije, sklicano s strani RS. Ugotovljeno je bilo, da so bili začetni problemi povezani predvsem z nepoznavanjem novega postopka po Sporazumu s strani delodajalcev. Tako je mogoče v letu 2013 opaziti upad zaposlovanja državljanov BIH. Leta 2013 je bilo na podlagi Sporazuma izdanih skupno 658 dovoljenj. V letu 2014 je bilo do konca julija izdanih že 1.094 dovoljenj. Opozoriti je potrebno, da se poleg dovoljen na podlagi Sporazuma izdajata tudi dovoljenje za zaposlitev in dovoljenje za delo kadar gre za delo, ki je izrecno izvzeto iz Sporazuma. Točka (a) 5. člena Sporazuma tako izvzema državljane BIH, ki so na dan 01.03.2013 zakonito zaposleni v RS. V praksi se ta točka širše razlaga. Namreč, Sporazum se dejansko uporablja le za tiste državljane BIH, ki se v RS zaposlijo na novo, ne pa tudi za tiste ki že prebivajo v RS. Tudi osebna delovna dovoljenja na podlagi Sporazuma niso urejena in jih državljani BIH pridobivajo enako kot ostali tujci.

Komisija je tista, ki je pristojna za izvajanje Sporazuma v praksi. Januarja je bila sestavljena iz predstavnikov ZRSZ, predstavnikov Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter predstavnikov Ministrstva za zunanje zadeve. Upošteva dejstvo, da Sporazum zadeva delodajalce in delavce bi bilo mogoče smiselno, da bi na zasedanju Komisije sodelovali tudi predstavniki le teh.

Naslednje zasedanje Komisije mora sklicati Vlada BIH. Predvideno je namreč, da državi izmenično skličeta zasedanje.

4. člen Sporazuma dopušča možnost, da pristojni organ RS glede na stanje trga dela in potreb delodajalcev, določi letni obseg delavcev migrantov iz BIH. Trenutno tega obsega še ni.

### **5.4.1 KRITIKE SPORAZUMA**

Na kritiko Sporazuma so v začetku letošnjega leta opozorili Predstavniki Zveze Svobodnih Sindikatov Slovenije. Trdijo namreč, da Sporazum dopušča izkoriščanje delavcev iz BIH s strani slovenskih delodajalcev. Omenjajo 16. člen Sporazuma ki sicer govori o primerih prenehanja PoZ. V primeru, da delavec migrant odpove PoZ v prvem letu zaposlitve, delodajalec o tem obvesti ZRSZ, ki sproži postopek prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja in vrnitev delavca v BIH. Sindikati opozarjajo predvsem na kritičen primer, ko delavec odpove PoZ zaradi razloga, ker mu delodajalec že več mesecev ni izplačal plače. Prav tako se mora delavec vrniti v BIH vsaj za dobo šestih mesecev. V primeru, da delavec odpove PoZ po prvem letu zaposlitve, pa mora tak delavec najkasneje v 30 dneh skleniti novo PoZ in se vključiti v socialno zavarovanje. To naj bi bilo nerealno pričakovati glede na povprečno dobo brezposelnosti v RS. Sindikati menijo, da gre za možnost krožnih migracij. Slovenski delodajalci naj bi torej imeli še večjo možnost

izkoriščanja tujih delavcev, saj si delavec ne bo upal pritožiti čez delodajalca, ker bo v nasprotnem primeru tvegala izgon iz RS<sup>162</sup>.

Sporazum je sporen tudi glede na postopek, ki ga predpisuje za zaposlitev delavcev. Sporazum je bil sklenjen z namenom olajšati zaposlovanje državljanov BIH, saj le-ti predstavljajo več kot polovico vseh tujcev ki se zaposlujejo v RS. Upravičeno bi bilo pričakovati, da bo Sporazum prinesel neke ugodnosti ter bolj enostaven postopek zaposlovanja. Dejansko pa gre za postopek ki ima dve fazi; predhodni postopek in postopek od vložitve vloge za izdajo dovoljenja. Predpogoj je tudi, da je tuji delavec najmanj 30 dni že predhodno prijavljen na Zavodu za zaposlovanje BIH. V praksi se je izkazalo, da je tak postopek še bolj dolgotrajen in zapleten. Pri ostalih tujcih namreč predpogoja prijave na Zavodu za zaposlovanje BIH ni. Vsi delodajalci ne poznajo novega postopka in najprej vložijo prošnjo za pridobitev dovoljenja. Ker predhodnega postopka v takem primeru ni bilo, je prošnja nepravilno vložena in se kot taka zavrne.

Sporna je tudi določba 22. člena Sporazuma, ki določa pogoje za ponovno vračanje državljanov BIH v RS. V primerih, ko se tak delavec prostovoljno vrne v BIH in se želi ponovno zaposliti v RS, je to mogoče le po 6-mesečni prekinitvi zakonitega bivanja v RS. V praksi se ta problem pojavi, kadar je delavcu prenehalo delovno dovoljenje zaradi odpovedi PoZ. Tak delavec ima sicer še 30 dni časa, da najde novo zaposlitev, preden mu delovno dovoljenje dejansko preneha, vendar pa glede na trenutne razmere na trgu dela ni mogoče realno pričakovati, da bi tak delavec našel novo zaposlitev v tako kratkem času. V takem primeru se mora delavec vrniti v BIH in bi se šele po 6 mesecih lahko vrnil v RS. V praksi zato velja stališče, da 6-mesečna prekinitve nastopi šele po izteku 3-letnega roka za katerega se pridobi delovno dovoljenje. Ker je Sporazum začel veljati šele lani, ta 3-letni rok še ni nastopil, zato tudi konkretnih primerov še ni.

#### **5.4.2 STATISTIČNI PODATKI GLEDE ZAPOSLOTITVE TUJCEV V RS<sup>163</sup>**

Iz podatkov ZRSZ izhaja, da je bilo v letu 2014 do vključno julija izdanih skupaj 10.911 delovnih dovoljenj in s tem skupno 24.964 veljavnih delovnih dovoljenj. Če primerjamo številke z letom 2013, je mogoče opaziti, da se številke ujemajo. Med vsemi tujci ki se zaposlujejo v RS, prevladujejo tisti, ki so državljani držav z območja nekdanje Jugoslavije. Takih tujcev je bilo letos skupaj 9.561. Od tega je bilo 3.751 delovnih dovoljenj izdanih za državljane BIH, 2.429 za državljane Hrvaške in 2.199 za državljane Srbije.

Pri delavcih BIH, ki so se zaposlili na podlagi Sporazuma prevladujejo predelovalne dejavnosti, gradbeništvo ter promet in skladiščenje. Pri ostalih tujcih je v zadnjih dveh letih opaziti, da se večinoma zaposlujejo v gradbeništvu ali pa v kategoriji »promet in skladiščenje«.

---

<sup>162</sup> Članek: Sindikati opozorili na krivičnost sporazuma o zaposlovanju delavcev BiH v Sloveniji, 10.01.2014 (Dostopen na: <http://www.24ur.com/novice/slovenija/sindikati-opozorili-na-krivicnost-sporazuma-o-zaposlovanju-delavcev-bih-v-republiki-sloveniji.html>).

<sup>163</sup> Podatki dostopni na: [http://www.ess.gov.si/trg\\_dela/trg\\_dela\\_v\\_stevilkah/zaposlovanje\\_tujcev](http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/zaposlovanje_tujcev), 28.08.2014.

## 5.5 SKLEPNO

Skoraj 90 odstotkov vseh tujcev, ki v RS pridejo z namenom zaposlitve, je tistih, ki so državljani držav z območja nekdanje Jugoslavije. V veliki večini se zaposlujejo na delovnih mestih, za katera se ne zahteva visoka stopnja izobrazbe. RS je naredila velik korak s sklenitvijo Sporazuma. Žal pa se je v praksi izkazalo, da bi bilo smiselno nekaj določb spremeniti ali pa vsaj širše razlagati. Bistvo sporazuma, ki ga država sklene, je namreč v tem, da se postopek poenostavi, ali da se določijo blažji pogoji, torej da gre za neke dodatne ugodnosti. Težava pri konkretnem Sporazumu je tudi to, da so se prva pogajanja začela že leta 2008, v veljavo je stopil šele leta 2013, medtem pa se je drastično spremenil trg dela v RS.

Na podlagi podatkov iz oddelka za tujce na ZRSZ je mogoče sklepati, da se delodajalci počasi privajajo na nov postopek, še vedno pa je veliko takih, katerih vloge so zavrnjene zaradi nespoštovanja predhodnega postopka izbite delavca migranta.

Podjetje JURČIČ & Co. d.o.o. je bilo ustanovljeno že leta 1992 in še vedno uspešno posluje. V času svojega poslovanja že več let zaposlujejo tudi tuje delavce. V kadrovski službi se ukvarjajo s pridobitvijo delovnih dovoljenj za svoje delavce. Z novim postopkom, ki ga predpisuje Sporazum, niso imeli večjih težav. Uspešno sodelujejo tudi z Agencijo za delo in zaposlovanje BIH. Kot dobra praksa se je v podjetju izkazalo sodelovanje med kadrovsko službo in delavci migranti, ki so zaposleni v podjetju.

Podjetje ima par slabih preteklih izkušenj z delavci, ki so predčasno zapustili delovno mesto. Podjetje bi to morda lahko izboljšalo s tem, da bi delavce pred zaposlitvijo povabilo na razgovor oziroma bi jih prosili, naj predložijo svoj življenjepis, iz katerega bi bile razvidne pretekle delovne izkušnje. Mnogi izmed delavcev tudi niso sposobni zdržati raznolikega urnika, ki ga imajo kot vozniki.

## 6 DELOVNA DOVOLJENJA (Tilen Tomazin)

Z vse večjim povezovanjem držav na področju trga dela (prek poenostavljanja postopkov, ki omogočajo čez mejni pretok delovne sile) ter z globalizacijo znanj in poklicev (z izenačevanjem razvojne stopnje med državami, se usklajujejo tudi potrebe trga delovne sile) se odpirajo velike priložnosti za delo na tujih, bolj delujočih, trgih. Kljub temu, da razni državni uradi ter druge zasebne institucije primerjajo atraktivnost trga dela na podlagi številnih kazalcev (pokazateljev), so v praksi pomembni le trije. In to so: vrednost delovne sile na ciljnem (tujem) trgu, enostavnost oziroma oteženost postopkov, ki omogočajo prehod ter povpraševanje ciljnega trga po delovni sili.

Na prvo ter tretje omenjeni kazalec država vpliva posredno, na drugega (enostavnost oziroma oteženost postopkov prehoda) pa izključno in neposredno. Vrednost delovne sile ter povpraševanje po njej sta zadevi, ki v pretežni meri spadata v delokrog poznavalcev ekonomske stroke. Kar pa se tiče postopkov prehoda, je z izključnim vplivanjem in diskrecijo države (in drugih naddržavnih oblastnih tvorb; beri EU) pri urejanju tega vprašanja zadeva predmet pravne ureditve. Zaradi tega se predmeten članek omejuje na presojo delovnih dovoljenj ter drugi vprašanj tesno povezanih z njimi.

Kot delodajalec moramo biti pri zaposlitvi delavca zelo skrbni.<sup>164</sup> Paziti moramo na usklajenost internega akta o sistemizaciji delovnih mest s pogoji, ki jih navedemo na obrazcu potreba po delavcu, pravočasno oddajo obrazca in upoštevanje roka za novo zaposlitev. Ko pa zaposlujemo tujca, sta skrbnost ter poznavanje zakonodaje še bolj pomembni, saj gre tu za preplet delovne zakonodaje ter zakonodaje s področja tujcev. Tekom postopka zaposlovanja tujega delavca moramo biti v primerjavi s postopkom zaposlovanja domačega delavca pozorni na različna dovoljenja, saj bo le tako lahko tujec kasneje legalno opravljal delo.

Za razliko od državljana se tuja oseba lahko zaposli v Sloveniji le, če predhodno pridobi delovno dovoljenje. Pri tem imajo državljani Evropske unije veliko prednost, saj je prost pretok oseb poleg prostega pretoka blaga, kapitala in storitev ena temeljnih svoboščin notranjega trga EU. Pravica do prostega gibanja znotraj EU se nanaša na delavce, študente, upokojene, skratka na vse državljane EU ter njihove družinske člane (ne glede na državljanstvo). Po 9. členu Zakona o zaposlovanju in delu tujcev<sup>165</sup> (v nadaljevanju ZZDT-1) imajo pravico do prostega dostopa na slovenski trg dela:

- družinski člani slovenskega državljana, ki svojo pravico dokazujejo z dovoljenjem za začasno prebivanje za družinskega člana;
- državljani držav članic EU, EGP in Švicarske konfederacije, ki svojo pravico dokazujejo z državljanstvom države članice EU, EGP ali Švicarske konfederacije;

---

<sup>164</sup> Grofelnik in Premk, Zakon o zaposlovanju tujcev in njegova uporaba v praksi, (2007).

<sup>165</sup> Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1), Uradni list RS, št. 26/11, 21/13 - ZUTD-A in 100/13 - ZUTD-C.

- družinski člani državljanov iz druge alineje, ki nimajo državljanstva države članice EU, EGP ali Švicarske konfederacije in imajo dovoljenje začasno prebivanje za družinskega člana ali vizum za dolgoročno bivanje, s katerim tudi dokazujejo svojo pravico do prostega dostopa na trg dela;
- tujci z dovoljenjem za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji;
- begunci, ki svojo pravico dokazujejo z dokumentom, izdanim na podlagi zakona, ki ureja mednarodno zaščito;
- tujci, ki imajo status rezidenta za daljši čas v drugi državi članici EU, po enem letu prebivanja v Republiki Sloveniji, dokler imajo v Republiki Sloveniji veljavno dovoljenje začasno prebivanje, s katerim tudi dokazujejo svojo pravico do prostega dostopa na trg dela;
- tujci slovenskega rodu do tretjega kolena v ravni vrsti, ki svojo pravico dokazujejo z dovoljenjem začasno prebivanje za tujca slovenskega rodu.
- Za družinske člane slovenskega državljana in družinske člane državljana države članice EU, EGP ali Švicarske konfederacije iz 1. in 3. točke prejšnjega odstavka se po zakonu štejejo osebe, ki jim je zaradi združitve družine izdano dovoljenje za prebivanje v Republiki Sloveniji ali vizum za dolgoročno bivanje.

Za vse osebe, ki niso zaobjete s 9. členom ZZDT-1, ter prav tako ne izpolnjujejo pogojev 5. člena omenjenega zakona (le-ta določa še nekaj specialnih skupin oseb, ki za zaposlitev ali delo v Republiki Sloveniji delovnega dovoljenja prav tako ne potrebujejo) morajo za legalno opravljanje dela imeti veljavno delovno dovoljenje. Besedna zveza »legalno opravljanje« je postavljena namerno, saj je to sivo področje trga dela prisotno tudi pri nas. O tem bo govora v nadaljevanju. Ko govorimo o delovnih dovoljenjih, se moramo zavedati, da se to dovoljenje tesno povezuje z dovoljenjem za prebivanje. Praviloma je delovno dovoljenje osnova za pridobitev slednjega. Gre sicer za dve različni dovoljenji, delovno izda Zavod za zaposlovanje, dovoljenje za bivanje pa upravna enota. Za zakonito delo in bivanje v Sloveniji potrebujemo obe dovoljenji.

Nadalje sta omenjeni dovoljenji povezani s pridobitvijo državljanstva. Tako Republika Slovenija, kot tudi velika večina držav po svetu, dopuščajo možnost pridobitve državljanstva ob pogoju določenega obdobja dela in bivanja v državi.

V 10. členu ZZDT-1 zakon opredeli pojem delovnega dovoljenja in sicer zakon pravi da je delovno dovoljenje dokument, ki tujcu omogoča, da se v Republiki Sloveniji zaposli, samozaposli, opravlja storitve ali druga pogodbeno dela v skladu z določbami tega zakona. Nadalje zakon taksativno našteje vrste delovnih dovoljenj, to so osebno delovno dovoljenje, dovoljenje za zaposlitev in dovoljenje za delo.

Glavne razlike med temi tremi vrstami delovnih dovoljenj<sup>166</sup> so predvsem v času trajanja, v osebi vložnika vloge za izdajo dovoljenja, v mestu vložitve vloge ter v obliki dostopa do trga dela.

<sup>166</sup> Spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje, URL: <http://www.ess.gov.si/>.

Tako je osebno delovno dovoljenje lahko izdano za določen čas, dovoljenje za zaposlitev običajno za čas sklenitve pogodbe (torej določen čas), dovoljenje za delo za določen čas. Vložnik vloge za izdajo dovoljenja je pri osebnem delovnem dovoljenju tujec, pri dovoljenju za zaposlitev domači delodajalec, pri dovoljenju za delo pa domači ali tuji delodajalec. Vloga za osebno delovno dovoljenje se vloži pri Centralni službi Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in omogoča prost dostop do trga dela. Za pridobitev dovoljenja za zaposlitev je potrebno vlogo vložiti pri območni službi, v kolikor gre za predhodno preverjanje trga, sicer pa pri Centralni službi, ta vrsta dovoljenja pa bo izdana, le če ni ustreznih domačih brezposelnih oseb. Vlogo za dovoljenje za delo pa se vloži pri Centralni službi oziroma v primeru sezonskega dela pri območnem zavodu. Slednje dovoljenje se izda brez preverjanja stanja na trgu, ob spoštovanju predpisane kvote.

## **6.1 DOVOLJENJE ZA ZAPOSILITEV**

Dovoljenje za zaposlitev se izda, če oseba izpolnjuje pogoje 27. člena ZZDT-1 in če v evidenci Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ni ustreznih domačih brezposelnih oseb oziroma oseb, ki so glede pravic do zaposlitve izenačene z državljani Republike Slovenije. Pogoji 27. člena so tako naslednji:

1. da je delodajalec ustrezno registriran ali vpisan v poslovnem registru;
2. da delodajalec šest mesecev pred vložitvijo vloge za izdajo dovoljenja za zaposlitev ni vložil pisnega obvestila o prenehanju potreb po delu večjega števila delavcev na zavod, skladno z zakonom, ki ureja delovna razmerja;
3. da delodajalec iz poslovnih razlogov šest mesecev pred vložitvijo vloge ni odpuščal delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za zasedbo delovnega mesta, za katero je delodajalec vložil vlogo za izdajo dovoljenja za zaposlitev;
4. da delodajalec šest mesecev pred vložitvijo vloge ni zavrnil zaposlitve brezposelne osebe, ki je ustrezala zahtevanim pogojem;
5. da delodajalec za obdobje zadnjih šestih mesecev izkaže pozitivni poslovni izid v višini najmanj dveh minimalnih bruto plač, ali da je v zadnjih štirih mesecih investiral v povečanje opredmetenih osnovnih sredstev za opravljanje dejavnosti v višini več kot 10.000 evrov;
6. da je delodajalec za zadnjih šest mesecev pred vložitvijo vloge ali za čas poslovanja, če je ta krajši od šest mesecev, predlagal obračune davčnega odtegljaja za dohodke iz delovnega razmerja oziroma plačilne listine in poravnaval davke in prispevke iz naslova zaposlitve in dela;
7. da je delodajalec prijavil prosto delovno mesto;
8. da ni izkoriščena kvota, če je določena kvota delovnih dovoljenj, s katero se omejuje število tujcev na trgu dela;
9. da tujec izpolnjuje pogoje, ki jih zahteva delodajalec;

10. da delodajalec priloži z njegove strani podpisano pogodbo o zaposlitvi.

Vidimo lahko, da so zahteve precej blage narave ter vezane na precej kratke omejevalne roke. Poleg tega omenjeni zakon v določenih primerih dopušča, da se dovoljenje za zaposlitev izda brez kontrole trga dela oziroma brez preverjanja, ali so v evidenci Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ustrezne domače brezposelne osebe oziroma osebe, ki so glede pravic do zaposlitve izenačene z državljanji Republike Slovenije. V teh primerih se dovoljenje lahko izda, če so izpolnjeni pogoji iz 1., 6., 7., 8., 9. in 10. točke drugega odstavka 27. člena Zakona o zaposlovanju in delu tujcev.

## 6.2 OSEBNA DELOVNA DOVOLJENJA

Druga vrsta delovnih dovoljenj je osebno delovno dovoljenje. ZZDT-1 pravi, da se to delovno dovoljenje izda za čas določen v zakonu, neodvisno od stanja in razmer na trgu dela. To delovno dovoljenje omogoča delavcu zaposlitev pri kateremkoli delodajalcu v Sloveniji. Vlogo za izdajo osebnega delovnega dovoljenja delavec vloži na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje na posebnem obrazcu. Poznamo štiri vrste osebnih delovnih dovoljenj, in sicer:

- osebno delovno dovoljenje za 1 leto – za samozaposlitev (le-to tujcu omogoča, da se registrira kot samostojni podjetnik posameznik ali da ustanovi oziroma soustanovi osebno gospodarsko družbo)
- osebno delovno dovoljenje za 3 leta,
- osebno delovno dovoljenje za posebne kategorije tujcev,
- osebno delovno dovoljenje na podlagi mednarodne pogodbe.

Osebno delovno dovoljenje za samozaposlitev se izda tujcu pod naslednjimi pogoji:

- če v času vložitve vloge za izdajo osebnega delovnega dovoljenja zakonito prebiva v Republiki Sloveniji in je pred registracijo ali vpisom najmanj eno leto neprekinjeno prebival v Republiki Sloveniji (pogoj ne velja za tujca, ki je bil najmanj eno leto pred registracijo ali vpisom neprekinjeno zaposlen kot dnevni delovni migrant v Republiki Sloveniji in za tujca, ki ima status rezidenta za daljši čas v drugi državi članici EU);
- v primeru, ko se lahko določena dejavnost opravlja le v poslovnem prostoru, mora tujec izkazati lastništvo poslovnega prostora ali najemno pogodbo ali, v primeru, ko poslovni prostor ni pogoj, lastništvo prostora ali ustrezno najemno pogodbo za prostor, kjer ima sedež (pri soustanavljanju osebne gospodarske družbe zadostuje, da pogoj izpolnjuje eden od ustanoviteljev);
- v vseh primerih mora tujec izkazati lastna finančna sredstva v višini 10.000 evrov.

Osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo treh let se izda v primerih:

1. družinski član begunca ali tujca z dovoljenjem za stalno prebivanje, ki ima veljavno dovoljenje za začasno prebivanje, zaradi združitve družine;

2. samozaposleni tujec, ki je v Republiki Sloveniji samozaposlen in na tej podlagi prijavljen v socialno zavarovanje zadnjih 22 mesecev ter je vpisan v poslovni register in ima plačane davke in prispevke; vlogo lahko vloži najprej 60 dni pred iztekom veljavnosti osebne delovne dovoljenja za samozaposlitev in najkasneje 30 dni po izteku veljavnosti osebne delovne dovoljenja za samozaposlitev;
3. tujec z najmanj poklicno izobrazbo ali pridobljeno nacionalno poklicno kvalifikacijo v Republiki Sloveniji in dnevni delovni migrant, ki sta bila v zadnjih 24 mesecih najmanj 20 mesecev zaposlena v Republiki Sloveniji in na tej podlagi prijavljena v socialno zavarovanje; vlogo lahko vložita najprej 60 dni pred iztekom veljavnosti delovnega dovoljenja in najkasneje 30 dni po izteku veljavnosti delovnega dovoljenja, na podlagi katerega sta bila zaposlena;
4. tujec, ki je zadnji letnik šolanja končal v Republiki Sloveniji in pridobil najmanj visokošolsko izobrazbo, če si v roku dveh let od pridobljenega naziva najde delodajalca ali se samozaposli;
5. tujec, ki je v Sloveniji zaključil program raziskovalnega dela in si v roku enega leta najde delodajalca ali se samozaposli;
6. družinski član tujca iz prejšnje točke, ki ima veljavno dovoljenje za začasno prebivanje, zaradi združitve družine;
7. družinski član tujca, ki mu je bilo v Republiki Sloveniji izdano dovoljenje za začasno prebivanje zaradi opravljanja raziskovalnega dela, ki ima veljavno dovoljenje za začasno prebivanje, zaradi združitve družine.

Osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo treh let se lahko tudi enkrat podaljša (in sicer za eno leto v primeru, če je bil tujec zadnjih šest mesecev pred vložitvijo vloge za podaljšanje zaposlen ali samozaposlen in na tej podlagi prijavljen v socialno zavarovanje v Republiki Sloveniji) ali pa ponovno pridobi (enaki pogoji kot pri prvi vlogi).

Osebno delovno dovoljenje za posebne kategorije tujcev se izda v primerih:

1. da je tujec prosilec za mednarodno zaščito - devet mesecev po vložitvi prošnje za mednarodno zaščito: osebno delovno dovoljenje se izda za čas treh mesecev z možnostjo podaljševanja za čas treh mesecev;
2. da je tujec oseba z začasno zaščito: osebno delovno dovoljenje se izda za čas trajanja statusa osebe z začasno zaščito;
3. žrtev trgovine z ljudmi in žrtev nezakonitega zaposlovanja: osebno delovno dovoljenje se izda za čas veljavnosti dovoljenja za prebivanje;
4. oseba s subsidiarno zaščito: osebno delovno dovoljenje se izda za čas treh let.

24. člen ZZDT-1 ureja tudi osebno delovno dovoljenje na podlagi mednarodne pogodbe, katero se izda v primerih in za čas, kot določa mednarodna pogodba.

### **6.3 DOVOLJENJA ZA DELO**

Posebna oblika dovoljenj, ki omogočajo zaposlovanje tujcev, so dovoljenja za delo. Pri izdaji teh dovoljenj se poleg ostalih zakonskih pogojev preverja, ali še ni izkoriščena kvota izdanih delovnih dovoljenj za posamezno obliko zaposlovanja (pri tem se ne preverja stanja na trgu). ZZDT-1 jih ureja v 32. členu. Posebne oblike zaposlovanja in dela tujcev so tako naslednje:

- sezonsko delo tujcev,
- delo tujih zastopnikov,
- usposabljanje in izpopolnjevanje tujcev,
- usposabljanje pri gospodarskih družbah v Republiki Sloveniji.

Sezonsko delo tujcev se izda le za opravljanje dela v kmetijstvu ali gozdarstvu, ki je neločljivo povezano s sezono, v kateri je za posamezno dejavnost značilen izrazito povečan obseg potrebe po delovni sili. Pri tej obliki opravljanja dela se sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas. Izjemoma, če se delo opravlja do največ 30 dni skupaj, se lahko sklene tudi civilnopravna pogodba – torej pogodba o delu (sklene se lahko največ trikrat v koledarskem letu). Delodajalec lahko, v primeru sklenjenega delovnega razmerja, poda vlogo za podaljšanje ali ponovno izdajo dovoljenja za delo, ob pogoju, da skupno trajanje veljavnosti enega ali več dovoljenj izdanih za istega tujca ne presegajo šest mesecev v koledarskem letu.

Drugo v sklopu posebnih oblik zaposlovanja in dela tujcev je delo tujih zastopnikov. To dovoljenje za delo lahko pridobijo za zastopnika tujca le samostojni podjetniki in pravne osebe, ustanovljene v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe. Pogoje za pridobitev dovoljenja za delo zastopnika tujca predpisuje 34. člen ZZDT-1:

1. je registriran najmanj šest mesecev in za obdobje zadnjih šestih mesecev izkaže pozitivni poslovni izid v višini najmanj dveh minimalnih bruto plač, ali je registriran najmanj šest mesecev in je v zadnjih štirih mesecih investiral v povečanje opredmetenih osnovnih sredstev za opravljanje dejavnosti v višini več kot 10.000 evrov;
2. je v vsakem od zadnjih šestih mesecev pred vložitvijo vloge predlagal obračune davčnega odtegljaja za dohodke iz delovnega razmerja oziroma plačilne listine in poravnava davke in prispevke iz naslova zaposlitve in dela;
3. je zastopnik vpisan v ustreznem registru.

Pogoji za pridobitev delovnega dovoljenja za delo tujega zastopnika pa so za samostojnega podjetnika in pravno osebo, ki še nista registrirana več kot šest mesecev, naslednji:

1. v primeru, ko se določena dejavnost lahko opravlja le v poslovnem prostoru, izkaže lastništvo poslovnega prostora ali ustrezno najemno pogodbo, ali v primeru, ko poslovni prostor ni pogoj, izkaže lastništvo prostora ali ustrezno najemno pogodbo za prostor, kjer ima sedež;
2. izkaže investicijo v Sloveniji v višini najmanj 30.000 evrov za zagon družbe;

3. je zastopnik vpisan v ustreznem registru.

Število delovnih dovoljenj za delo zastopnikov, ki jih lahko pridobi posamezen gospodarski subjekt, zakon pogojuje s številom zaposlenih (tako lahko na primer gospodarski subjekt z do deset zaposlenimi pridobi eno dovoljenje za delo za zastopnika družbe in eno dovoljenje za delo za zastopnika podružnice, ne glede na število podružnic). Dovoljenje za delo zastopnika se izda za največ dve leti z možnostjo ponovne izdaje.

Naslednji izmed namenov izdaje delovnega dovoljenja je namen usposabljanja in izpopolnjevanja tujcev. Usposabljanje in izpopolnjevanje tujcev poteka na podlagi sklenjenega delovnega razmerja ter ob vnaprejšnji potrditvi programa s strani gospodarskega združenja, pristojne zbornice ali ministrstva pristojnega za predmetno dejavnost (če je organizator usposabljanja in izpopolnjevanja kateri izmed naštetih subjektov potrditev ni potrebna – v tem primeru organizator in delodajalec skleneta pisno pogodbo, s katero se uredijo medsebojne obveznosti in dolžnosti). Tujec je lahko v posamezen program usposabljanja in izpopolnjevanja vključen le enkrat. Dovoljenje za delo pa se za ta namen izda za čas do enega leta (z možnostjo podaljšanja za največ šest mesecev).

Zadnja, četrta, izmed posebnih oblik zaposlovanja in dela tujcev je usposabljanje v gospodarskih družbah. Pri tem gre za usposabljanje tujih napotnih delavcev in usposabljanje slovenskih delavcev s strani tujih. V obeh primerih je pogoj za izvajanje usposabljanja ta, da sta slovenska in tuja gospodarska družba kapitalsko povezani ali da gre za poslovno-tehnično sodelovanje ali prenos tehnologije. Usposabljanje tujih napotnih delavcev in usposabljanje slovenskih delavcev s strani tujih napotnih poteka na podlagi pogodbe o usposabljanju, ki jo skleneta slovenska in tuja gospodarska družba. Ta pogodba vsebuje določila o medsebojnih obveznostih, program o usposabljanju, ki je osrednji del te pogodbe, pa mora potrditi pristojna zbornica ali združenje delodajalcev. Delavec je lahko na tovrstno usposabljanje napoten večkrat, vendar največ za tri mesece v obdobju dveh let.

## 6.4 MODRA KARTA

Posebno ureditev pomembne kategorije delovne sile, to je visoko kvalificiranih delavce, pa prinaša modra karta. Posebnost tega dovoljenja je poleg tega, da se nanaša na visoko kvalificirane delavce, v tem da vključuje dovoljenje za delo in prebivanje obenem.

Modro karto se lahko izda za čas do dveh let z možnostjo podaljšanja (skupaj tako veljavnost do treh let). Prošnjo za modro karto se vložijo pri diplomatskem predstavništvu Republike Slovenije v tujini (tujec) ali pa pri upravni enoti (delodajalec).

Upravna enota mora po prejemu prošnje za izdajo ali podaljšanje modre karte EU po uradni dolžnosti zaprosi Zavod RS za zaposlovanje za soglasje. Zavod mora o zahtevi za podajo soglasja odločiti v roku 30 dni od prejema popolne zahteve.

Zavod za zaposlovanje poda soglasje k izdaji modre karte EU<sup>167</sup> pod naslednjimi pogoji:

---

<sup>167</sup> 39. člen ZTuj-2.

- da ima tujec ustrezno visokošolsko izobrazbo,
- da ima tujec pogodbo o zaposlitvi, podpisano s strani delodajalca za najmanj eno leto in
- da je tujcu v pogodbi o zaposlitvi zagotovljena plača v višini najmanj 1,5 povprečne letne bruto plače v Republiki Sloveniji, ki se izračuna na podlagi povprečne mesečne bruto plače v Republiki Sloveniji, nazadnje objavljene v Uradnem listu Republike Slovenije (povprečna mesečna bruto plača v Sloveniji se zadnja leta giblje okoli 1.500 evrov).
- da v evidenci Zavoda ni ustreznih domačih brezposelnih oseb,
- da je delodajalec ustrezno registriran ali vpisan v poslovnem registru,
- da ima delodajalec poravnane davke in prispevke iz naslova zaposlitve in dela,
- da je delodajalec prijavil prosto delovno mesto,
- da tujec izpolnjuje pogoje, ki jih zahteva delodajalec,
- da delodajalcu ni prepovedano zaposlovanje in delo tujcev.

Zgoraj naštetih pogojev so v celoti pomembni le v prvih dveh letih zaposlitve, kasneje pa morajo biti izpolnjeni le še prvi trije (od katerih v praksi vplivata na pridobitev soglasja predvsem drugi in pa tretji, prvi le poredko). Torej mora Zavod za zaposlovanje pri dajanju soglasja k podaljšanju modre karte preveriti predvsem, ali ima tujec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za najmanj eno leto ter ali v njej določeno plačilo dosega predpisano višino. Če po podanem soglasju Zavod ugotovi neizpolnjevanje prvih treh pogojev ali pa neprijavljenost tujca v socialno zavarovanje, o tem obvesti upravno enoto, ki je pristojno, da modro karto prekliče.

## 6.5 POGOSTA VPRAŠANJA IZ PRAKSE

Delavce in delodajalce pri pridobitvah delovnih dovoljenj mučijo najrazličnejša vprašanja.<sup>168</sup> A določeni zapleti, ki se jim pojavljajo v praksi, so pogostejši ter si zato zaslužijo večje pozornosti. Tako bomo v nadaljevanju pregledali nekaj tipičnih vprašanj in nanje podali odgovore.

Najbolj temeljno in običajno prvo vprašanje, ki se poraja je, kako običajno zgleda postopek zaposlitve tujega delavca iz tretje države (na primer iz Srbije) ter na kaj vse morajo biti pozorni.

Tujec bo za delo v Republiki Sloveniji potreboval delovno dovoljenje. Dokumentacija, ki jo bo moral priskrbeti tuj delavec, je overjena fotokopija potnega listna ter overjen prevod spričevala o zaključenem šolanju. Dokumentacija, ki jo bo moral priskrbeti delodajalec, pa je odvisna od oblike delovnega dovoljenja, za katero namerava zaposliti. Nadalje bo potrebno plačati takso za

---

<sup>168</sup> Spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje. Dosegljivo na: <http://www.ess.gov.si/>.

izdajo delovnega dovoljenja. Pristojni zavod Republike Slovenije nato delovno dovoljenje izda v roku 30 dni. Delodajalec potem overjeno fotokopijo delovnega dovoljenja pošlje tujcu, ki si na slovenskem diplomatskem predstavništvu uredi vizum (slednje velja za državljani držav, s katerimi Slovenija nima sklenjenega brezvizumskega režima). Z vizumom tujec lahko prispe v Slovenijo, kjer pa mora v roku 3 delovnih dni na upravni enoti prijaviti začasno prebivališče. Vizum tujcu velja toliko časa, kot velja delovno dovoljenje.

Zelo pogosto tujce zanimajo informacije v zvezi z združitvijo družin. Tipičen primer gre takole: državljan Republike Slovenije se je v letu 2009 poročil z državljanko Srbije. Od 2009 do 2011 je imela le-ta dovoljenje za začasno prebivanje v Sloveniji, od 2011 dalje pa ima dovoljenje za stalno prebivanje. Osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo do treh let ji poteče konec leta 2012. Sedaj jo zanima, ali mora osebno delovno dovoljenje po preteku podaljšati.

Z veljavnostjo novega zakona o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1) je v drugem odstavku 9. člena urejena tudi pravica, ki daje družinskim članom slovenskega državljana pravico do prostega dostopa na slovenski trg dela (družinski člani slovenskega državljana za dostop na trg dela torej ne potrebujejo več delovnega dovoljenja - svojo pravico dokazujejo že z dovoljenjem za začasno prebivanje za družinskega člana).

Tuje delavci prav tako velikokrat iščejo informacije v zvezi s pridobitvijo osebnega delovnega dovoljenja za tri leta. Tipičen primer bi bil naslednji: delavec iz Alžirije je prvo osebno delovno dovoljenje za 1 leto pridobil 1. 10. 2010, drugo osebno delovno dovoljenje za 1 leto je pridobil 1. 10. 2010. Sedaj ga zanima, kakšni so pogoji za pridobitev osebnega delovnega dovoljenja za 3 leta. Poleg tega ga zanima na kaj mora biti pozoren, da ne bi slučajno izgubil pravico do osebnega delovnega dovoljenja.

ZZDT-1 postavlja v 3. točki 1. odstavka 22. člena pogoje za pridobitev osebnega delovnega dovoljenja za 3 leta. Zakon pravi, da lahko tujec z najmanj poklicno izobrazbo ali pridobljeno nacionalno poklicno kvalifikacijo v Republiki Sloveniji in dnevni delovni migrant, ki sta bila v zadnjih 24 mesecih najmanj 20 mesecev zaposlena v Republiki Sloveniji in na tej podlagi prijavljena v socialno zavarovanje, vlogo vložita najprej 60 dni pred iztekom veljavnosti delovnega dovoljenja in najkasneje 30 dni po izteku veljavnosti delovnega dovoljenja, na podlagi katerega sta bila zaposlena. To v našem primeru pomeni, da bo Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje v postopku izdaje osebnega delovnega dovoljenja za 3 leta vpogledal v evidenco Zavoda za zdravstveno zavarovanja in pridobil podatek koliko mesecev je bil tujec prijavljen v socialno zavarovanje (v obdobju zadnjih 24 mesecev). Tujec, ki zaprošča za izdajo osebnega delovnega dovoljenja za 3 leta mora biti pozoren na rok za vložitev vloge – ta je 30 dni po izteku veljavnosti delovnega dovoljenja na podlagi katerega je oseba zaposlena. Po poteku tega roka tujec izgubi pravico do osebnega delovnega dovoljenja. Lahko pa tujec vlogo za izdajo osebnega delovnega dovoljenja vloži že 60 dni pred iztekom veljavnosti delovnega dovoljenja.

Pogosto je nejasno tudi razlikovanje med dvema dovoljenjema, to sta dovoljenje za prebivanje in delovno dovoljenje. Kakšne so torej razlike med njima in kakšen je vrstni red postopkov pri pridobivanju dovoljenj?

Dovoljenje za delo in delovno dovoljenje sta dve različni dovoljenji, ki pa se med seboj povezujeta. Dovoljenje za prebivanje omogoča tujcu vstop in bivanje v Republiki Sloveniji. Prvo dovoljenje za začasno prebivanje v Sloveniji mora pridobiti pred vstopom v državo, razen v

izjemnih primerih, določenih z zakonom (ti izjemni primeri določajo nekatere kategorije oseb, ki so torej izvzete iz tega pravila). Dovoljenje za bivanje izdajajo upravne enote. Delovno dovoljenje pa tujcu omogoča zaposlitev v državi. Izdaja ga Zavod za zaposlovanje. Delovno dovoljenje se praviloma pridobi že pred dovoljenjem za prebivanje, je praviloma osnova za pridobitev slednjega. Prav tako je predčasno prenehanje delovnega dovoljenja podlaga za odvzem dovoljenja za prebivanje. Za zakonito delo in bivanje v Republiki Sloveniji sta potrebni obe dovoljenji.

Nejasen pa je dostikrat tudi odnos med delovnim dovoljenjem in pogodbo o zaposlitvi. Primer iz prakse gre takole: delavec iz Peruja ima osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo 3 let, delodajalec pa mu v podpis predloži pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Sedaj ga zanima, ali to pogodbo lahko podpiše ter kako je pogodba o zaposlitvi povezana z njegovim delovnim dovoljenjem.

To da ima tujec osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo 3 let, ni ovira za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. V Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013) so v 54. členu taksativno naštetih razlogi, iz katerih je mogoče skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas (eden izmed razlogov je tudi primer, ko ima tujec delovno dovoljenje za določen čas). Vendar, kot že omenjeno, to ni ovira, da ne bi bilo mogoče skleniti pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Je pa pri tem treba biti pozoren na to, da bo pogodba o zaposlitvi prenehala veljati po samem zakonu z dnem, ko poteče veljavnost delovnega dovoljenja (119. člen ZDR-1).

## **6.6 ŽIVLJENJSKE RAZMERE DELAVCEV MIGRANTOV V SLOVENIJI<sup>169</sup>**

Območje nekdanje jugoslovanske države je za Republiko Slovenijo glavno področje, od koder prihaja tuja delovna sila. Razlogov za to je več: bivša skupna država, podoben jezik, podobna kultura ter, kar je najpomembnejše, geografska bližina. Zadnji dejavnik (na žalost) odločilno vpliva na odnos do te delovne sile pri nas. Ko nastane potreba po njej, jo je enostavno pridobiti, ko pa se razmere pri delodajalcih spremenijo, jo enostavno odpovejo. Tako so ob pomanjkanju ustreznih prisilnih predpisov, vsaj če verjamemo dnevno-informativnim oddajam, zlorabe s strani delodajalcev vsakodnevni pojav. Delavci iz tujine (največ migrantskih delavcev prihaja iz Bosne in Hercegovine) pogosto živijo v neprimernih bivanjskih okoljih, katerih standarde določajo delodajalci sami.

Natančno število objektov (tako imenovanih samskih domov), ki so namenjeni bivanju tujih delavcev, ni znano. Inšpekcijske službe<sup>170</sup> na terenu pogosto odkrijejo, da delavci iz tujine živijo v najrazličnejših objektih, ki jih ni mogoče kategorizirati kot samski dom. Poleg tega izsiljevanje tujih delavcev poteka prek podpisovanja pogodb (na primer pogodbi o zaposlitvi je pridružena tudi pogodba o nastanitvi – kar je zelo vprašljivo z vidika ustavno zagotovljene svobode dela oziroma prepovedjo prisilnega dela). Na resnost stanja lepo nakazujeta tudi naslednja dva dopisa (citirano: <http://www.24ur.com/novice/gospodarstvo/za-posteljo-v-kontejnerju-na-gradbiscu-placajo-tudi-po-250-evrov.html>, 4. 7. 2012):

---

<sup>169</sup> Medica, Delovne in življenjske razmere delavcev migrantov v Sloveniji, (2011).

<sup>170</sup> Inšpektorat RS za delo, letna poročila, URL: [http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/javne\\_objave/letna\\_porocila/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/letna_porocila/).

*Na ZSSS opozarjajo, da takšnih primerov kršitev ni malo. Običajno gre za naslednji vzorec napotitve delavcev na delo v Nemčijo: "Slovensko gradbeno podjetje v Sloveniji 'zbere' več deset delavcev migrantov in z njimi podpiše pogodbe o zaposlitvi. Na teh pogodbah piše, da gre za delo v Nemčiji in da je mesečna bruto plača za polni delovni čas 763,06 evra, vendar se z delavci 'neuradno' dogovori, da bo plača 13 evrov bruto oziroma 9 do 10 evrov neto za uro dela. Delavcem dajo v podpis le en izvod pogodbe, ki ga pod pretvezo, da ga potrebuje za urejanje dokumentacije za tujino, obdrži delodajalec. Ta delavcu obljubi, da mu bo pogodbo izročil, ko prispejo v Nemčijo, a se to nikoli ne zgodi," pojasnjujejo na ZSSS.*

*Da so razmere na nemških gradbiščih alarmantne, je opozorila tudi evropska poslanka Jutta Steinruck, ki je poslansko pismo naslovila na Evropsko komisijo. V njem navaja, da je bilo v zadnjih mesecih v Nemčiji zaznanih več primerov, ko na nemških gradbiščih delajo oziroma se z nezakonitimi metodami zaposlujejo napoteni delavci, s plačami, ki so pod minimalnimi standardi, enako velja za nastanitvene pogoje in socialna zavarovanja. V pismu poslanka navaja konkretno slovensko podjetje, ki za gradbišča v Nemčiji pridobiva delavce v Sloveniji. Tem delavcem je bilo v Sloveniji obljubljeno delo v Nemčiji za bruto plačo 748,10 evra. Toda v Nemčiji so bili delavcem od plače odtegnjeni stroški namestitve v kontejnerjih, čeprav je bilo dogovorjeno drugače. Nadur jim ne plačajo, čeprav delajo povprečno čez 220 nadur mesečno. Plača se jim je v preteklih mesecih zmanjševala ali celo ni bila izplačana. Poleg tega niso bili plačani prispevki za socialna zavarovanja.*

Odziv na ta črni madež v slovenski družbi je bilo v letu 2011 sprejetje Pravilnika o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji.<sup>171</sup> Ta pravilnik zavezuje delodajalce v Sloveniji, ki zaposlujejo tujca, tuje delodajalce, ki tujca napotijo v Slovenijo ter pravne in fizične osebe, ki imajo s tujcem sklenjeno pogodbo o delu (seveda ob pogoju, da temu tujcu oddajo nastanitveni prostor). V drugem členu omenjenega pravilnika so določeni naslednji minimalni bivanjski standardi:

1. prostori, namenjeni prebivanju, spanju in uživanju hrane, morajo imeti tla pokrita s toplo oblogo, stene in strop morajo biti toplotno izolirani, vrata in okna morajo tesniti in se odpirati, da je omogočeno zračenje;
2. prostori, namenjeni prebivanju, spanju in uživanju hrane, morajo biti vzdrževani tako, da se ohranjajo v dobrem stanju in omogočajo uporabo, zagotovljeno mora biti tudi ogrevanje;
3. v objektu mora biti na vidnem mestu nameščena omarica za prvo pomoč, dosegljiva vsem stanovalcem;
4. v dnevni in spalnih prostorih mora biti poskrbljeno za zadostno naravno in električno osvetlitev;
5. moški in ženski spalniki morajo biti fizično ločeni; za vsakega stanovalca mora biti zagotovljena samostojna postelja, druga nad drugo sta lahko največ dve postelji;

---

<sup>171</sup> Pravilnik o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji, Uradni list RS, št. 71/2011 z dne 9. 9. 2011.

6. v prostoru, ki je namenjen prebivanju, spanju in uživanju hrane, lahko prebiva največ šest oseb;
7. glede na število oseb, ki prebivajo v prostoru, mora biti zagotovljeno na osebo za spanje najmanj 6 m<sup>2</sup>, za kuhinjo 1 m<sup>2</sup> in prebivanje 1 m<sup>2</sup>, brez sanitarnih prostorov.

Že hiter prelet minimalnih standardov pusti občutek o precej abstraktni ter s tem nedoločni naravi določil (z izjemo 7. točke 1. odstavka 2. člena predmetnega pravilnika, ki konkretno poda minimalno površino bivanjskega prostora). Razlaga pojmov, kot so na primer; zadostna osvetlitev, prostori vzdrževani v dobrem stanju, topla obloga; ni in ne more biti enoznačna. Tako bo pravilnik v celoti zaživel šele ob ustreznih razlagah Inšpektorata Republike Slovenije za delo, ki je zadolžen za nadzor in izvajanje določb tega pravilnika.

Pravilnik poleg minimalnih bivanjskih standardov v 4. členu določa, da mora najemna pogodba vsebovati podatke o površini najemnega prostora, številu oseb, ki ta prostor uporabljajo, in višini najemnine. Določeno je tudi, da v primeru spora glede višine najemnine za oddani nastanitveni prostor odloča pristojno sodišče. To je poleg jedrnega dela pravilnika (ta določa minimalne standarde) in določitve inšpekcijskega nadzora ena izmed glavnih varovalk, namenjenih varstvu tujih delavcev.

Zaključiti velja s tem, da je omenjeni pravilnik o minimalnih standardih nastanitve tujcev nujni a ne zadostni pogoj za zagotovitev ustreznih in spoštljivih bivanjskih razmer. Položaj delavcev migrantov je, kot že omenjeno, eden izmed kazalcev razvitosti družbe, in prav je, da tudi v prihodnje na ta vidik ne pozabimo.

## 7 DELOVNI ČAS KOT ELEMENT DELOVNEGA RAZMERJA (Bor Polajnar)

Delovni čas je eden pomembnejših elementov delovnega razmerja sklenjenega med delavcem in delodajalcem. Dejansko pomeni delovni čas tisti čas, v katerem je delavec podrejen delodajalcu v smislu sprejemanja njegovih navodil in ravnanja v skladu z njimi. Zakon o delovnih razmerjih-1<sup>172</sup> med obveznosti delavca v trajanju delovnega časa na primer uvršča: temeljno obveznost opravljanja dela (33. člen), upoštevanja delodajalčevih navodil za izpolnjevanje obveznosti (34. člen), obveznost obveščanja in druge. V času delovnega časa je delavec prav tako podvržen delodajalčevemu nadzoru. Ko delovni čas poteče, je delavec praviloma prost dolžnosti.

Delovni čas je pomemben tako iz pravnega kot tudi organizacijskega vidika. Smisel pravnega urejanja je predvsem zaščita delavca, ki je pri sklepanju delovnega razmerja šibkejša stranka in nima enakega pogajalskega izhodišča. Zato se je skozi zgodovino pojavila težnja po zakonskem urejanju delovnega časa in njegovem postopnem skrajševanju. Dolžina delovnega časa določa hkrati tudi dolžino prostega časa, s katerim delavec sam razpolaga v skladu s svojimi potrebami<sup>173</sup>. Poleg pravnega vidika, ki varuje predvsem koristi delavca, pa je potrebno izpostaviti tudi organizacijski vidik, ki zadeva predvsem interese delodajalcev. Delovni čas je v bistvu čas, ko ima delodajalec delavca na voljo, da ta zanj opravlja delo. V delovnem času si delodajalec organizira delovni proces tako, da doseže maksimalno produktivnost skupnega dela in maksimalni končni dobiček.

Pri pravnem urejanju delovnega časa se srečamo s tremi vidiki določanja višine delovnega časa. Prvi vidik je varstveni vidik, ki zahteva od zakonodajalca, da s skrajševanjem delovnega časa zagotovi delavcem večjo varnost in zdravje pri delu. Od dolžine delovnega časa, njegove razporeditve, odmorov, počitkov in letnih dopustov je namreč odvisna obremenitev delavcev oziroma njihovih psihofizičnih sposobnosti<sup>174</sup>. Drugi, ekonomski vidik, predvideva upoštevanje predvsem interesov delodajalcev. S pravnim omejevanjem delovnega časa se omejuje tudi svoboda delodajalcev pri organiziranju delovnega procesa. Zato je pomembno, da pravna ureditev, da delodajalcu možnost, da doseže ustrezno produktivnost in konkurira z drugimi gospodarskimi subjekti, ki so podvrženi drugačni pravni ureditvi. Tretji vidik je zaposlovalni vidik. Delovni čas vpliva na splošno zaposlovanje in brezposelnost na trgu dela. Fleksibilno urejanje delovnega časa vpliva na zmanjševanje brezposelnosti in povečanje zaposlenosti.

Zakonodajalec mora pri urejanju delovnega časa najti kompromis med vsemi tremi vidiki. Na eni strani zahteve delodajalcev po fleksibilnejši organizaciji delovnega časa, na drugi strani pa mora zavarovati delavca, kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju, in ohraniti njegov delovno in socialno pravni položaj.

---

<sup>172</sup> Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Uradni list RS, št. 21/2013.

<sup>173</sup> Marjanca Črnač, Pravna ureditev delovnega časa in nadzor nad njenim uresničevanjem (Mag. naloga), 2006, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, str. 6.

<sup>174</sup> Darja Šenčur Peček in drugi: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2008.

## **7.1 MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA**

Za razumevanje zakonodaje Republike Slovenije (v nadaljevanju RS) je na kateremkoli področju potrebno poznati ozadje nastajanja pravnih norm. RS kot članica nekaterih mednarodnih organizacij je v svojo zakonodajo prevzela številne mednarodne norme. Nekatere je pravno nasledila od bivše Socialistične federativne republike Jugoslavije (SFRJ), nekatere je ratificirala kasneje kot samostojna neodvisna država, od vstopa v Evropsko unijo naprej pa so vstopili v veljavo številni pravni akti organov Evropske Unije (direktive, uredbe, sklepi, sodbe sodišč EU).

Ustava Republike Slovenije (URS) v 8. členu<sup>175</sup> določa, da morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe se uporabljajo neposredno. V 3. a členu URS, daje možnost, da Slovenija prenese izvrševanje dela suverenih pravic na mednarodne organizacije. Omenjeni člen ustave je podlaga za vstop Republike Slovenije v Evropsko unijo. Z vstopom v Evropsko unijo se je RS odrekla pravnem urejanju določenih področji in to suverenost prenesla na organe EU.

Zato je za analizo delovnopravne ureditve delovnega časa, ki velja na prostoru RS, potrebno poznati, ne le veljavno notranjo zakonodajo v obliki zakonov in podzakonskih aktov, temveč tudi vsebino mednarodnih pogodb, direktiv, uredb, sodb in drugih aktov, ki urejajo področje delovnega časa.

### **7.1.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA**

Delovnemu času je veliko pozornosti posvetila Mednarodna organizacija dela<sup>176</sup>, ki je v okviru sprejetih konvencij, bistveno vplivala na ureditev delovnega časa v državah članicah. Konvencije, ki urejajo delovni čas, razdelimo na dve podskupini. Starejše konvencije se nanašajo na dnevni, tedenski in letni delovni čas, njegovo razporeditev, odmore počitke, ter varstvo posebnih kategorij delavcev. Novejše konvencije se navezujejo predvsem na nove fleksibilnejše oblike urejanja delovnega časa. Konvencija št. 175 (1994) je med novejšimi konvencijami in se nanaša na delo s krajšim delovnim časom. Bistvo konvencije je zagotoviti enako varstvo pri na določenih področjih kot ga uživajo delavci s polnim delovnim časom. Pomembna je tudi Konvencija št. 171 o nočnem delu, ki je bila ratificirana decembra 2013. So pa bile številne določbe konvencije že prevzete v notranjo ureditev pred ratifikacijo.

### **7.1.2 MEDNARODNI PAKT O EKONOMSKIH, SOCIALNIH IN KULTURNIH PRAVICAH**

Generalna skupščina Združenih narodov je leta 1966 sprejela Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. RS je pakt prevzela z aktom o notifikaciji nasledstva ratificiranih mednarodnih pogodb SFRJ. Priznava se vsakomur pravica do ugodnih in pravičnih delovnih

---

<sup>175</sup> 8. člen Ustave Republike Slovenije, Uradni list, št. 33/1991.

<sup>176</sup> International Labour Organisation (ILO).

pogojev, ki zagotavljajo počitek, prosti čas, ustrezno omejitev delovnega časa in odsotnosti iz dela.

### 7.1.3 SPREMENJENA EVROPSKA SOCIALNA LISTINA

Spremenjena Evropska socialna listina, sprejeta v okviru Sveta Evrope leta 1996, zavezuje države članice, da zagotovijo učinkovito uresničevanje pravice do pravičnih pogojev dela, s tem da<sup>177</sup>:

1. določijo razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, pri čemer naj bi se delovni teden postopoma skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki;
2. določijo plačane državne praznike;
3. določijo najmanj štiritedenski plačani letni dopust;
4. odpravljajo tveganja, značilna za nevarne ali nezdrave poklice, kjer pa še ni bilo mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati takih tveganj, določijo skrajšanje delovnega časa ali dodatni plačani dopust delavcem, ki opravljajo take poklice;
5. zagotavljajo tedenski počitek, ki je, če je mogoče, na dan, ki je po tradiciji ali običajih v posamezni državi ali območju priznan kot dan počitka;
6. zagotavljajo, da se delavci pisno obvestijo čim prej, nikakor pa ne kasneje kot v dveh mesecih po dnevu začetka zaposlitve, o bistvenih elementih pogodbe ali zaposlitvenega razmerja;
7. zagotavljajo, da delavci, ki opravljajo nočno delo, prejemajo ugodnosti zaradi posebne narave svojega dela.

### 7.1.4 AKTI EVROPSKE UNIJE

V okviru Evropskih skupnosti je Direktiva 93/104/ES<sup>178</sup> uredila področje organizacije delovnega časa. Leta 2000 so bile zahteve prvotne direktive razširjene tudi na področja, na katera se prvotna direktiva ni nanašala (pomorsko ribištvo, dejavnosti zdravnikov v usposabljanju, rečna plovba). Sprejeta je bila Direktiva 2000/34/ES<sup>179</sup>. Ta se je načeloma uporabljala za vse sektorje dejavnosti, z izjemo tistih, ki so bile, zaradi specifičnih značilnosti urejene posebej. Direktiva 2003/88/ES<sup>180</sup> je združila določbe obeh omenjenih direktiv.

Direktiva 2003/88/ES definira delovni čas kot »vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge in dolžnosti v skladu nacionalno zakonodajo in/ali prakso«. Temeljni cilj direktive je zagotoviti varnost in zdravje pri delu ter omogočiti delavcem uskladitev

---

<sup>177</sup> 2. člen (Pravica do pravičnih pogojev dela) Spremenjena Evropska socialna listina, Uradni list, št 24/1999.

<sup>178</sup> Direktiva Sveta 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

<sup>179</sup> Direktiva 2000/34/ES Evropskega parlamenta in Sveta o spremembah Direktive Sveta 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, s katerimi se vključijo sektorji in dejavnosti, ki so iz te direktive izključeni.

<sup>180</sup> Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

delovnega življenja z družinskim. Omogoči pa naj se prav tako fleksibilna organizacija delovnega časa; delovni čas naj se razporeja znotraj t.i. referenčnega obdobja. Direktiva opredeli polni delovni čas, ki znaša maksimalno 48 ur na teden; 40 urni polni delovni čas in maksimalno 8 ur nadur. Direktiva postavlja tudi minimum v zvezi z določitvijo dnevnih počitkov in sicer 11 zaporednih ur v obdobju 24 ur. Delavec mora imeti pravico do odmora, če dela najmanj 6 ur na dan, toda direktiva ne opredeljuje, da mora biti odmor plačan. Delavec mora nato imeti, poleg dnevnega, tudi tedenski počitek 24 nepretrganih ur v obdobju 7 dni. Direktiva daje delavcem tudi pravico do 4-tedenskega letnega dopusta.

## **7.2 UREDITEV DELOVNEGA ČASA V ZAKONODAJI REPUBLIKE SLOVENIJE**

V nadaljevanju bomo analizirali notranjo zakonsko ureditev delovnega časa v Republiki Sloveniji. Dotaknili se bomo predvsem področjem, ki so urejena v Zakonu o delovnih razmerjih-1, to so: definicija delovnega časa, institut polnega in krajšega delovnega časa, razporejanje delovnega časa, nadurno delo, nočno delo, ter odmori in počitki. Vsak iz omenjenih institutov bo podrobno analiziran v svojem poglavju. Ob analizi pravne ureditve vsakega instituta se bomo morali ozreti na mednarodno pravno ureditev, ki je vplivala na ureditev v Sloveniji, prav tako pa bomo pravno analizo na koncu nadgradili z analizo dejanskega stanja instituta v praksi. Tako bom s podatki in znanji, ki smo jih pridobili v podjetju JURČIČ & Co., d.o.o ugotovili, kako se posamezen delovnopравни institut uporablja v praksi.

V podjetju opravlja delo tri vrste delavcev. Te je možno na splošno razdeliti na mobilne delavce, torej voznike tovornjakov, in delavce, ki opravljajo delo v podjetju. Slednji se delijo na režijske delavce in delavce, zaposlene v delavnici. Zaradi drugačne pravne ureditve, ki velja posebej za mobilne delavce in ostale, bo potrebno vsak institut, ki se nanaša na delovni čas, analizirati iz vidika obeh. Najprej sledi analiza pravne ureditve tako imenovanih stacionarnih delavcev in analiza obstoja teh institutov v praksi v podjetju, nato pa sledi še analiza pravne ureditve mobilnih delavcev in analiza dejanskega stanja te v praksi.

Pri ugotavljanju pravnega položaja stacionarnih delavcev bo potrebno analizirati pravne akte po hierarhiji od najvišjega do najnižjega, torej od mednarodnih pogodb, aktov Evropske unije do notranje zakonodaje, ter kolektivnih pogodb, ki zavezujejo izbranega delodajalca, pa tudi individualno določene pravice in obveznosti delavca in delodajalca na ravni pogodbe o zaposlitvi.

### **7.2.1 DEFINICIJA DELOVNEGA ČASA (141. ČLEN ZDR-1)**

ZDR-1 v 141. členu določa: »Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora po 154. členu tega zakona ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom«. Smisel urejanja definicije delovnega časa v 141. členu je v tem, da se jasno pokaže volja zakonodajalca, da se odmor poleg efektivnega delovnega časa in upravičenih odsotnosti iz dela všteje v delovni čas delavca. Poleg tega zakonodajalec jasno loči med pojmom delovni čas in efektivni delovni čas. Delovni čas po definiciji tako sestavljajo: efektivni delovni čas, ki je opredeljen v drugem odstavku istega člena, čas odmora, ki je

opredeljen v 154. členu ZDR-1, ter čas upravičenih odsotnosti iz dela, urejenih v zakonu, kolektivnih pogodbah in splošnih aktih.

Efektivni delovni čas je v drugem odstavku 141. člena definiran kot: »vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi«. Zgornja definicija je povzeta po že omenjeni Direktivi 2003/88/ES. Slednja definira delovni čas in ne le efektivni delovni čas kot: »vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge in dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso«. Direktiva na široko opredeljuje delovni čas in s tem prepušča njegovo natančnejšo opredelitev posameznim državam članicam. Iz definicije, ki je nekoliko ohlapna tudi v ureditvi v ZDR-1, izhaja, da se za efektivni delovni čas poleg časa, ki ga delavec porabi za delo šteje tudi čas, ko je delavec na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Analiza določbe kaže na namen širitve pojma efektivnega delovnega časa preko časa dejanskega opravljanja dela<sup>181</sup>. Vprašanje se postavi pri drugih časovnih obdobjih, za katera ni popolnoma jasno, ali se štejejo v efektivni delovni čas ali ne: na primer čas priprave na delo (preoblačenje...), pripravljenost na delo doma, službena potovanja, čas organiziranega dežurstva in drugi. Po mnenju avtorja komentarja Zakona o delovnih razmerjih s komentarjem 2008<sup>182</sup>, bi bilo primerno, da bi področni zakoni ali kolektivne pogodbe za posamezno dejavnost, v izogib nesporazumom natančneje določili, kdaj se neko časovno obdobje šteje v efektivni delovni čas in kdaj ne.

V delovni čas se po definiciji všteje tudi čas odmora, ki je urejen v 154. členu ZDR-1. V skladu s tem členom ima delavec, ki opravlja delo s polnim delovnim časom pravico do 30-minutnega odmora. Delavec, ki opravlja delo s krajšim delovnim časom, ima pravico do odmora sorazmernega času, prebitem na delu, pod pogojem, da je opravil najmanj 4 ure dela na dan. Več o odmorih in počitkih sledi v nadaljevanju.

Kot tretji element definicije delovnega časa iz 141. člena ZDR-1 se v delovni čas vštejejo tudi upravičene odsotnosti z dela, ki so v določene z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. ZDR-1 določa med upravičenimi odsotnostmi letni dopust, plačano odsotnost iz dela zaradi osebnih okoliščin, odsotnost iz dela zaradi praznovanja, odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov ter druge.

Tretji odstavek 141. člena določa:« Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela«. Določba jasno poudarja, da produktivnosti dela ni mogoče meriti na podlagi delovnega časa, ampak na podlagi efektivnega delovnega časa. Ravno zaradi dejstva, da se odmori vštevajo v delovni čas. Primerjava produktivnosti dela slovenskih gospodarskih subjektov s tistimi v drugih državah je tako možna le ob upoštevanju efektivnega delovnega časa za osnovo pri izračunu produktivnosti dela.

Delovni čas je posebej za mobilne delavce drugače definiran v Zakonu o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih<sup>183</sup>.

---

<sup>181</sup> Marjanca Černač, Pravna ureditev delovnega časa in nadzor nad njenim uresničevanjem (Mag. naloga), 2006, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, str. 25.

<sup>182</sup> Šenčur Peček in drugi: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2008.

<sup>183</sup> Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev, ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih, (ZDCOPMD), Uradni list RS, št. 14/14.

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo<sup>184</sup>, ki velja za podjetje JURČIČ & Co. d.o.o. ne ureja definicije delovnega časa, kar je razumljivo, saj po povzemanju zakonskih določb v kolektivni pogodbi ni nobene potrebe. Uporabi se neposredno zakon.

## **7.2.2 POLNI IN KRAJŠI DELOVNI ČAS (143. ČLEN IN 65. ČLEN)**

143. člen ZDR-1 določa:

- (1) Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden.
- (2) Z zakonom oziroma kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden.
- (3) Z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo se lahko določi za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden.
- (4) Če polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, se šteje kot polni delovni čas delovni čas 40 ur na teden.

V zgornji določbi je določen v prvem odstavku maksimalni polni delovni čas, ki lahko traja največ 40 ur na teden. Ta zakonska dikcija pomeni, da z nobenim zakonom ali kolektivno pogodbo ne more biti polni delovni čas določen na več kot 40 ur na teden. Kar pa ne pomeni absolutne tedenske omejitve polnega delovnega časa. Polni delovni čas se lahko v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa upošteva kot povprečna delovna obveznost v nekem referenčnem obdobju, ki po 147. členu ZDR-1 ne sme biti daljše od šest mesecev. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov upošteva daljše do 12 mesecev dolgo referenčno obdobje.

Če povzamemo, bo v primeru večjega obsega dela lahko znašal polni delovni čas, znotraj referenčnega obdobja, več kot 40 ur na teden, a po 148. členu ZDR-1 ne več kot 56 ur na teden, v času manjšega obsega dela pa manj kot 40 ur na teden.

Kadar pa je delovni čas enakomerno razporejen, mora polni delovni čas trajati največ 40 ur na teden.

Drugi odstavek 143. člena ZDR-1 dopušča, da se z zakonom ali kolektivno pogodbo določi polni delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden. Z omejitvijo, da določen polni delovni čas ni manjši od 36 ur na teden. Zakon tako postavlja poleg maksimuma tudi minimum določitve trajanja polnega delovnega časa. Izjema od določenega minimuma je v zakonu v tretjem odstavku obravnavanega člena predvidena za delovna mesta, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare. Tam se z zakonom ali drugim predpisom, v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo lahko določi polni delovni čas, ki je celo manjši od 36 ur na teden.

Kot nalaga drugi odstavek, je možno s posebnim zakonom ali kolektivno pogodbo (splošno ali panožno), določiti polni delovni čas manjši kot 40 ur na teden, vendar ne manjši kot 36 ur s prej

---

<sup>184</sup> Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo, Uradni list, št. 92/2013.

omenjeno izjemo. Če posebnega zakona ni, kolektivna pogodba pa o tem ne vsebuje določil, se šteje, da polni delovni časa traja 40 ur na teden<sup>185</sup>.

Polni delovni čas je merilo za določitev pravic in obveznosti delavca, zato je zelo pomembno v kakšnem trajanju je določen. Če gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim delovnim časom, je delavec dolžan delati polni delovni čas in je na to vezana tudi plača, določena s pogodbo o zaposlitvi, pa tudi minimalna plača, urejena s posebnimi zakoni. Delo prek polnega delovnega časa lahko delodajalec delavcu naloži le ob upoštevanju zakonskih pogojev, dolžan pa ga je delavcu tudi dodatno plačati. (Darja Senčur Peček, ZDR s komentarjem, 2008, 693)

Zakonska ureditev polnega delovnega časa v 143. členu ZDR-1 je v skladu z ureditvijo polnega delovnega časa v Direktivi 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ter Spremenjeno Evropsko socialno listino. Podrobnejše značilnosti obeh so opisane že v uvodnih poglavjih. Direktiva nalaga državam članicam, da sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi v skladu s potrebo po varovanju zdravja in varnosti delavcev zagotovijo, da je tedenski delovni čas omejen z zakonom, podzakonskimi ali upravnimi akti, kolektivno pogodbo, ali sporazumi med socialnimi partnerji. Povprečni delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje v referenčnem obdobju ne sme presegati 48 ur vključno z nadurami<sup>186</sup>. Referenčno obdobje traja 4 mesece z možnostjo odstopanja<sup>187</sup>. Zakonska ureditev polnega delovnega časa na maksimalno 40 ur na teden z maksimalno 8 urami nadur je v skladu z omenjeno direktivo.

Določba 2. odstavka 143. člena je v skladu s spremenjeno Evropsko socialno listino, saj z možnostjo določitve krajšega polnega delovnega časa z zakonom ali kolektivno pogodbo sledi njenim smernicam uresničevanja pravic do pravičnih pogojev dela. Kot je že bilo navedeno, listina zavezuje države podpisnice, da določijo razumno trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, pri čemer pa naj bi se delovni teden postopoma skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo povečanje storilnosti in drugi pomembni dejavniki. Tudi 3. odstavek 143. člena sledi smernicam listine, ki nalaga državam, da odpravljajo tveganja, značilna za nevarne ali nezdrave poklice, kjer pa še ni bilo mogoče odpraviti ali dovolj zmanjšati takih tveganj, določijo skrajšanje delovnega časa ali dodatni plačani dopust delavcem, ki opravljajo take poklice<sup>188</sup>.

Drugačna ureditev polnega delovnega časa je predvidena za mobilne delavce. Delovni čas teh je urejen v Zakonu o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih.

Določbe 143. člena ne veljajo za nekatere kategorije delavcev. Zakon jih v 157. členu našteva taksativno. Določa namreč, da delavec in delodajalec, ne glede na določbe tega zakona, lahko v pogodbi o zaposlitvi uredita delovni čas, nočno delo, odmor in tedenski počitek drugače, če gre za sklepanje pogodbe med delodajalcem in poslovodno osebo ali prokuristom, z vodilnim delavcem ali delavcem, ki opravlja delo na domu. Izjema mora biti v skladu z nekaterimi pogoji

---

<sup>185</sup> 143/4 člen Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

<sup>186</sup> 6. člen Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

<sup>187</sup> 16. člen Direktive 2003/88/ES.

<sup>188</sup> Glej podrobno v poglavju o Spremenjeni Evropski socialni listini.

in sicer, da se delovnega časa ni bilo mogoče v naprej razporediti, ter če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

V podjetju ni zaposlenih delavcev s krajšim delovnim časom. Zato posebne pozornosti temu institutu v projektu ne bomo posvečali. Naj le omenimo, da gre za institut, pri katerem delavec in delodajalec skleneta pogodbo o zaposlitvi za delovni čas, ki je krajši od polnega, ki velja za posameznega delodajalca<sup>189</sup>.

### 7.2.3 RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA (148. ČLEN ZDR-1)

Razporeditev delovnega časa je eden ključnih elementov organiziranja delovnega procesa s strani delodajalca. Delodajalec lahko delovni čas razporedi enakomerno ali neenakomerno, tekom leta pa ga lahko zaradi posebnih okoliščin tudi začasno prerazporedi. Razporeditev delovnega časa izvede tako, da zadosti zahtevam po učinkovitosti. V času povečanega obsega dela opravi več ur dela v času manjšega obsega dela pa manj.

Razporeditev delovnega časa pa je pomembna tudi za delavca. Z razporeditvijo delavčevega delovnega časa se dejansko opredeli čas v dnevni, ki ga opravi za delo, hkrati pa se določi s tem tudi njegov prosti čas. Zato zakon v 148. členu ZDR-1 najprej v prvem odstavku določa obveznost ureditve razporeditve delovnega časa in pogojev za njegovo začasno prerazporeditev v pogodbi o zaposlitvi. Pri določitvi sta stranki zavezani upoštevati omejitve v skladu z drugimi pravili v ZDR-1 in kolektivnimi pogodbami, ki delodajalca zavezujejo. Zaradi pomembnosti, ki jo razporeditev delovnega časa predstavlja za delavca, zakon določa, da mora delodajalec pred začetkom koledarskega, oz. poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvestiti delavce in sindikate na pri delodajalcu običajen način<sup>190</sup>. Prav tako pa mora delodajalec po četrtem odstavku 148. člena ZDR-1 v pisni obliki obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa tekom leta. Omenjena določba ZDR-1 po eni strani dopušča določeno fleksibilnost delodajalca pri razporejanju delovnega časa, po drugi strani pa z omejitvami razporejanj ščiti tudi interese delavcev.

V svetu se v zadnjem času pojavlja trend fleksibilnejšega urejanja delovnega časa. Čase, ko je bil delovni čas togo določen od ure do ure, so nadomestili časi novih oblik razporejanja delovnega časa. Pojavila se je oblika določanja povprečja delovnega časa v nekem daljšem časovnem, referenčnem obdobju. Prav tako se uvede institut gibljivega delovnega časa, pri katerem delodajalec določi čas, v katerem morajo biti na delovnem mestu vsi delavci (jedro), zunaj tega časa pa se delavec odloči individualno, kako in kdaj bo preostanek ur opravil. Seveda mora v poprečju doseči polni delovni čas, določen v pogodbi o zaposlitvi.

ZDR-1 v 148. členu določa: **»(1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo«**. Že 31. člen ZDR-1, ki navaja obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi v 7. alineji prvega odstavka določa, kot obvezno sestavino pogodbe določilo o dnevnem in tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa. Določitev razporeditve delovnega časa je obvezen

---

<sup>189</sup> 65/1 člen Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

<sup>190</sup> 148/2 člen Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR – 1), Ur I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

predmet pogodbe o zaposlitvi, ni pa nujno, da je razporeditev konkretno opisana v pogodbi. Stranki se namreč v skladu z drugim odstavkom 31. člena ZDR-1 namesto konkretnega opisa lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca.

Drugi odstavek 148. člena ZDR-1 določa: **»(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.«**

Letni raspored delovnega časa, v praksi imenovan tudi delovni koledar, določa delovni čas vseh delavcev v podjetju. Za posamezna delovna mesta je lahko delovni koledar različen. V letnem rasporedu so glede na koledar za posamezno leto določeni delovni dnevi, dnevi, ko se ne dela, prazniki, kolektivni dopusti. Po izbiri delodajalca je delovni čas lahko razporejen enakomerno ali neenakomerno.

Tretji odstavek 148. člena ZDR-1 določa: **»(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.«**

Potrebo po drugačni razporeditvi delovnega časa kakor je določen v pogodbi o zaposlitvi ima lahko poleg delavca tudi delodajalec. V četrtem odstavku 148. člena ZDR-1 zakon določa: **»(4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.«** Zakon določa, da delodajalec lahko spremeni v naprej določeno razporeditev, iz določenih razlogov, delavci pa morajo novo razporeditev sprejeti<sup>191</sup>. Klub temu, da gre za začasno spremembo razporeditve delovnega časa, pa zakon od delodajalca zahteva pisno obvestilo vsaj en dan pred začasno prerazporeditvijo delovnega časa. Z omenjeno določbo se štiti delavca pred posegi delodajalca v njegov delovni in prosti čas. Pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa v zakonu niso določeni. Določita jih lahko delavec in delodajalec na ravni pogodbe o zaposlitvi, ali pa se v sklicujeta na kolektivne pogodbe ali splošne akte delodajalca<sup>192</sup>.

Peti odstavek 148. člena ZDR-1 omejuje enakomerno razporeditev delovnega časa in določa: **(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.**

Omenjena določba velja le v primeru enakomerne razporeditve delovnega časa. Pri neenakomerni prerazporeditvi, katere analiza sledi, omejitev ne pride v poštev.

6. odstavek 148. člena uvaja institut neenakomerne razporeditve delovnega časa. **»(6) Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno**

---

<sup>191</sup> Marjanca Černač, Pravna ureditev delovnega časa in nadzor nad njenim uresničevanjem (mag. naloga), 2006, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, str. 716.

<sup>192</sup> V zvezi z 148. členom ZDR-1, prvim odstavkom.

**razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden.**« Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa gre za to, da je delovni čas v nekaterih obdobjih daljši od polnega, v drugih pa krajši. Polni delovni čas se upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od 6 mesecev<sup>193</sup>. Izjemoma se v primerih, ki jih narekujejo objektivni ali tehnični razlogi ali razlogi organizacije dela, lahko to referenčno obdobje podaljša do 12 mesecev. Institut je uporaben predvsem v sezonskih dejavnostih gradbeništva, turizma, kmetijstva, kjer obseg dela skozi celotno leto ni razporejen enakomerno. Bistven del določbe je zgornja omejitev razporeditve, ko zakon ne dovoli, da bi delavec v enem tednu opravil več kot 56 ur. Slednja omejitev velja tudi za začasno prerazporeditev delovnega časa iz 4. odstavka istega člena. Razlika med neenakomerno razporeditvijo in začasno prerazporeditvijo je v tem, da neenakomerno razporeditev delodajalec predvidi v naprej za celotno leto ( v delovnem koledarju), medtem, ko začasno prerazporeditev uporabi, ko se tekom leta pojavi izjemna okoliščina, ki to zahteva. Delodajalec je pri neenakomerni razporeditvi omejen tudi z določbami o minimalnem dnevnem in tedenskem počitku delavca, ter obveznih odmorih.

#### **7.2.4 PRERAČUN DELOVNEGA ČASA (149. ČLEN)**

(1) Delavcu, ki opravlja delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa ali začasni prerazporeditvi delovnega časa in ki v času pred prenehanjem delovnega razmerja med koledarskim letom opravi več ur dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo več opravljene ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom.

(2) Po prejšnjem odstavku izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, kot če bi jih prebil na delu. Skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presežati 12 mesecev<sup>194</sup>.

#### **7.2.5 NADURNO DELO (144. ČLEN ZDR-1)**

Nadurno delo je poleg dodatnega dela v primeru naravnih nesreč<sup>195</sup>, oblika dela preko polnega delovnega časa. Gre za delo, ki ga delavec opravlja v skladu s pogodbo o zaposlitvi, le da ga opravlja preko polnega delovnega časa. Pomembno je, da delavcu, ki nadurno delo opravlja, pripada poseben dodatek k plačilu<sup>196</sup>. Delodajalec lahko zahteva od delavca opravljanje nadurnega dela v določenih zakonsko določenih primerih, ki veljajo za izjemne in nepredvidene okoliščine. Zakon določa tudi zgornje omejitve odrejenega in opravljenega nadurnega dela. Nadurno delo je prepovedano odrediti, če je delo možno opraviti z drugačno organizacijo delovnega procesa, prav tako pa je za določene kategorije delavcev (nosečnost, starševstvo, starejši delavci...) določena absolutna prepoved opravljanja nadurnega dela<sup>197</sup>.

---

<sup>193</sup> V zvezi z 7. odstavkom istega člena.

<sup>194</sup> 145/1 člen Zakona o delovnih razmerjih-1 (ZDR – 1), Ur. I. RS, št. 21/2013 (78/13 – popr.).

<sup>195</sup> 145. člen Zakona o delovnih razmerjih- 1.

<sup>196</sup> 128. člen Zakona o delovnih razmerjih- 1.

<sup>197</sup> 146. člen Zakona o delovnih razmerjih- 1.

## **7.2.6 NOČNO DELO (150. ČLEN DO 153. ČLEN)**

Nočno delo je za nekatere dejavnosti, ki se opravljajo ponoči, nujna oblika organizacije delovnega procesa, za druge pa le sredstvo za boljše izkoriščanje proizvodnje zmogljivosti. Nočno delo se je na mednarodni ravni urejalo v Spremenjeni Evropski socialni listi, ter v sklopu aktov Evropske Unije (Direktiva 2003/88/ES). ZDR-1 šteje za nočno delo vsako delo, ki se opravlja v času med 23. uro in 6. uro naslednjega dne. Prav tako se za nočno delo šteje 8 ur nepretrganega dela v času med 22. In 7 uro naslednjega dne, če je delovni čas razporejen tako, da je določena nočna izmena. Delavec, ki se kvalificira po zakonu za nočnega delavca ima posebne ugodnosti urejene v ZDR-1. Zakon določa tudi strožje omejitve glede dolžine delovnega časa pri nočnih delavcih.

## **7.2.7 ODMORI IN POČITKI (154. DO 156. ČLEN ZDR-1)**

Odmor med delovnim časom je urejen v 154. členu ZDR-1. Med delovnim časom ima delavec, ki dela polni delovni čas pravico do odmora, ki traja 30 minut. Zakon dopušča prosto urejanje odmora v praksi in dopušča, recimo, da se izrabi ne v enem delu ampak v več (3 krat 10 minut). Delavec, ki opravlja delo v krajšem delovnem času, ima pravico do odmora v sorazmerju z časom preživetim na delu. Ob pogoju, da dela vsaj 4 ure na dan. V primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa je delavec upravičen do odmora, ki je sorazmeren dolžini delovnega časa. Namen odmora med delovnim dnevom je vzdrževanje delavčevih psihofizičnih sposobnosti. Odmor je zato tako v interesu delodajalca kot tudi delavca. Kot je že omenjeno v poglavju o definiciji delovnega časa, se odmor všteva v delovni čas delavca, ne pa tudi v efektivni delovni čas, ki je podlaga za izračun produktivnosti dela.

Dnevni počitek je urejen v 155. členu ZDR-1. Zakon ureja pravico, do dnevnega počitka delavca, v obdobju 24 ur najmanj 12 ur nepretrgoma. Če je delavčev delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v 24-urnem obdobju pravico do vsaj 11 ur nepretrgoma dolgega počitka.

Tedenski počitek (156. člen ZDR-1) pripada delavcu poleg dnevnega počitka. Delavec ima v obdobju 7 zaporednih dni pravico, do počitka vsaj 24 neprekinjenih ur. Minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni. Delavcu tedenski počitek pripada poleg dnevnega zato je tedenskemu počitku 24 ur potrebno prišteti še dnevnega 12 ali 11 ur. Tedenski počitek mora trajati v 7 zaporednih dneh 36 ali 35 ur, odvisno od razporeditve delovnega časa.

## **7.3 ANALIZA UPORABE PRAVNIH INSTITUTOV DELOVNEGA ČASA V PODJETJU JURČIČ & CO. D.O.O.**

### **7.3.1 POLNI DELOVNI ČAS, RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA**

Kot je že omenjeno v prejšnjih poglavjih v podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. zaposlujejo tri vrste delavcev: mobilne delavce, delavce zaposlene v režiji in zaposlene v delavnici. Za vsak tip delavcev je sklenjena posebna pogodba o zaposlitvi med delavci in delodajalcem. Glede določitve delovnega časa se zaradi specifičnosti dela tipi pogodb o zaposlitvi med seboj razlikujejo. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena med posameznim delavcem in delodajalcem, mora

biti v skladu tako z zakonom kot tudi kolektivno pogodbo, ki delodajalca zavezuje. To zapoveduje 32. člen ZDR-1, kjer je določeno, da če je določilo v pogodbi o zaposlitvi, v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenimi z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, se uporabljajo namesto določil v pogodbi o zaposlitvi, določbe zakona, kolektivnih pogodb ali splošnih aktov. Kar pomeni, da posamezna določba pogodbe o zaposlitvi, ki je v nasprotju, postane neveljavna, namesto nje pa se uporabi zakon ali kolektivna pogodba ali pa splošni akt. Zato mora delodajalec, ki je stranka, ki v večini primerov sestavi pogodbo o zaposlitvi, pri določanju pravic in obveznosti strank, upoštevati ureditev v kolektivni pogodbi, ki ga zavezuje.

Delavca in delodajalca pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za delo v režiji in delavnici najprej veže notranja delovno pravna zakonodaja Republike Slovenije, in sicer Zakon o delovnih razmerjih- 1. Značilnosti te ureditve so analizirane že zgoraj, skupaj z vplivom mednarodnih norm vseh vrst na njeno vsebino. V skladu z zakonom je bila sklenjena Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo<sup>198</sup> med predstavniki delodajalcev (Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ) in predstavniki delavcev (Sindikat obrti in podjetništva Slovenije).

Z analizo obligacijskega dela splošnih določb kolektivne pogodbe smo ugotovili, da omenjena kolektivna pogodba zavezuje podjetje JURČIČ & Co. d.o.o., saj velja za vse delodajalce, ki opravljajo skladno z zakonom obrtno dejavnost ali obrti podobno dejavnost po veljavnem predpisu in za druge delodajalce, ki so člani stranke te kolektivne pogodbe- *stvarna veljavnost kolektivne pogodbe*<sup>199</sup>.

Kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene pri delodajalcih, ki jih zajema stvarna veljavnost te kolektivne pogodbe in za agencijske delavce. Za poslovodne osebe kolektivna pogodba ne velja. Kolektivna pogodba se glede pravic in obveznosti, ki jih izrecno navaja zakon ali ta kolektivna pogodba, uporablja tudi za učence, dijake in študente na obveznem praktičnem usposabljanju - *osebna veljavnost*<sup>200</sup>.

Glede *krajevne veljavnosti* pogodbe 3. člen določa, da ta velja na območju Republike Slovenije<sup>201</sup>.

Kolektivna pogodba je začela veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se je začela 1. 1. 2014. Sklenjena je bila za določen čas in velja do vključno 31. 12. 2016- *časovna veljavnost*<sup>202</sup>.

Glede na zgoraj navedene določbe je razvidno, da Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo zavezuje delodajalca in delavce v podjetju JURČIČ & Co. Zato bo za pravno analizo dejanske ureditve delovnega časa v podjetju seveda potrebno upoštevati tudi njo. Vse kolektivne pogodbe

---

<sup>198</sup> Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo, Uradni list, št. 92/2013.

<sup>199</sup> 4. člen kolektivne pogodbe.

<sup>200</sup> 5. člen kolektivne pogodbe.

<sup>201</sup> 3. člen kolektivne pogodbe.

<sup>202</sup> 6. člen kolektivne pogodbe.

morajo biti sklenjene v skladu z zakonom, ki je višji pravni akt. Poleg tega pa Zakon o kolektivnih pogodbah namreč določa, da kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb v zakonih<sup>203</sup>. Tako si morajo po koristnosti določb za delavca slediti po naslednjem vrstnem redu: zakon, kolektivna pogodba in pogodba o zaposlitvi.

Kolektivna pogodba glede polnega delovnega časa v podpoglavju Pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev - Delovni čas (2.2.1) določa, da ta znaša najmanj 36 in največ 40 ur tedensko v primeru enakomerne razporeditve delovnega časa (31. člen). Kolektivna pogodba izkoristi možnost, ki jo ponuja drugi odstavek 143. člena ZDR-1, ko pravi, da se s kolektivno pogodbo lahko določi kot polni delovni čas, tudi čas, ki je krajši od predvidenega v prvem odstavku (40 ur na teden), vendar ne manj kot 36 ur na teden. Kolektivna pogodba delavcem in delodajalcem, za katere velja ponudi razpon pri določanju polnega delovnega časa med 36 urami in 40 urami. Tako imata delavec in delodajalec možnost, da določita polni delovni čas v pogodbi o zaposlitvi, seveda v skladu z razponom, ki jima ga dopušča kolektivna pogodba.

Kot sledi iz slike 1, je iz priloženega tipa pogodbe o zaposlitvi za delo v režiji, ki ga uporablja podjetje pri sklepanju, razvidno, da delavec in delodajalec v prvem poglavju (SPLOŠNO) prve točke pogodbe določata, da sklepata delovno razmerje za nedoločen čas z datumom začetka dela, zatem pa sledi določba, da se sklene razmerje s polnim delovnim časom 40 ur na teden, delavec pa bo delo opravljal ob delavnikih od ponedeljka do petka v času od 8.00h do 16.00h skladno z delovnim koledarjem družbe. Po potrebi se delo lahko tudi podaljša, oziroma se dela še dodaten dan v tednu (v soboto), za kar pa se opravi prenos delovnega časa.

kot sledi:

## I. SPLOŠNO

### I.

S to pogodbo delodajalec in delavec skleneta delovno razmerje za nedoločen čas z začetkom z dnem «Pogodba\_od».

Delovno razmerje se sklepa s polnim delovnim časom 40 ur na teden za delo na delovnem mestu «DEL\_MESTO». Delavec bo delo opravljal ob delavnikih od ponedeljka do petka v času od 8:00 do 16:00 ure, skladno z delovnim koledarjem družbe, po potrebi pa lahko delo tudi podaljša, oziroma dela tudi v soboto, s tem da v takih primerih to pomeni prenos delovnega časa.

Svoje delo bo delavec opravljal v poslovnih prostorih na sedežu družbe, občasno po potrebi pa tudi na terenu (doma in v tujini).

### Slika 1: 1. člen pogodbe o zaposlitvi za delo v režiji

Pogodba o zaposlitvi je v skladu z zakonom in zavezujočo Kolektivno pogodbo za obrt in podjetništvo. Zakon omejuje določitev polnega delovnega časa med 36 in 40 urami na teden. Enako stori kolektivna pogodba, ki določa razpon polnega delovnega časa prav tako med 36 in 40 urami. Delodajalec se je odločil sklepati delovna razmerja za delo v režiji s 40-urnim polnim delovnikom, kar predstavlja maksimum dopuščen z zakonom in kolektivno pogodbo. Delavec tako ob 40-urnem delovniku letno opravi, v normalnem in ne prestopnem letu, 2088 ur in sicer 261 delovnih dni po 8 ur. Od tega skupnega zneska odštejemo še delavčev dopust in praznike, ter

<sup>203</sup> 4. člen Zakona o kolektivnih pogodbah, Uradni list št. 43/2006.

druga dela proste dneve in dobimo ure in dneve dejansko opravljenega dela. To je razvidno tudi iz delovnega koledarja podjetja za leto 2014 za delo v režiji.

Določbi o dolžini polnega delovnega časa v analizirani pogodbi o zaposlitvi sledi določba o razporeditvi delovnega časa. Delavec opravi 40 ur na teden v dnevih od ponedeljka do petka po 8 ur na dan, od 8.00h do 16.00h, skladno z delovnim koledarjem družbe. Določba sledi Zakonu o delovnih razmerjih - 1, ki v 148. členu nalaga, da se razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa določijo v pogodbi o zaposlitvi. Določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi je tudi obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi. Stranki pa se glede tega lahko sklicujeta na veljavne zakone, kolektivne pogodbe ali splošne akte (31. člen ZDR-1). Glede dnevnega, tedenskega delovnega časa in razporeditve je vse določeno v pogodbi o zaposlitvi. Jasno je, da gre za enakomerno razporejen delovni čas v pet dni v tednu po 8 ur na dan. Glede pogojev za začasno prerazporeditev delovnega časa pa v pogodbi o zaposlitvi ni nič določeno. Pogoje ureja Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo v 33. členu. Je pa v pogodbi o zaposlitvi določena možnost prerazporeditve delovnega časa, saj pogodba daje delodajalcu pravico, da »po potrebi« zahteva podaljšanje delovnika delavca, ali pa zahteva, da delavec pride na delo tudi v soboto.

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih - 1 mora delodajalec pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta določiti raspored delovnega časa (v praksi imenovan delovni koledar). Iz koledarja je razvidna razporeditev delovnega časa za celo koledarsko leto. Delavec letno opravi 2088 ur z vštetim letnim dopustom, prazniki in drugimi upravičenimi odsotnostmi iz dela. V koledarju je določeno, kateri dnevi v letu so delovni in za katere dneve se pri delodajalcu ne dela.

Delodajalec pri delavcih v režiji ne uporablja neenakomerne razporeditve delovnega časa. Ker pri prevozništvu, kot primarni dejavnosti podjetja, delo v režiji pa je z njo neposredno povezano, ne gre za sezonsko dejavnost, je obseg dela večinoma razporejen enakomerno preko celotno leto. Zato ni potrebe delodajalca po poseganju po institutih, ki omogočajo bolj fleksibilno urejanje delovnega časa.

Enake določbe glede delovnega časa uporabi delodajalec tudi pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas za delo v režiji, seveda s to razliko, da se trajanje delovnega razmerja časovno omeji.

Drugačno ureditev delovnega časa delodajalec vpelje pri delavcih zaposlenih v delavnici. Kot sledi iz slike 2 delavec in delodajalec tudi v tem primeru skleneta delovno razmerje s polnim delovnim časom 40 ur na teden, toda v tem primeru delavec delo opravlja izmensko, z dopoldansko in popoldansko izmeno. Dopoldanska izmena je v pogodbi o zaposlitvi določena praviloma med 8.00h in 15.00h od ponedeljka do sobote, popoldanska pa med 15.00h in 22.00h, od ponedeljka pa do petka. Natančnejši raspored objavi delodajalec v delovnem koledarju.

Klavzula »V primeru izjemnih potreb družbe bo delavec opravljal delo tudi izven časa predpisanega z delovnim koledarjem« napotuje na uporabo instituta začasne prerazporeditve delovnega časa, katere pogoji so, kot je bilo že omenjeno, določeni v Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo.

## I. SPLOŠNO

### I.

S to pogodbo delodajalec in delavec skleneta delovno razmerje za nedoločen čas z začetkom z dnem «Pogodba\_od».

Delovno razmerje se sklepa s polnim delovnim časom 40 ur na teden za delo na delovnem mestu «DEL\_MESTO». Delavec bo delo opravljal izmensko, v dopoldanski in popoldanski izmeni, s tem da bo delo v dopoldanski izmeni potekalo v času od 8:00 do 15:00, v popoldanski pa od 15:00 do 22:00, in sicer tako da bo praviloma v času dopoldanske izmene, delo opravljal od ponedeljka do sobote, v času popoldanske izmene pa praviloma od ponedeljka do petka, natančen razpored delovnih ur pa bo določen z delovnim koledarjem, ki ga bo družba sprejela do konca januarja za tekoče leto. V primeru izjemnih potreb družbe, bo delavec opravljal delo tudi izven časa predpisanega z delovnim koledarjem (ponoči, v nedeljo ali prazniku), kar pa bo pomenilo prenos delovnega časa.

Svoje delo bo delavec opravljal predvsem v poslovnih prostorih družbe, tako kot bo z nalogo določil direktor delodajalca, oz. neposredni vodja delavca, občasno po potrebi pa tudi na terenu (doma in v tujini).

### Slika 2: 1. člen pogodbe o zaposlitvi za delo v delavnici

Delavec enako kot pri delavcu v režiji opravi letno 2088 ur, ki pa niso razporejene popolnoma enakomerno, kot pri delavcu v režiji. Delavec namreč opravi več ur v tednu, ko dela v dopoldanski izmeni, kot pa v tednu, ko dela v popoldanski izmeni. Kot je razvidno iz primera pogodbe o zaposlitvi (Slika 2), delavec v dopoldanski izmeni opravlja delo tudi ob sobotah.

### 7.3.2 NADURNO DELO, NOČNO DELO, ODMORI IN POČITKI

Instituta nadurnega dela v podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. ne uporabljajo. Glavna razloga sta dobra organiziranost delovnega procesa in uporaba prenosa delovnega časa v primeru presežka ur.

V podjetju sta uvedeni dve izmeni pri delavcih zaposlenih v delavnici; dopoldanska in popoldanska izmena. Nočna izmena v podjetju ni organizirana, zato pravic in obveznosti glede nočnega dela ne bomo podrobneje analizirali.

Odmorov med delovnim časom ni urejenih ne v pogodbah o zaposlitvi, ki jih uporablja podjetje, ne v Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo, zato se glede teh uporabijo določbe v Zakonu o delovnih razmerjih-1. Dnevni in tedenski počitek pa sta urejena tudi v Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo. V 36. členu pogodbe je namreč določen počitek med zaporednima delovnima dnevnoma, t.i. dnevni počitek. Pogodba daje delavcu pravico do počitka nepretrganih 12 ur v obdobju 24 ur. Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima po drugem odstavku istega člena pravico, v obdobju 24 ur, do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur. Z analizo določbe ugotovimo, da kolektivna pogodba le povzema zakonsko določbo v 155. členu ZDR-1. Določbi sta popolnoma enaki.

Zakon o delovni razmerjih-1 v 156. členu glede tedenskih počitkov določa 14-dnevno obdobje, v katerem se upošteva povprečje minimalnega trajanja tedenskega počitka, določenega z zakonom. Dalje 158. člen nato daje možnost kolektivnega urejanja daljšega časovnega obdobja v katerem se zagotavlja minimalni počitek, za določene dejavnosti. Te dejavnosti so:

- kjer narava dela zahteva stalno prisotnost ali
- kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela ali storitev ali
- v primeru neenakomernega ali povečanega obsega dela,

V teh dejavnostih se lahko določi daljše obdobje tudi do 6 mesecev. Kolektivna pogodba pa za te dejavnosti v 37. členu pogodbe ne izkoristi zakonske možnosti in določa, da se pravica do počitka zagotavlja v 14 dnevnem obdobju.

### **7.3.3 DELOVNI ČAS MOBILNIH DELAVCEV**

Delovni čas mobilnih delavcev je pravno urejen drugače kot delovni čas običajnih, nemobilnih delavcev. Temeljni zakon, ki ureja delovna razmerja mobilnih delavcev je še vedno Zakon o delovnih razmerjih -1, tako kot to velja za nemobilne delavce. Delovni čas, odmori in počitki pa so za mobilne delavce urejeni drugače, v specialnem zakonu, Zakonu o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (ZDCOPMD). Razlog, da se zakonodajalec odločil za drugačno ureditev nekaterih institutov delovnega razmerja za mobilne delavce, tiči v dejstvu, da je delovni čas zaradi specifik del mobilnih delavcev, potrebno prilagoditi njihovim značilnostim. Namen je predvsem zaščita varnosti iz zdravja pri delu delavcev, pa tudi zaščita splošne varnosti v cestnem prometu, saj je znanstveno dokazano, da predolgo sedenje za volanom vpliva na psihofizične sposobnosti voznikov, utrujenost hkrati pa poveča verjetnost, da pride do nesreče. Pravna regulacija in dosleden nadzor nad tem področjem sta obvezna, saj so vozniki in njihovi delodajalci v želji po boljši konkurenčnosti nagnjeni k neskončnem podaljševanju delovnega časa, namenjenega za vožnjo, do skrajnih mej zmožnosti posameznika, kar pa povzroča, kot rečeno, nevarnost za cestni promet.

Tako se glede delovnega časa in obveznih počitkov mobilnih delavcev uporablja ZDCOPMD, za vprašanja, ki pa niso urejena v tem zakonu pa se uporabi, subsidiarno, temeljni Zakon o delovnih razmerjih-1.

Mobilni delavec je definiran v ZDCOPMD kot delavec, ki je sestavni del potujočega osebja, vključno s pripravniki, ki dela za podjetje, ki opravlja komercialne prevoze ali prevoze za lastne potrebe potnikov ali blaga v cestnem prometu; mobilni delavec je tudi voznik, ter oseba, ki opravlja mobilno dejavnost v cestnem prevozu<sup>204</sup>.

Glavna dejavnost podjetja JURČIČ & Co. d.o.o. so transportne storitve v cestnem prometu. Podjetje zaposluje 115 voznikov tovornjakov. Pri urejanju delovnih razmerjih teh, podjetje zavezuje glede notranje zakonodaje RS poleg ZDR-1 tudi ZDCOPMD in nekateri podzakonski akti. Poleg notranje zakonodaje pa bo pri analizi delovnega časa mobilnih delavcev v podjetju potrebno upoštevati tudi akte Evropske unije. Ta področja so urejena z uredbami, ki veljajo neposredno, ter direktivami, ki so implementirane v pravni red preko notranje zakonodaje RS. V analizi bo najprej predstavljena »evropska zakonodaja« urejanja delovnega časa mobilnih delavcev, ki ali že velja za subjekte na območju RS neposredno prek uredb, ali pa je vplivala na notranjo zakonodajo preko direktiv.

### **7.3.4 MEDNARODNOPRAVNA UREDITEV DELOVNEGA ČASA MOBILNIH DELAVCEV**

---

<sup>204</sup> 4. točka 1. odstavka 3. člena ZDCOPMD.

Preden predstavim zakonodajo Evropske unije, ki ureja delovni čas mobilnih delavcev, je potrebno omeniti še Evropski sporazum o delu posadke na vozilih, ki opravljajo mednarodne cestne prevoze, krajše imenovani AETR<sup>205</sup>. Sporazum je ratificirala že nekdanja SFRJ v 70. letih, Republika Slovenija pa ga je z aktom o nasledstvu mednarodnih pogodb prevzela v svoj pravni red. Sporazum se je uveljavil na območju Evropske unije z uredbami najprej 2827/77<sup>206</sup> nato pa z 3820/85<sup>207</sup> in 3821/85<sup>208</sup>. Sporazum se uporablja za voznike v cestnih prevozih zunaj Evropske unije. Ureja odmore in počitke, maksimalni delovni čas dnevne vožnje, ter tedenski čas vožnje. Določbe so v bistvu podobne evropskim predpisom.

Leta 1985 je bila v okviru Evropske skupnosti sprejeta uredba 3821/85/EGS. Omenjena uredba prvič uvede v sistem nadzora delovnega časa mobilnih delavcev, napravo, ki zapisuje aktivnosti voznikov na posebne lističe, imenovano tahograf. Tahograf je naprava, vgrajena v cestna vozila, ki shranjuje in prikazuje gibanje vozil v določenem času, ter delovni čas posameznega voznika.

Leta 2006 je bila sprejeta Uredba 561/2006/ES o usklajevanju določene socialne zakonodaje v zvezi z cestnim prometom in spremembi uredb Sveta EGS št. 3821/85 in ES št. 2135/98, ter razveljavitvi Uredbe Sveta EGS št. 3820/85. Uredba določa pravila o času vožnje, odmorih in dnevni, ter tedenskih počitkih voznikov, ki opravljajo prevoz blaga in potnikov po cesti<sup>209</sup>

V 6. členu uredbe je določen maksimalni delovni čas mobilnih delavcev. Dnevni delovni čas ne sme presegati 9 ur, vendar se lahko v enem tednu, za največ dvakrat, podaljša na največ 10 ur. Mobilni delavec v enem tednu ne sme opraviti več kot 56 ur, skupni delovni čas katerih koli dveh zaporednih tednov pa ne sme presegati 90 ur.

Odmor med delovnim časom vožnje je predpisan po 4 urah in pol vožnje, in sicer traja neprekinjeno najmanj 45 minut. Določbe ni potrebno upoštevati, če voznik po 4 urah in pol začne s časom počitka (7. člen uredbe, prvi odstavek). Ta odmor se lahko nadomesti z vsaj 15-minutnimi odmorom, ki mu sledi najmanj 30-minutni odmor. Oba odmora morata biti zagotovljena v 4 urah in pol. Odmor definiran v uredbi pomeni vsako obdobje, v katerem voznik ne sme voziti ali opravljati katerega koli drugega dela in ki je namenjeno izključno za oddih (4. člen).

Uredba v 9. členu daje vozniku pravico do dnevnega in tedenskega počitka. Počitek je v 4. členu definiran kot neko neprekinjeno obdobje, v katerem lahko voznik razpolaga s svojim časom. Dnevni čas počitka je nadaljnje razdeljen na redni ter skrajšani dnevni čas počitka. Za redni dnevni čas počitka gre, ko voznik izkoristi vsaj 11 ur dnevnega počitka. Redni dnevni čas počitka se lahko izkoristi tudi v dveh obdobjih, pri katerih prvo obdobje počitka traja vsaj 3 ure, drugo pa vsaj 9 ur neprekinjeno. Skrajšani dnevni čas počitka traja vsaj 9 ur, vendar manj kot 11 ur. Definicija skrajšanega časa dnevnega počitka je pomembna, saj v 9. členu uredba zapoveduje,

---

<sup>205</sup> <http://www.unece.org/trans/main/sc1/sc1aetr.html>.

<sup>206</sup> Council Regulation (EEC) No 2827/77 amending Regulation (EEC) No 543/69 on the harmonization of certain social legislation relating to road transport.

<sup>207</sup> Uredba Sveta (EGS) št. 3820/85 o usklajevanju določene socialne zakonodaje v zvezi s cestnim prometom.

<sup>208</sup> Uredba Sveta (EGS) 3821/85 o tahografu (nadzorni napravi) v cestnem prometu.

<sup>209</sup> 1. člen Uredbe (ES) št. 561/2006.

da ima lahko voznik največ 3 skrajšane dnevne počitke med dvema katerima koli tedenskima časoma počitka.

Tedenski čas počitka je definiran kot vsak tedenski čas, v katerem lahko voznik svobodno razpolaga s svojim časom. Spet se tudi ta deli na redni tedenski čas počitka in skrajšani tedenski čas počitka. Redni traja vsaj 45 ur, skrajšani pa manj kot 45 ur a ne manj kot 24 ur. V 8. členu uredbe je določeno, da ima voznik v katerih koli zaporedni tednih pravico do vsaj dveh rednih tedenskih počitkov, ali pa ima pravico do enega rednega tedenskega počitka in enega skrajšanega tedenskega počitka, ki traja vsaj 24 ur, vendar pa se skrajšanje nadomesti primerno v naslednjem tednu, ki sledi.

Voznik lahko dnevni in skrajšani tedenski čas počitka preživi tudi v vozilu, če ima ustrezno ležišče v vozilu in če vozilo miruje. (8. člen 8. odstavek). Voznik lahko v določenih primerih (če je na vlaku ali trajektu) tudi za kratek čas prekine svoj dnevni počitek.

Od določb o delovnih časih, odmorih in počitkih voznikov je možno blažje odstopanje v nekaterih primerih. Gre recimo, za primere, ko voznik preseže dovoljen čas vožnje z iskanjem primerne mesta, kjer lahko vozilo ustavi, ali pa potrebuje preseči zapovedi uredbe za zagotovitev varnosti oseb, vozila in tovora. Izjeme so določene v 12. členu uredbe. Voznik lahko v določenih primerih (če je na vlaku ali trajektu) tudi prekine svoj dnevni počitek.

Bistvenega pomena je tudi 11. člen uredbe, ki dopušča državam članicam, da same določijo daljše najkrajše odmori in čase počitka ali krajše najdaljše čase vožnje, kot so ti določeni v uredbi. Ta manevrski prostor, ki ga omogoča uredba, velja zgolj za prevoze, ki v celoti potekajo na ozemlju ene države; ne uporablja pa se ta določba v primerih mednarodnih prevozov.

### **7.3.5 ZAKONU O DELOVNEM ČASU IN OBVEZNIH POČITKIH MOBILNIH DELAVCEV TER O ZAPISOVALNI OPREMI V CESTNIH PREVOZIH (ZDCOPMD)**

Omenjene določbe uredb Evropske unije se za subjekte v Republiki Sloveniji uporabljajo neposredno, kar pomeni, da za njihovo veljavnost ni potrebno nobeno dodatno dejanje zakonodajnih organov RS, ki bi jih vključilo v notranje pravo. Uredbe, če so sprejete v skladu z zakonodajnim postopkom, ustvarijo pravice in obveznosti, ki jih pripadniki držav članic lahko uveljavijo pred sodišči in drugimi organi svoje države.

Drugačno pravno naravo pa imajo direktive Evropske unije. Te morajo organi držav članic v svoj pravni red ustrezno prenesti (implementirati), v obliki notranjih pravnih aktov. Zakon, ki je v slovenski pravni red prenesel direktive, ki se nanašajo na delovni čas mobilnih delavcev, je Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih. Zakon prenese v naš pravni red direktivo Evropskega parlamenta in Sveta s številko 2006/22/ES<sup>210</sup> o pogojih za izvedbo v prejšnjih poglavjih omenjenih uredb, Direktivo 2002/15/ES<sup>211</sup> Evropskega Parlamenta in Sveta o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo

---

<sup>210</sup> Direktiva 2006/22/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. marca 2006 o minimalnih pogojih za izvajanje uredb.

<sup>211</sup> Direktiva 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo spremljevalne dejavnosti v cestnem prometu.

spremljevalno dejavnost v cestnem prometu, ter Direktivo Komisije 2009/5/ES<sup>212</sup> o spremembi Direktive 2006/22/ES. Zakon v 2. členu določa, da ureja delovni čas in obvezne počitke mobilnih delavcev v cestnih prevozih ter postopke nadzora nad izvajanjem uredb iz prvega odstavka v skladu z omenjenimi direktivami. Zakon ne ureja vseh določb direktiv, vendar nekatere stvari prepušča tudi urejanju z podzakonskimi akti.

Zakon v 3. členu postreže z definicijami nekaterih izrazov, ki se uporabijo pri urejanju delovnega časa mobilnih delavcev. Delovni čas definira kot čas od začetka do zaključka dela, ko je mobilni delavec ali delavka na svojem delovnem mestu na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge in dejavnosti, razen odmorov iz 5. člena tega zakona, časa počitka iz 6. člena tega zakona in časa razpoložljivosti iz 2. točke prvega odstavka tega člena, ki se ne všttevajo v delovni čas. V delovni čas se všteta recimo vožnja vozila, ter natovarjanje in raztovarjanje, hkrati pa tudi čas, ko voznik ne more prosto razpolagati s svojim delovnim časom in mora biti na delovnem mestu pripravljen prevzeti običajno delo, obenem pa ima nekatere naloge, ki so povezane z njegovim delom, zlasti ko čaka na natovarjanje in raztovarjanje.

Glede povprečnega tedenskega delovnega časa zakon določa, da se najdaljši tedenski delovni čas lahko poveča na 60 ur samo, pod pogojem, da se v štirih mesecih ne preseže tedenskega povprečja 48 ur<sup>213</sup>.

Po 5. členu zakona, ki ureja odmor med delovnim časom, morajo osebe, ki opravljajo mobilno dejavnost v cestnem prevozu, imeti najkasneje po šestih urah neprekinjenega dela odmor. Delovni čas se prekine z odmorom, ki traja najmanj 30 minut, če skupno število do tedaj opravljenih delovnih ur znaša med šest in devet ur, ter z odmorom najmanj 45 minut, če skupno število delovnih ur znaša več kot devet ur. Te določbe se uporabijo razen če Uredba Sveta 561/2006/ES ali AETR ne zagotavljata večjega varstva delavca. Z analizo in primerjavo tako določb direktive in zakona na drugi strani pa uredbe, smo ugotovili, da so določbe uredbe za delavca koristnejše, zato se v teh primerih uporabijo namesto zakona.

Zakon ureja tudi situacijo, ko mobilni delavec opravlja delo tudi v nočnem času. Ta je po 3. členu zakona, v definicijah izrazov, definiran kot čas med 23. uro in 6. uro zjutraj. Če delavec opravlja delo v tem času, se šteje, da opravlja nočno delo. Zakon v 7. členu nadalje določa, da če delavec opravi 4 ure ali več ponoči, njegov skupni dnevni delovni čas ne sme presegati 10 ur v vsakem 24 urnem obdobju.

### **7.3.6 EVIDENCA DELOVNEGA ČASA IN TAHOGRAFI**

Pomemben del zakona je ureditev evidentiranja delovnega časa mobilnih delavcev. Delodajalci so dožni seznanjati zaposlene o določbah uredb, zakonov in drugih zavezujočih aktov. Delodajalec je tudi dolžan voditi evidenco vsakega zaposlenega mobilnega delavca in podatke hraniti vsaj dve leti. Gre za vodenje nekaterih osebnih podatkov delavca, EMŠO, delovnega časa delavca, morebitnega nočnega dela, ter tedenskega delovnega časa iz 4. člena zakona, iz kjer mora biti razvidno, če je bilo preseženo maksimalno tedensko povprečje ali ne. Delodajalec mora

---

<sup>212</sup> Direktiva Komisije 2009/5/ES z dne 30. januarja 2009 o spremembi Priloge III k Direktivi 2006/22/ES.

<sup>213</sup> 4. člen zakona ZDCOPMD.

vzpostaviti in voditi pisno evidenco delovnega časa, podatki pa se sproti vpisujejo v evidenco, ki se hrani na sedežu delodajalca. Do podatkov delodajalec pride s pomočjo tahografskih vložkov ali izpisov digitalnih tahografov, ki hkrati s podatki o gibanju vozil shranjujejo tudi podatke o delovnem času voznikov. Na sliki 3 je prikazan primer evidence delovnega časa za eno osebo, ki jo vodi podjetje JURČIČ & Co. d.o.o.

	Nočni čas	Dnevni čas	Skupni čas
	14:56	166:54	181:50
01.07.2014	00:00	04:31	04:31
02.07.2014	00:00	05:02	05:02
03.07.2014	00:00	06:46	06:46
04.07.2014	00:00	11:13	11:13
05.07.2014	00:00	03:22	03:22
06.07.2014	00:00	00:00	00:00
07.07.2014	00:00	10:07	10:07
08.07.2014	00:00	07:11	07:11
09.07.2014	00:00	04:51	04:51
10.07.2014	01:35	07:07	08:42
11.07.2014	00:00	06:30	06:30

**Slika 3: Evidenca delovnega časa**

Nadzor nad upoštevanjem zakonodaje glede delovnega časa mobilnih delavcev opravlja prometni inšpektorat, inšpekcija za delo, policija in tržna inšpekcija. Policija opravlja nadzor s pregledovanjem podatkov iz tahografov na cesti, ostali inšpekcijski organi pa praviloma opravljajo nadzor v prostorih delodajalca.

### **7.3.7 MOBILNI DELAVCI V PODJETJU JURČIČ & CO. D.O.O.**

Kot je že omenjeno, transportne storitve v podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. predstavljajo glavno dejavnost. Podjetje zaposluje 115 mobilnih delavcev. Pri urejanju delovnih razmerij teh mora delodajalec upoštevati najprej ZDR-1, kar se tiče vprašanj, ki niso urejana v specialnem zakonu ZDCOPMD. Za vprašanja glede delovnega časa se uporablja ZDCOPMD, ki vsebuje tudi določbe direktiv EU, poleg tega pa delodajalca vežejo neposredno že omenjene uredbe EU.

Ker v Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo ni določb, ki bi specifično urejale delovni čas mobilnih delavcev, je delodajalec glede teh vprašanj zavezan le z v prejšnjem odstavku navedenimi predpisi.

Iz primerov pogodb o zaposlitvi, ki jih uporablja delodajalec pri sklepanju delovnega razmerja za delovno mesto voznika tovornjaka, je razvidno, da delodajalec sklepa pogodbe s polnim delovnim časom, tako za nedoločen čas kot za določen čas. V pogodbi o zaposlitvi je izrecno določeno, da se v zvezi z delovnim časom upošteva zakon ZDCOPMD. Navedeno je tudi, da delovni čas ni razporejen enakomerno, temveč je razporejen neenakomerno.

kot sledi:

## I. SPLOŠNO

### I.

S to pogodbo delodajalec in delavec skleneta delovno razmerje za nedoločen čas z začetkom z dnem «Pogodba od».

Delovno razmerje se sklepa s polnim delovnim časom 40 ur na teden za delo na delovnem mestu «DEL\_MESTO». Delavec bo delo opravljal ob delavnikih od ponedeljka do petka, izjemoma lahko tudi v soboto oziroma nedeljo, kar bo pomenilo prenos delovnega časa, pri čemer bo moral delavec spoštovati določila ZDCOPMD (Ur.l. RS, št. 76/05, 127/06, 40/07, 113/09, 97/10, 77/11). Delovni čas torej ni razporejen enakomerno preko celega tedna, temveč poteka neenakomerno preko celega dneva in ne izključuje praznikov, sobot in nedelj. Svoje delo bo delavec opravljal predvsem na terenu (doma in v tujini), tako kot bo z nalogom določil direktor delodajalca, oz. neposredni vodja delavca, občasno pa tudi na naslovu delodajalca, tako kot je ta naveden v uvodu te pogodbe.

### Slika 4: 1. člen pogodbe o zaposlitvi za delo voznika

Ob pregledu evidenc delovnega časa za mobilne delavce smo ugotovilo, da je evidenca v skladu s predpisano s strani Ministrstva za promet. Podjetje beleži za vsako osebo za posamezne dni nočni delovni čas, dnevni delovni čas ter skupni delovni čas.



### Slika 5: Tahografski zapis za naključnega voznika

Priložen je tudi tahografski zapis za posameznega voznika. Iz grafa je razvidno gibanje vozila za naključen dan v letu. Voznik je začel opravljati delo ob 5 uri in 4 minute in nato vozil 4 ure in pol, ter naredil odmor, vse v skladu z uredbo o obveznih odmorih med vožnjo. Po odmoru delo nadaljuje do 15:35, ko nastopi čas za počitek. Delavec opravi 8 ur 46 minut, saj se odmori, kot tudi čas počitka in razpoložljivosti, ne všttevajo v delovni čas. Skupni čas od začetka dela do konca pa traja 10 ur 31 minut.

## 7.4 ZAKLJUČEK

Ob analizi tako teoretične kot tudi praktične plati urejanja delovnega časa som za podjetje JURČIČ & Co. d.o.o. ugotovili, da je dejansko urejanje delovnega časa delavcev zaposlenih v podjetju v skladu z zakonodajo. Vprašanje, ki se nam ob tem zastavlja, pa je, ali zakonodajalec gospodarskim subjektom na slovenskem prostoru, kar se ureditve delovnega časa tiče, omogoča dovolj manevrskega prostora, da si te uredijo delovni proces tako, da dosežejo zadovoljivo produktivnost in posledično konkurenčnost. Tu si nasprotujejo interesi med delavci in delodajalci. Če se zakonodajalec odloči, da v določenih segmentih delovnega časa da bolj proste roke delodajalcem, to v večini primerov pomeni, da bodo zato na slabšem delavci. Če pa zakonodajalec z zakonodajo zaščiti pravice delavcev, gre to praviloma na račun ekonomskih interesov delodajalca. Zakonodajalec mora tako najti nek kompromis med nasprotnimi se interesi.

Kljub temu da, kot pogosto pravijo predstavniki delodajalcev, je delovnopravna zakonodaja v Sloveniji bolj nagnjena k ščitenju delavca kot delodajalca, pa glede pravne ureditve delovnega časa delodajalci načeloma nimajo večjih pripomb. To pa zato, ker je ureditev delovnega časa, tako za mobilne kot za nemobilne delavce, bolj ali manj poenotena v vseh državah članicah. Tako so si norme o polnem ali krajšem delovnem času, razporejanju tega ter odmorih in počitkih med državami precej podobne, kar pa potem ne omogoča primerjalnih prednosti po konkurenčnosti gospodarskih subjektov ene pred gospodarskimi subjekti druge. Zato ocenjujemo, da je glede delovnega časa trenutna ureditev v Republiki Sloveniji optimalna. Tako tudi delodajalec JURČIČ & Co. d.o.o. nima težav z zakonskimi omejitvami urejanja delovnega časa. Delovni proces ima urejen v skladu z zakoni ali uredbami Evropske unije. Delodajalec se sicer večinoma poslužuje bolj tradicionalnih oblik delovnega časa. Vsi zaposleni opravljajo 40-urni polni delovni čas, tako delodajalec ne izkoristi možnosti bolj fleksibilnega urejanja delovnega časa z institutom krajšega delovnega časa. Fleksibilnost, ki jo omogoča zakonodaja, delodajalec izkoristi z uporabo institutov začasne prerazporeditve in neenakomerne razporeditve delovnega časa.

## 8 VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU (Anže Dobelšek)

Eden od delovnopравниh institutov, ki smo ga v sklopu projekta proučevali skozi primer podjetja JURČIČ & Co. d.o.o., je bila tudi varnost in zdravje pri delu. Ciljna skupina so bili vsi zaposleni, predvsem pa vodstvena in pisarniška delovna mesta, vodje posameznih oddelkov, avtokleparji, avtoelektričarji, vulkanizerji, pralci vozil, ličarji in seveda vozniki.

Naš temeljni vir preučevanja je bil Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)<sup>214</sup>. Imamo tudi splošnejše zakone, kot na primer Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), vendar je ZVZD-1 specijalnejši zakon, ki se uporablja zaradi večje pravne varnosti in bolj natančno opredeljenih in izpopolnjenih institutov. Zakoni so praviloma sestavljeni iz naslova zakona, ki mu je dodana kratica ali številka. Vsak zakon ima potem tudi uvodne določbe, osrednji del, nadzorni del, kazenski del in pa prehodne in končne določbe. Razdelitev se navzven kaže v razdelitvi na dele, poglavja in člene. Poleg zakonov je zelo pomembna tudi Ustava Republike Slovenije in pa mednarodni sporazumi ter akti. Izjemno uporabno moč imajo tudi direktive ter uredbe. Če se osredotočimo na konvencije Mednarodne organizacije dela, ki se nanašajo na varno in zdravo delo oziroma področje varnosti in zdravja pri delu, lahko omenimo nekatere ključne kategorije. Usmerjevalna politika je politika, ki jo MOD (Mednarodna organizacija dela) širi in promovira med članicami. Pomembna pa je tudi zaščita pred posameznimi nevarnostmi, predvsem rakotvornimi snovmi, kot so azbest, ionizirajoče sevanje, benzen, belila na bazi svinca in antraks, ki je predvsem pogosta oblika zelo težke okužbe in bolezni v primeru kmetovanja in obdelave mesa.

Splošna direktiva 89/391/EGS<sup>215</sup> je zelo pomembna, saj vsebuje načela o uvajanju ukrepov za vzpodbujanje izboljšave za varnost in zdravje delavcev pri delu. Tukaj lahko govorimo o neki direktivi z zelo splošno vsebino, saj nam govori o podlagi za vse sisteme prava socialne varnosti. Določa neke najmanjše standarde, vendar ne ovira držav članic, da same poskrbijo za višje in dosti boljše varstvo posameznih struktur delavcev. Pomemben vidik te direktive je sodelovanje in prepletanje nacionalnih zakonodaj s prakso in usposabljanjem delavcev. Primarni cilj je zaščita varnega okolja delavcev, poleg tega pa med cilje sodita tudi zagotavljanje odprave tveganj in poklicnih poškodb ter preprečevanje nastanka poklicnih bolezni. Pomemben vidik te direktive se kaže tudi v delodajalčevih dolžnostih, saj nam daje zagotovilo, da je delodajalec vedno končno odgovoren za varnost in zdravje pri delu. V tem primeru mora delodajalec najeti strokovnjake in pa organizacije, ki skrbijo za neodvisno in strokovno pripravo akcijskega programa. Seveda nič ni večno in vse procese je potrebno prilagajati in jih primerjati ter izboljševati med seboj. Vzemimo za primer preučevano podjetje: ko pride na tržišče tovornjak, ki je manj nevaren, ki je tehnično bolj dovršen, mora delodajalec poskrbeti za nakup le-tega. Seveda igrajo tukaj veliko vlogo ekonomski vidik, amortizacija in finančne zmožnosti

---

<sup>214</sup> Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/2011 z dne 3. 6. 2011 .

<sup>215</sup> [https://www.osha.europa.eu/sl/topics/msds/legislation\\_html](https://www.osha.europa.eu/sl/topics/msds/legislation_html).

posameznega podjetja<sup>216</sup>. V našem proučevanem primeru smo zaznali, da podjetje premore zadosti obratnega kapitala ter da zelo dobro in kvalitetno širi ter menja svoj vozni park. Ciljno podjetje se ukvarja tudi s transportom zelo nevarnih odpadkov, ki jih je potrebno zelo pazljivo obravnavati in imeti temu primerno zaščitno opremo in primerne transportne prikolice.

Zgodovinsko gledano se varnost in zdravje pri delu pojavljata vse od industrijske revolucije dalje ob odkritju parnih strojev in strahovitega<sup>217</sup> tehničnega napredka v 18. in 19. stoletju. V vsej zgodovini imamo prizadevanja za zdravje in varnost delavcev (vse od srednjega veka do starodavnih civilizacij - Egipčani, Grki)<sup>218</sup> Zelo znan je Hipokrat, ki ga poznamo kot utemeljitelja sodobne moderne medicine in pisca znamenite Hipokratove prisege. Prav tako ne smemo pozabiti, da je okolje, v katerem delavci delujejo, del življenjskega prostora, v katerem živimo kot človeška bitja. V njem se razvijamo, napredujemo in rastemo iz dneva v dan. Naravno okolje je izjemno pomembno in ne smemo ga zanemariti, saj lahko omogočamo varnost in zdravje pri delu samo z doslednim ščitenjem narave. Pri prometu je to še posebej pomembno, saj ogromno transporta močno onesnažuje okolje in ozračje našega planeta.

Prva pravila s področja varovanja zdravja pri delu na današnjem slovenskem ozemlju segajo v daljno obdobje rudnikov živega srebra v Idriji. Potem so se prenašali in dograjevali skozi različne stopnje in načine, predpise in kasneje zakone na področju varnosti in zdravja pri delu. Leta 1974 je bil sprejet zakon o varstvu pri delu (ZVD). Ta zakon je veljal kar 25 let. Vmes je prišlo do tranzicije in reform ter do nastanka samostojne Republike Slovenije. Leta 1999 je bil sprejet zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Ta zakon je zajel tako organizacijsko kot tudi tehnično in zdravstveno varstvo pri delu. Tretja faza v tem etapnem delu pa je bila leta 2011, ko je bil sprejet Zakon o varnosti in zdravju pri delu. V tem noveliranem in spremenjenem zakonu smo priča tudi izjemno pomembnem obravnavanju psihosocialnih dejavnikov in stranskih stvari, ki vplivajo na psihično počutje posameznih zaposlenih. Tukaj ne moremo govoriti o nekih velikih revolucionarnih premikih temveč o evolucijskem razvoju, ki smo mu bili priča skozi vrsto let. V primeru delavcev se to kaže v nenehnem usposabljanju, izobraževanju in nadgrajevanju delovnega procesa.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu vsebuje 85 členov. Ti členi so razdeljeni na poglavja. Posebno pozornost bi namenili osebni veljavnosti in pa stvarni veljavnosti. Ta zakon velja za vse osebe, ki se nahajajo na slovenskem ozemlju in ki so vključeni v delovne procese in sisteme socialne varnosti. Pri naši ciljni skupini pride do veliko zanimivih dogajanj, saj so avtoprevozniki izjemno mobilna delovna sila in pri svojem delu opravijo izjemno veliko sprememb teritorijev ter prečkajo ogromno različnih socialnih sistemov ter različnih sistemskih ureditev.

Bistvena zadeva je, da pojem delavca v ZVZD-1 zajema veliko širši krog ljudi, saj ni vezan na neko določeno pravno podlago, na primer pogodbo o zaposlitvi, podjemno oziroma avtorsko

---

<sup>216</sup> Bečan, Irena in drugi: Evropsko delovno pravo: direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili, Gospodarski vestnik, Ljubljana 2005.

<sup>217</sup> [http://szd.si/user\\_files/vsebina/Zdravniski\\_Vestnik/2010/februar/173-181.pdf](http://szd.si/user_files/vsebina/Zdravniski_Vestnik/2010/februar/173-181.pdf).

<sup>218</sup> Srban Grega, Pravne osnove varnosti, fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Ljubljana 2012.

pogodbo. Ta zakon velja tudi za samozaposlene osebe, pri katerih je značilno, da morajo sami poskrbeti za svojo varnost.

Zelo pomembna je tudi stvarna pristojnost. Zakon obsega vse dejavnosti: tako tiste, ki se nanašajo na področja javnega kot tudi zasebnega opravljanja dela. Posledično je tudi pojem delodajalec (kot pri osebni veljavnosti pojem delojemalec) drugačen oziroma mnogo širši. V pojmu niso zajete samo pravne in fizične osebe, ampak imamo v mislih tudi agencijske delavce in agencije, ki omogočajo njihovo ponudbo.

Vsekakor so izjemnega pomena tudi temeljna načela<sup>219</sup>. Predvsem **načelo zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu**. Dolžnost delodajalca je, da to zagotovi. To mora storiti s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu. Pomembna so izvedbena načela. Omenili bi načelo razvijanja celotne varnostne politike, ki je v avtoprevozniskem sistemu, kakršno je podjetje JURČIČ & Co. d.o.o., še posebej poudarjeno in zelo dobro urejeno<sup>220</sup>.

Izjemno pomembno načelo je prav tako **načelo načrtovanja in pa načelo promocije zdravja**, saj v tem primeru imamo opravka tudi z zelo nevarnimi in škodljivimi radioaktivnimi jedrskimi odpadki ADR. Ti odpadki so namenjeni na odlagališča po severni Evropi ter Nemčiji. Načelo finančne obveznosti in odgovornosti delodajalca. Delodajalec nosi obveznosti zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter ne sme povzročati nikakršnih finančnih obremenitev ter obveznosti. Bistveno je zavedanje delodajalcev, da je stroškovnik preventivnih ukrepov, kot so zagotavljanje varnih pogojev dela, varnih delovnih sredstev in delovne opreme mnogo manjši, kot so posledice poškodb, ki jih povzročijo neprimerni in nevarni delovni pogoji. Tukaj moramo opozoriti tudi na nevarnost poklicnih bolezni, ki so pri voznikih tovornjakov še posebno izražene. Prihaja do velikih težav s hrbtnico in do oslabitev kolenskih sklepov, saj imamo opravka z ljudmi, ki veliko večino delovnega časa preživijo v sedečem položaju.

V sorazmerju moramo paziti tudi na načelo dolžnosti delavcev, saj sistem varnosti in zdravja pri delu ne bi bil učinkovit in uporaben, če ne bi tudi delavci izpolnjevali svojih nalog in sodelovali v konkretnih nalogah. Delavci morajo ravnati previdno z napravami ter tudi upoštevati vsa navodila in sugestije nadrejenih. Tukaj govorimo o nekih minimalnih standardih in obsegu obveznosti delavca. Komunikacija je bistven element uspešnega varnega in učinkovitega delovnega procesa. **Medsebojno obveščanje, posvetovanje in soodločanje** v skladu s predpisi o sodelovanju delavcev pri opravljanju je ključno za brezhiben delovni proces in ga je potrebno razvijati in še dosledneje upoštevati.

Eno izmed ciljnih načel je tudi **načelo vključenosti v vzgojo in izobraževanje**. Tukaj je pomemben prispevek izobraževalnega sistema. Ena bistvenih stvari je, da se bodoči zaposleni ljudje seznanijo z varnim in zdravim delom čim bolj zgodaj in ne šele ob zaposlitvi.

Poleg izobraženosti je pomemben tudi **načrt dela oziroma načelo načrtovanja**. Tukaj pride v ospredje predvsem vprašanje načrtovanja dela in delovnega procesa, saj morajo biti zajeti vsi vidiki in komponente varnega delovnega procesa. Upoštevati je potrebno zlasti telesne in

---

<sup>219</sup> Zakon o varnosti in zdravju pri delu ZVZD-1.

<sup>220</sup> Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev, Ur. l.RS, št. 87/2002 s spremembami.

duševne zmožnosti delavca. Iz tega načela izhaja tudi, da delodajalec ne more prenesti vse odgovornosti za varen delovni proces na delavca, saj se ne more razbremeniti odgovornosti. Kljub delitvi odgovornosti in obveznosti med delavci in delodajalci tukaj to nima nikakršnega vpliva.

## 8.1 DOLŽNOSTI DELODAJALCEV PO ZAKONU O VARNOSTI IN DELU

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu temelji na obveznostih delodajalca. Urejene so v tretjem poglavju ZVZD-1 in so sestavni del osrednjega dela zakona. Pomembne so predvsem štiri delodajalčeve obveznosti, ki so strnjene v štiri sklope, ti sklopi so ocenjevanje tveganja, obveščanje delavcev in seznanjanje z nevarnostmi in ukrepi za preprečevanje tveganj pri delu ter usposabljanju .

Izjemnega pomena je **ocena tveganja z izjavo o varnosti**. Ta izjava je ključna za izvajanje vseh zgoraj navedenih načel in ukrepov, ki se tičejo varnosti in zdravja pri delu. Delodajalec mora **pisno oceniti tveganja**, ki so pomembna in katerim so delavci fizično izpostavljeni oziroma bi jim potencialno lahko bili.

Naloga delodajalca, v našem primeru logistično transportnega podjetja JURČIČ & Co. d.o.o., je tudi, da poskrbi za popravila in dopolnila ocene tveganja, in sicer vsakokrat, ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni oziroma niso več ustrezni, ko pride do spremembe podatkov, na katerih je ocenjevanje temeljilo, in ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev določenega ocenjevanja. V našem primeru se lahko osredotočimo na nevarne jedrske odpadke oziroma na drug nevaren tovor, ki se prevaža širom Evrope. V trenutku, ko imamo opraviti z manj nevarnim tovorom, pride tudi do prekvalifikacije elementov tveganja in celotne strukture izjave o varnosti.

Po končanem in izvedenem postopku ocenjevanja tveganja za varnost in zdravje pri delu je potrebno izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki. V sami izjavi je potrebno določiti posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za delo v delovnem procesu ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela. Sredstva pojmuje kot prevozna sredstva tovornjake - primarni vir, potem pa tudi razna strojna oprema in oprema, namenjena servisiranju in mehničnem obdelovanju vozil (avtokleparji, vulkanizerji, ličarji , pralci vozil)<sup>221</sup>.

V izjavo o varnosti k oceni tveganja je potrebno predložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki. Izjavo o varnosti s pripadajočo oceno tveganja je potrebno objaviti na običajen način ali jo v delu, ki se na njih nanaša, posredovati delavcem vsakokrat, ko se spremeni in dopolni. To podjetje tudi temeljito izvršuje. Izjavo je pomembno zagotoviti tudi vsem na novo zaposlenim in vsem drugim navzočim na delovnem mestu in v delovnem procesu ob začetku dela.

---

<sup>221</sup> Pravilnik o splošnih ukrepih in normativih za varstvo pri delu z dvigali (Uradni list RS, št. 30/69).

Zaposleni imajo tudi pravico, da se na njihovo zahtevo opravi vpogled v veljavno izjavo o varnosti z vso sistematično opredelitvijo tveganja ter da se na njihovo zahtevo ta ocena tudi obrazloži ter pojasni.

Zagotavljanje in načrtovanje promocije zdravja in varnih delovnih pogojev na delovnem mestu je pomemben vidik in način ustrezne varnosti vseh delavcev. Vsekakor jo je potrebno tudi ustrezno financirati in zagotoviti učinkovit način njenega spremljanja in izvajanja.

## **8.2 SODELOVANJE DELAVCEV IN INSTITUT POSVETOVANJA - OBJAVA LISTIN**

Delavcem je potrebno zagotoviti in omogočiti, da sodelujejo pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi, podzakonskimi akti in ostalimi pravilniki, ki se obravnavajo in so relevantni.

Potrebno je tudi veliko dialoga in pogovorov med delavci in njihovimi predstavniki o oceni tveganja ter o vsakem ukrepu, ki bi lahko vplival na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela in delavca za prvo pomoč, delavca oziroma pooblaščen osebe po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo ter o obveščanju delavcev o organizaciji in načinu usposabljanja.

Vsem predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani v okviru podjetja, je potrebno na običajen način posredovati izjavo o varnosti z oceno tveganja in vso dokumentacijo o potencialnih nezgodah pri delu. To dokumentacijo mora delodajalec hraniti in mora biti ves čas na razpolago za nadaljnjo obravnavo.

Objavljanje listin je tudi izjemno pomembna funkcija delodajalca. Objavljena mora biti javno, na oglasno desko, spletno stran, če ne vsebuje občutljivih osebnih podatkov, oziroma osebno pri osebi, ki jo določi delodajalec. Ta način podajanja informacij se tudi uporablja v primeru, ko nimamo izvoljenih predstavnikov delavcev in ni organiziranega primernega sindikata<sup>222</sup>.

Delavski zaupnik je zelo pomemben, saj mu mora biti omogočen dostop do vseh potrebnih dokumentov in opis načina dela in vseh pripadajočih pravic, ki veljajo za svet delavcev. Prav tako je potrebno seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikatov pri delodajalcu z ugotovitvami, predlogi in ukrepi nadzornih organov.

## **8.3 DOKUMENTACIJA ZA VARNO UPORABO OBJEKTA**

Vsak prostor, kjer se opravlja dejavnost, za katero je podjetje registrirano in v njem tudi deluje, mora pridobiti dokumentacijo v zvezi z nadaljnjim delom po predpisih o zagotavljanju varnosti in zdravja na začasnih in premičnih gradbiščih.

## **8.4 DELOVNO OKOLJE IN DELOVNA OPREMA (STROJI IN NAPRAVE) - DOKUMENTACIJA, OPOZORILA, OZNAKE, NAVODILA**

---

<sup>222</sup> Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1), Ur. L. RS, št.94/2007-UPB1.

Prvenstveni namen je zagotavljati varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme. V uporabo je potrebno dati opremo, za katero je predhodno pridobljena potrebna dokumentacija, ki zagotavlja njihovo skladnost z bistvenimi zdravstvenimi in varnostnimi zahtevami oziroma potrebno dokumentacijo po predpisih o varnosti in zdravju pri uporabi sredstev za delo<sup>223</sup>.

Nepretrgoma je potrebno opravljati obdobje in vmesne preiskave o škodljivosti delovnega okolja in tako preverjati ustrezne delovne razmere. Preizkušati je potrebno tudi delovno opremo in tako preverjati njeno skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Vsa delovna mesta in sredstva je potrebno opremiti z znaki za obvestila in za nevarnost ter z navodili za varno delo, v skladu s posebnimi predpisi.

Zagotoviti je prav tako potrebno, da so posebej občutljiva in neposredno ogrožena delovna mesta posebej označena in da imajo dostop do teh mest le delavci, ki so za to dobili posebna navodila.

## 8.5 KEMIČNE SNOVI

Delavci lahko uporabljajo le takšne nevarne kemične snovi, ki so opremljene z varnostnim listom, v katerem posamezni proizvajalec oziroma dobavitelj navede vse varnostno tehnične podatke, ki so pomembni za ocenjevanje tveganja pri delu s temi snovmi, in zagotovi vse varnostne ukrepe, ki izhajajo iz varnostnega lista.

Varnostni list mora biti izpolnjen v slovenskem jeziku, izjemoma je lahko tudi v tujem jeziku, v skladu s pogoji, ki jih določa predpis o registraciji, evalvaciji, avtorizaciji in omejevanju kemikalij. V primeru varnostnega lista, ki je izpolnjen v tujem jeziku, ga je potrebno prevesti v delovni jezik, ki ga delavec razume<sup>224</sup>.

## 8.6 USPOSABLJANJE

Usposabljanje je izjemno pomemben vidik na področju zagotavljanja zdravega in varnega delovnega okolja. Za zagotavljanje ustreznih pogojev so obvezno potrebni občasni preizkusi teoretične in praktične usposobljenosti za delavce, ki delajo na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za nezgode in poklicne bolezni, ter za delavce, ki delajo na delovnih mestih, na katerih so nezgode pri delu in poklicne bolezni pogostejše ali pa se ne spoštujejo predpisani roki, ki so določeni za stik z nevarnimi snovmi.

Delavce je potrebno usposabljati za varno opravljanje dela, prilagajati in po potrebi obnavljati ter tudi spreminjati vsebine usposabljanja<sup>225</sup>. Bistvena je tudi priprava in preverjanje usposobljenosti za varno delo na delovnem mestu. V času trajanja delovnega razmerja je potrebno zagotoviti usposabljanje delavca tudi v njihovem delovnem času in sicer na stroške podjetja, se pravi

---

<sup>223</sup> Bubnov-Škoberne, Anjuta: Pravne osnove socialne varnosti in zdravja pri delu in požarne varnosti, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Ljubljana 2001.

<sup>224</sup> Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu (Uradni list RS, št. 100/01, 39/05, 53/07).

<sup>225</sup> Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Uradni list RS, št. 101/04).

brezplačno. Enake pravice morajo biti zagotovljene tudi za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

## **8.7 OSEBNA VAROVALNA OPREMA**

Delodajalec je dolžan delavcem zagotavljati osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje, kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu.

## **8.8 PRVA POMOČ, VARSTVO PRED POŽAROM IN EVAKUACIJA**

Delodajalec je dolžan sprejeti ukrepe za zagotovitev prve pomoči delavcem in drugim navzočim osebam ter izvajati ukrepe za sodelovanje s službo nujne medicinske pomoči. Potrebno je tudi določiti ukrepe za prvo pomoč, varstvo pred požarom in evakuacijo. Usposobiti in določiti je potrebno število delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za njihovo prilagojeno izvajanje glede na naravo dejavnosti in številu zaposlenih delavcev ter upošteva vse druge navzoče osebe v delovnem procesu.

### **8.8.1 OBVESTILA DELAVCEM**

Delodajalec mora nemudoma obvestiti vse delavce, ki so ali bi lahko bili izpostavljeni resni in neposredni nevarnosti, o potencialnem navzočem tveganju in varnostnih ukrepih. Delavcem mora biti omogočeno, da ustavijo delo in se napotijo na varno. Izjemoma se ravna drugače v izjemnih in utemeljenih primerih, ko se pozove delavce na delo, čeprav še obstaja resna in neposredna nevarnost.

Delavci morajo biti primerno obveščeni in seznanjeni o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu, o potrebnih varnostnih ukrepih ter o delavcih zadolženih za izvajanje ukrepov prve pomoči, ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije.

## **8.9 NASILJE TRETJIH OSEB, TRPINČENJE, NADLEGOVANJE**

Poskrbeti je potrebno za takšno ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje tretjih oseb zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto, na tistih delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb.

Vseskozi je potrebno načrtovati postopke za primere nasilja na delovnem mestu ter seznaniti z njimi delavce, ki na takšnih delovnih mestih delajo. Sprejemati ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko resno ogrozijo zdravje delavcev.

### **8.10 STROKOVNI DELAVEC ZA VARNOST**

Za opravljanje strokovnih nalog v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu je potrebno določiti enega ali več strokovnih delavcev za varnost pri delu. Strokovnemu delavcu je potrebno omogočiti strokovno neodvisno opravljanje nalog na podlagi zakona in mu zagotoviti primeren

čas in dostop do vseh potrebnih podatkov ter mu omogočiti nadzor nad delavci, ki so postavljeni v manj ugoden položaj, ker mu ni zagotovljeno izpopolnjevanje znanja ali pa se ga zaradi njegovega delovnega mesta postavi v manj ugoden položaj, da trpi druge škodljive posledice v zvezi s svojim delom. Predvsem bi tukaj opozorili na nevarnost pri delovanju z električnimi pripravami.<sup>226</sup>

### **8.11 IZVAJALEC MEDICINE DELA, ZDRAVSTVENI PREGLEDI**

Delodajalec mora zagotoviti, da zdravstvene ukrepe v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu izvaja izvajalec medicine dela. Zagotoviti mora zdravstvene preglede delavcev, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu.

### **8.12 DELAVCI DRUGIH DELODAJALCEV**

Poskrbeti je potrebno, da delavci drugega delodajalca prejmejo vse potrebne informacije o tveganjih glede varnosti in zdravja pri delu, vključno z izjavo o varnosti, ter vse informacije o delavcu, ki je določen za prvo pomoč ter o delavcih oziroma pooblaščenih osebah po posebnih predpisih, zadolženih za izvajanje ukrepov požarnega varstva in evakuacije delavcev.

### **8.13 PISNI SPORAZUM**

S pisnim sporazumom se določi skupne ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter določi delavca za zagotovitev varnosti svojih delavcev oziroma določiti delavca, odgovornega za izvajanje teh ukrepov na delovišču, na katerem hkrati opravlja dela dvoje ali več delodajalcev<sup>227</sup>.

### **8.14 OBVESTILA INŠPEKCIJI**

Inšpekcijo dela je potrebno obvestiti o delih pred začetkom delovnega procesa, pri katerem obstajajo nevarnosti za nezgode in poklicne bolezni.

### **8.15 NEZGODE PRI DELU**

Vsako nezgodo s smrtnim izidom oziroma nezgodo, zaradi katere je delavec nezmožen za delo več kot tri dni, je potrebno prijaviti nemudoma. Prav tako primere kolektivnih nezgod, nevarnih pojavov in ugotovljenih poklicnih bolezni.

### **8.16 ALKOHOL, DROGE IN DRUGE PREPOVEDANE SUBSTANCE**

Vse prepovedane substance je potrebno odstraniti z delovnega mesta in iz delovnega procesa delavca, ki je delal ali je bil na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih

---

<sup>226</sup> Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka (Uradni list RS, št. 29/92).

<sup>227</sup> Protokol h Konvenciji o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, 2020. Uradni list RS, Št.112/2009.

prepovedanih substanc. Še posebej velja to za voznike, saj s svojim ravnanjem ne ogrožajo le sebe ampak tudi vse ostale udeležence v prometu.

## **8.17 OCENJEVANJE TVEGANJA (SPLOŠNI IN POSEBNI DEL)**

Na podlagi podatkov, ki smo jih prejeli v podjetju, smo se poglobili v preučevanje tveganja delovnih mest in njihovo razdelitev med sistemizirana delovna mesta, kot sem zastavil že v uvodu.

V podjetju je zaposlenih približno 100 delavcev na naslednjih delovnih mest, ki smo jih analizirali na podlagi prejete dokumentacije in z vidika varnostne analize združili v ocenjevalne skupine, kjer smo upoštevali sorodnost delovnih opravil in funkcijsko ter hierarhično povezanost. Tako z vidika varnostne analize opredelimo<sup>228</sup>:

Prva skupina 1: direktor družbe, pomočnik direktorja

Druga skupina 2: vodja logistike, disponent oziroma delovno mesto logista

Tretja skupina 3: računovodja, referent v računovodstvu, administrator,

Četrta skupina 4/1/2/3/4: vzdrževalec (avtomehanik, avtoklepar, pralec, ličar)

Peta skupina 5: voznik – avtomehanik, voznik<sup>229</sup>

Pri obravnavi nevarnosti, ki izhajajo iz objekta oz. delovnih prostorov moramo nujno upoštevati odvisnost od delokroga ter vse potencialne specifičnosti, ki se navedejo pri posameznem sistematiziranem delovnem mestu<sup>230</sup>. Ugotovitve in potrebni ukrepi so zbrani in poudarjeni v zaključku – predlagani ukrepi.

Tveganje je ocenjeno na podlagi opisov opravil, izsledkov stroke, ogleda prostorov, opreme in posameznih delovnih opravil, posvetovanja in primerjave s sorodnimi delovnimi opravili. Navedene so nevarnosti, pa tudi vzroki in varnostni ukrepi za odpravo ali zmanjšanje opredeljenih nevarnosti.

Za izvajanje in izvedbo varnostnih ukrepov je odgovoren direktor, ki nastopa v vlogi delodajalca. Pri analiziranju delovnih mest pričakujemo določene nevarnosti, zato som za oceno tveganja uporabili metodo ocenjevanja tveganja, ki jo navaja pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur. list št. 30/00).

---

<sup>228</sup> <http://juristic.com/> Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem (Uradni list RS, št. 101/05).

<sup>229</sup> Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu (Uradni list RS, št. 94/05).

<sup>230</sup> Pravilnik o varnostnih znakih (Uradni list RS, št. 89/99, 39/05, 34/10).

Ko obravnavamo nevarnosti, ki izhajajo iz objektov in delovnih prostorov, jih upoštevamo neposredno pri ocenjevanju tveganja na posameznih delovnih mestih v odvisnosti od vrste dela in njegovega delokroga.

### **8.17.1 OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNO MESTA – SKUPINA 1: DIREKTOR DRUŽBE, POMOČNIK DIREKTORJA**

Ker pri delu delavcev SKUPINE 1 lahko pričakujemo povečano stopnjo tveganja, smo v skladu s pravilnikom o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur. list RS 30/00) uporabili ocenjevanje, ki je navadno v uporabi za vodilne oziroma hierarhično najvišje strukture zaposlenih.

#### **8.17.1.1 PODROČJE OCENJEVANJA**

Ocena tveganja je izdelana za delovno mesto SKUPINA 1 v podjetju JURČIČ & Co., d.o.o., ki opravljajo delo vodenja in koordinacije ter planiranja poslovanja v upravnih prostorih v Poslovni coni A 45, Šenčur, opravljajo pa tudi obiske pri poslovnih partnerjih, pri čemer uporabljajo osebno vozilo. Poglejmo najprej psihične obremenitve, ki so posledica natrpanih rokov za izvedbo zastavljenih projektov, potem velike psihične obremenitve, ki izvirajo iz odgovornosti sprejemanja pomembnih odločitev, odgovornosti do svojih zaposlenih, zagotavljanje dela svojim zaposlenim in pravilno vodenje celotnega sistema. Ogromno je tudi negotovosti, ali bodo naročniki plačali svoje obveznosti. Za vodilne delavce je značilno tudi pogosto podaljšanje delovnega časa, delo v poznih nočnih urah, ob dela prostih dnevih in praznikih. Tukaj je tudi izjemno pomembna funkcija preprečevanja konfliktov in odgovornost za njihovo razreševanje. Upoštevati moramo tudi nevarnosti, ki pretijo v cestnem prometu, na službenih poteh in sestankih.

Posebej bi izpostavili spodnji dve nevarnosti, ki zaslužita še posebno pozornost: vožnja vozila v cestnem prometu ter gibanje in nadzor v delovnih prostorih (hoja, ogledi). Potrebno je strogo upoštevati navodila za zaščito med gibanjem po poslovnih prostorih (možnost zdrsa, padca, odlomljenih delcev). Priporočali bi obvezno uporabo zaščitne opreme in previdnosti. Priporočena je prav tako izjemna previdnost med vožnjo z avtomobilom, dosledno upoštevanje cestnoprometnih predpisov in obnavljanje tečaja prve pomoči. Prav tako ugotavljamo, da v podjetju vsa priporočila dosledno upoštevajo in so z njimi tudi seznanjeni.

### **8.17.2 OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNA MESTA - SKUPINA 2: VODJA LOGISTIKE, DISPONENT**

Tudi tukaj pričakujemo povečano stopnjo tveganja, zato je v skladu s pravilnikom o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur. list RS 30/00) potrebno uporabiti metode ocenjevanja, kot jih določa omenjeni pravilnik.

#### **8.17.2.1 PODROČJE OCENJEVANJA**

Ocena tveganja je izdelana za delovno mesto SKUPINA 2, za katerega je značilno: umsko delo in fizično lažje delo sede s prekinitvami, uporaba računalnika (preko polovice delovnega časa z vmesnimi prekinitvami), telefona, telefaksa in ostalih pisarniških potrebščin za sestavljanje

poročil, dopisov, opravljanje drugih administrativnih in poizvedovalnih ter tudi operativnih del. Med delovne naloge sodi tudi delo s strankami - komunikacija po telefonu, sestanki, razno vodenje evidenc in hranjenje dokumentov.

Opis del in nalog:

### **Vodja logistike:**

Vodja logistike skrbi za raziskavo trga, načrtuje cenovno politiko, nabavno politiko in prodajo. Preučuje položaj podjetja na trgu, skrbi za povpraševanje, deluje na področju izdelave prevoznih planov. Njegova ključna naloga je zbiranje, razvrščanje in potrjevanje naročil kupcev, posredovanje sprejetih naročil podizvajalcem in njihovo medsebojno komuniciranje.<sup>231</sup> Poskrbeti mora za optimizacijo dnevnega poteka prevzetih storitev in njihov nemoten potek. Vse skupaj je potrebno tudi zelo dobro preračunati in upoštevati kalkulacije in vmesne kalkulacije. Voditi je potrebno tudi vse podatke in obračune glede plač. Izjemno zahtevno pa je tudi reševanje problemov, ki nastanejo v zvezi s prevzetimi storitvami in pri reševanju reklamacij.

### **Disponent - logist:**

Galvna naloga logista je izdelava planov prevozov, usklajevanje potreb s prevozi partnerjev, natančno zbiranje, razvrščanje in potrjevanje naročil kupcev ter posredovanje sprejetih naročil podizvajalcem. Vozniki morajo biti opremljeni s prevoznimi nalogi, za kar prav tako poskrbi logist. Usmerja komunikacijo z vozniki in naročniki prevozov v zvezi s potekom prevozne storitve. Potrebno je tudi reševati probleme v zvezi s prevzetimi storitvami in pomagati pri reševanju reklamacij.

Značilna je tudi uporaba ali vsaj možnost uporabe pomožne delovne opreme, in sicer: fotokopirnega stroja, faksa, namiznega in prenosnega računalnika.

## **8.17.3 OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNA MESTA - SKUPINA 3: RAČUNOVODJA, REFERENT V RAČUNOVODSTVU, ADMINISTRATOR**

Pri delu delavcev SKUPINE 3 lahko pričakujemo določeno stopnjo tveganja, zato som v skladu s pravilnikom o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja (Ur. list RS 30/00) uporabili metode ocenjevanja, kot jo določa omenjeni pravilnik.

### **8.17.3.1 PODROČJE OCENJEVANJA**

Ocena tveganja je izdelana za delovno mesto SKUPINA 3, za katerega je značilno: umsko delo in fizično lažje delo sede s prekinitvami, uporaba delovne opreme, predvsem računalnika (preko polovice delovnega časa z vmesnimi prekinitvami), telefona, telefaksa in ostalih pisarniških potrebščin za sestavljanje poročil, dopisov, opravljanje drugih administrativnih in

---

<sup>231</sup>Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom (Uradni list RS, št. 30/00, 73/05).

poizvedovalnih ter tudi operativnih del. Med delovne naloge sodi tudi delo s strankami - komunikacija po telefonu, sestanki, razno vodenje evidenc in hranjenje dokumentov.

Zaradi navedenega te delavce obravnavamo kot delavce s slikovnim zaslonom po posebnem predpisu (Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom (Ur. list RS št. 30/00) in opredelimo nevarnosti zaradi zelo obsežnega dela v sedečem položaju. Tukaj pride do možnosti okvare hrbtenice in živčevja zgornjega uda, utrujanje oči (akomodacija), možnost okvare živcev v zapestju pri delu s slikovnim zaslonom v primeru nepravilne postavitve tipkovnice. Tudi tukaj pride do možnosti uporabe pomožne delovne opreme, kot je naštetá že v zgornji analizi. Predvsem vse tehnične opreme ter tudi električni kavni avtomat - kuhalnik. Tukaj se lahko pojavi težava v primeru okvar (električni tok) ali poškodb na opremi. Obstaja tudi možnost udarcev, ureznin in ostalih mehanskih poškodb. Velika nevarnost je tudi nepravilna uporaba vroče plošče na kuhalniku oziroma povzročitev požara zaradi človeškega faktorja –napake (pozabljen delujoč kuhalnik).

Za uspešno reševanje obstoječih varnostnih tveganj je nujno potrebno sprejeti interne organizacijske in druge izvedbene predpise ter navodila za varno vzpostavitev sistema varnosti. Preveriti je potrebno (in, kjer je to potrebno, obnoviti) dokazila o meritvah oziroma opraviti ogled in meritve ponovno. Zagotoviti in opredeliti je potrebno odgovornost posameznika pri obveščanju v primeru ugotovljenih napak, poškodb in nepravilnosti - to je potrebno zajeti v predpise. Zaposleni morajo biti seznanjeni s preventivnimi ukrepi v primeru požara, nesreče in poškodbe pri delu. Redno morajo biti vzdrževani in servisirani ročni gasilniki in skladno z načrtom usposabljanja morajo biti delavci napoteni na izobraževanja po programu, ki ga podjetje zagotavlja. V podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. je to še posebej pomembno, saj je v podjetju ogromno vnetljivih snovi, kot so: skladiščni material, odpadki, gume. Pomembno je tudi usposabljanje po programu za sedeče delavce. Predvsem je potrebno zagotoviti pravilen položaj pri sedečem delu, postopek evakuacije in velik pomen razgibanja.

#### **8.17.4 OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNA MESTA – SKUPINA 4: VZDRŽEVALEC – AVTOKLEPAR (NEVARNEJŠI POKLICI)**

Prav tako pri delu delavcev SKUPINE 4 lahko pričakujemo določeno stopnjo tveganja, zato je tudi tukaj pomembna izjava o varnosti z oceno tveganja (Ur. list RS 30/00).

Za delovno mesto vzdrževalec - avtoklepar v podjetju JURČIČ & Co., d.o.o. so značilna naslednja delovna opravila: delo z veliko različne strojne opreme krivilnih strojev, škarij, varilnih aparatov. Ogromno je dela s plemenskim varjenjem in gretjem<sup>232</sup>. Značilni so tudi obdelovanje materialov z vrtnimi, brusilnimi in hidravličnimi stiskalnicami, prav tako pa uporaba ročnega orodja. Značilno je veliko samostojnega dela, včasih pa delovni proces poteka tudi v dvojicah. Ta oblika dela je izjemno intenzivna ter zahtevna. Zaposleni potrebujejo veliko mero zbranosti in previdnosti, prav tako pa tudi natančnosti in preciznosti. Zelo pomembna je tudi uporaba varovalne opreme, ogromno je tudi ročnega dviganja in premeščanja bremen. Veliko je menjavanja delovnega okolja, saj delo poteka tako v delavnici kot zunaj in v vmesnih

---

<sup>232</sup> Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 7/01).

prehodih, kar vpliva na toplotno ugodje zaposlenih. Glede stranske delovne opreme pa bi izpostavili uporabo viličarja, ki je zelo pomemben pri prevažanju težjih bremen.

Varnostni ukrepi so predvsem zaščita pred politjem in brizganjem nevarnih tekočin<sup>233</sup>, nošenje ustrezne varovalne opreme, zaščita pred hrupom, ki preprečuje poškodbo sluha pri uporabi električnega ročnega orodja. Potrebno je upoštevati načela in omejitve pri celotnem delovnem procesu.

#### **8.17.5 OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNA MESTA - SKUPINA 5: VZDRŽEVALEC - AVTOMEHANIČAR (NEVARNEJŠI POKLIC)**

Za delovno mesto vzdrževalec - avtomehaničar v podjetju JURČIČ & Co., d.o.o. so značilna naslednja delovna opravila: na tem delovnem mestu je potrebna uporaba veliko delovne opreme: avtomobilska dvigala, vrtalni in brusilni stroji, hidravlične stiskalnice, centrirni in montirni stroji za premontažo in montažo pnevmatik, valjarji za preizkus zavor, orodjarski stroji - stružnice ter ostala tehnična oprema, s katero jim je omogočeno lažje opravljanje njihovega dela<sup>234</sup>.

##### **8.17.5.1 OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNO MESTO VZDRŽEVALEC – PRALEČAR VOZIL (NEVARNEJŠI POKLIC)**

Delo in naloge pralcev in čistilec vozil glede na način, postopek in vrsto opravljanja del in nalog predstavlja naslednja dela, ki si sledijo v točno določenem zaporedju. Najprej pride do priprave in zagona avtomatske pralnice. Potem morajo pralci pripraviti detergente in čistila za čiščenje. V vsem vmesnem času morajo nadzorovati delovanje avtomatske pralnice. Druga faza v postopku je priprava vozil na pranje, dekontaminacija novih vozil. Ustrezno je potrebno očistiti tudi notranjost avtomobila z uporabo visokotlačnega čistilca in industrijskega sesalca. Natančno je potrebno uporabiti tudi pralne linije ter občasno polirati ter seveda temeljito obrisati avtomobile.

Delavci ta postopek izvajajo tako ročno kot tudi s stroji. Tukaj imamo položaj, ko je večino dela potrebno opraviti stoje, dela se v gibanju, veliko je sklanjanja in prepogibanja. Pogosto je potrebno uporabiti moč celotnega telesa<sup>235</sup>. Delo zahteva zbranost in previdnost. Pri delu z nevarnimi kemičnimi snovmi je potrebna velika pazljivost in uporaba zaščitnih sredstev. Veliko je tudi premeščanja in prekladanja bremen, ki se ga je potrebno lotiti previdno in v skladu s človekovimi zmoglostmi<sup>236</sup>.

##### **8.17.5.2 OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNO MESTO VZDRŽEVALEC- LIČAR (NEVARNEJŠI POKLIC)**

---

<sup>233</sup> Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu (Uradni list RS, št. 4/02, 39/05).

<sup>234</sup> Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu (Uradni list RS, št. 136/06).

<sup>235</sup> Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen (Uradni list RS, št. 73/05).

<sup>236</sup> Pravilnik o evidencah in prijavah s področja varstva pri delu (Uradni list RS, št. 1/84, 18/87 in 35/88).

Delo in naloge vzdrževalca - ličarja glede na način, postopek in vrsto opravljanja del in nalog predstavlja naslednja področja dela. Ličarji so zadolženi za pripravo vozil ali delov vozil za lakiranje, kitanje, brušenje in poliranje. Obvezna pri tem delu je uporaba zaščitnega traku, ki omogoča nemoteno delo<sup>237</sup>. Nadalje so tukaj prisotna montaža in demontaža delov vozil, priprava na delo, čiščenje vozil, orodja in celotnega delovnega mesta, priprava lakov in barv, ki morajo biti zmešani v primernem razmerju in koncentraciji. Te snovi pa je potem potrebno nanesti na avtomobil; pride do postopka lakiranja, ki se opravi z ročno pištolo. Glede varnostnih nevarnosti je možnost mehanskih poškodb<sup>238</sup> pri premeščanju karoserije, padec, urez. Velika je nevarnost električnega toka, požara, eksplozije, saj imamo opravka z zelo hitro vnetljivimi snovmi. Nujnost rednih pregledov elektro- inštalacij, gasilnih aparatov in nujno usposabljanje zaposlenih.

#### 8.17.5.3 OCENJEVANJE TVEGANJA ZA DELOVNO MESTO VOZNIK, VOZNIK AVTOMEHANIČAR (NEVARNEJŠI POKLICI)

Za delovno mesto voznika in voznika mehanika so značilna naslednja delovna opravila: vožnja tovornega vozila in priprava vozila na vožnjo. V to kategorijo sodijo redni pregledi brezhibnosti vozila, tako dnevni kot tudi mesečni, ter vstavljanje tahografa. Delavec je dolžan poskrbeti za manjša popravila v primeru okvar (menjava koles, dolivanje olja ali hidravlične tekočine) in za zamenjavo manjših delov v okviru svojega znanja. Tukaj imamo v mislih predvsem odpiranje stranic, vrat in cerade<sup>239</sup>. Pomembno je tudi delovanje pri nakladanju in razkladanju ter občasna pomoč pri teh opravilih. Občasno pride tudi do dela s strankami in do uporabe telefona. Pri delu s strankami pride tudi do urejanja potrebne dokumentacije glede nabave, dostave in predaje blaga. Potrebna je zbranost, intenzivnost in predvsem skrb za redno vzdrževanje in čistočo vozila.

#### 8.17.6 PREIZKUSI USPOSOBLJENOSTI IN ZAKLJUČEK

Delodajalec mora določiti obvezne občasne preizkuse teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo delavcev, ki delajo na delovnem mestu, kjer iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare in za tiste delavce, ki delajo na delovnih mestih, kjer so poškodbe pri delu in zdravstvene okvare pogostejše. To velja v našem primeru predvsem za voznike, ličarje, avtoelektričarje in mehanike<sup>240</sup>.

Po preteku zakonsko določenih rokov se opravljajo občasni preizkusi teoretične in praktične usposobljenosti za varno delo. Rok za občasne preizkuse znanja za zaposlene v JURČIČ & Co. d.o.o. ne sme biti daljši od dveh let, kar vodstvo in zaposleni v tem podjetju tudi dosledno izvajajo in izvršujejo. Trajanje teoretičnega usposabljanja in ustnega preizkusa traja 90 minut.

---

<sup>237</sup> Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 17/06 (18/06)).

<sup>238</sup> Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni (Uradni list RS, št. 85/03).

<sup>239</sup> Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 42/13).

<sup>240</sup> Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu, Uradni list RS, št. 42/2003 z dne 9. 5. 2003.

Trajanje praktičnega preizkusa in preizkusa usposobljenosti za varno delo pa še nadaljnjih 30 minut. Vso pridobljeno znanje je potrebno pridobiti in ga po posebnem programu obnoviti in preveriti. Glede na ciljno skupino se ga lahko tudi ustrezno skrajša oziroma podaljša.

Preverjanje znanja opravi predpisani izvajalec usposabljanja, ki je pooblaščen in pri katerem je zaznati naslednji kriterij uspešnosti teoretičnega dela: 70 odstotkov uspešnih odgovorov in 85 odstotkov uspešno opravljanje varnega dela. Celoten uspeh se oceni z *je opravi* oziroma *ni opravi* na podlagi številčnih testov.

O uspešno opravljenem usposabljanju mora pooblaščen izvajalec izdati potrdilo. O praktični poučenosti delavec in neposredno nadrejeni izpolnita in podpišeta poseben obrazec, ki je potem na voljo za kakršnekoli nadzorstvene aktivnosti in preglede inšpektorjev.

Med mojim preučevanjem in spoznavanjem podjetja JURČIČ & Co. d.o.o. smo spoznali velik organizem, ki deluje izjemno dobro in po vseh kriterijih zelo vzorno izvršuje zakonodajo in pravila na področju varnosti in zdravja pri delu. Tekom preučevanja in raziskovanja gradiva, literature in predpisov smo ugotovilo, da je celotno področje dobro urejeno in ponuja kvaliteten temelj za nadaljnji razvoj tega področja. Podjetje ima zelo veliko diverzitetu poklicev, ki jih sistematizirajo in vnašajo v njihovo poslovno okolje. Kot že omenjeno, se delavcem z ZVZD-1 skuša nameniti večjo zaščito. Med delavci, ki delajo v strojnem delu (delavniškem delu) je še posebej velika nevarnost, saj imajo opravka z veliko nevarnimi pripravami. Tukaj mislim predvsem brusilne stroje, stružnice, varilne aparate, vrtalne stroje in druge priprave. Med vsem tem globalnim tekmovanjem podjetji je velika nevarnost, da bi zaradi zmanjševanja stroškov in povečevanja produktivnosti prišlo do upada kvalitete skrbnosti zdravja in varnosti pri delu. Upamo, da bo podjetje JURČIČ & Co. d.o.o. obdržalo in še naprej razvijalo svoje varnostne standarde in omogočalo ustrezne pogoje svojim zaposlenim.

## 9 PRAVNA UREDITEV ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI (Jasna Voje)

Področje prenehanja in odpovedi pogodbe o zaposlitvi je zaradi socialnih in ekonomskih posledic občutljivo z vidika delavca, delodajalca in celotne družbe. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za delavca pomeni brezposelnost, izgubo dohodka, ekonomskega in socialnega statusa, psihološke probleme, potencialno zastaranje znanja, delavec izgubi pravice iz socialnega zavarovanja, na drugi strani pa postane upravičen do socialnega skrbstva. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za delodajalca se odraža predvsem v njegovem zanimanju, ali bo lahko svobodno uresničeval podjetniško pobudo (svobodno odločal o odpuščanju).

Preobširno varstvo delavca zmanjšuje konkurenčnost posameznih delodajalcev in celotnega gospodarstva. Druga skrajnost je prekomeren liberalizem, ki vodi v povečanje brezposelnosti, konfliktov v družbi in revščine. Na področju prenehanja pogodbe o zaposlitvi se jasno odraža evolutivna narava delovnega prava – načelo varstva zaposlitve obsega različne poti, po katerih se odmikamo od klasičnega civilističnega koncepta delovnega prava in postopno zmerom bolj omejujemo popolno svobodo delodajalca glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Vendar o se v zadnjih letih pojavile težnje po večji fleksibilnosti – delodajalcu naj se omogoči, da bo lažje odpuščal, delavcu pa naj se zagotovi pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti (*flexicurity*). Usmeritve nove ureditve so tako v iskanju ravnotežja med prožnostjo in varnostjo. Prevladujoče zahteve prakse pa grejo v smeri lažjega odpuščanja v smislu odprave nepotrebnih postopkovnih zahtev in sprememb materialnopravne ureditve in zmanjšanja stroškov dela.

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha na več načinov: s potekom časa, s smrtjo delavca ali delodajalca, s sporazumom, s sodbo sodišča, po samem zakonu ali z redno ali izredno odpovedjo.<sup>241</sup> Pozornost bo namenjena sporazumnemu prenehanju pogodbe o zaposlitvi in odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je pravni institut, s katerim lahko ena pogodbeni stranka neodvisno od volje druge stranke na podlagi enostranske izjave volje povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem prenehanje delovnega razmerja. Zakon loči redno in izredno odpoved, med katerima obstajajo ključne razlike, ki so predstavljene spodaj.

### 9.1.1 SPORAZUMNO PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Pogodba o zaposlitvi preneha na podlagi sporazuma pogodbenih strank, torej na podlagi soglasja volj. Vsebina pisnega sporazuma je prepuščena delavcu in delodajalcu, pomembno pa je, da v sporazumu jasno in nedvoumno izrazita svojo voljo. Sporazum mora biti sklenjen v pisni obliki, saj je sicer neveljaven. V kolikor je sporazum sklenjen v ustni obliki, lahko delavec pred sodiščem zahteva razveljavitev sporazuma oziroma ugotovitev nezakonitosti prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. V skladu s sodno prakso, delavec ostane v delovnem razmerju in obdrži pravice iz naslova delovnega razmerja.<sup>242</sup>

---

<sup>241</sup> Glej 77. člen ZDR-1.

<sup>242</sup> Sodba VS RS VIII Ips 443/2006 z dne 13.2.2007.

Sporazum se sklene v obliki zasebne listine, pri čemer ni določeno, da je vsebovan na eni skupni listini. Stranki lahko namreč podata izjavo vsaka na svoji listini.<sup>243</sup> V sporazumu se delavec in delodajalec lahko prosto dogovorita o vseh obveznostih iz naslova delovnega razmerja, ki morebiti ob sklenitvi sporazuma še niso urejene. Sporazum pa mora vsebovati datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi oziroma mora iz sporazuma jasno izhajati, katerega dne bo pogodba o zaposlitvi prenehala veljati. Pomembna posledica prenehanja pogodbe o zaposlitvi za delavca pa je izguba pravice do odpravnine in nadomestila za čas brezposelnosti.

Določbe o prenehanju pogodbe o zaposlitvi s sporazumom so z novim zakonom nekoliko spremenjene, vendar po vsebini ne bistveno. Predpisana je delodajalčeva obveznost pisnega obveščanja delavca o pravicah iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, ki je sedaj ločena od samega sporazuma o prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Opustitev tega obvestila pa nima vpliva na veljavnost sporazuma.

## **9.1.2 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI Z ODPOVEDJO**

Med opredeljenimi načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi je odpoved le ena izmed oblik, ki jih predvideva Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1). Možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi bodisi s strani delavca bodisi s strani delodajalca je odraz pogodbenega koncepta, ki je bil v slovensko ureditev delovnega prava dosledno vpeljan z novelo zakona leta 2003. Odpoved je pravni institut, s katerim lahko ena pogodbenega stranka neodvisno od volje druge stranke doseže prenehanje pogodbe o zaposlitvi.<sup>244</sup>

V zadnjih letih je zakonodaja na področju odpovedi doživela ključne spremembe, saj je bil eden izmed sklopov poenostavitve postopkov v zvezi s sklenitvijo in odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Spremenjena ureditev ne odstopa od načela, da mora za vsako odpoved s strani delodajalca obstajati utemeljen razlog za odpoved, vendar delodajalcu omogoča večjo svobodo z vidika postopkovnih zahtev.<sup>245</sup> Z nekaterimi spremembami se za delodajalce znižujejo stroški odpuščanja, druge zagotavljajo večjo varnost delavcem, nekatere spremembe pa so posledica uskladitve zakonodaje z mednarodnimi direktivami in drugimi (slovenskimi) zakoni.

### **9.1.2.1 REDNA ODPOVED**

Za vsako delodajalčevo redno odpoved mora obstajati eden izmed utemeljenih razlogov, ki so taksativno naštetih v 89. členu ZDR-1. Pravna ureditev in pravni položaj delavca se razlikuje glede na razlog odpovedi. Postopkovne zahteve se razlikujejo, različno so določeni minimalni odpovedni roki, odpravnina delavcu pripada le v določenih primerih odpovedi, itd. Izrednega pomena je torej, iz katerega razloga je delavcu odpovedana pogodba o zaposlitvi.

#### **9.1.2.1.1 ODPOVEDNI RAZLOGI**

---

<sup>243</sup> Sodba VS RS VIII Ips 109/2004 z dne 8.6.2004.

<sup>244</sup> M. Klampfer., v: I. Bečan et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem (2008), str. 361.

<sup>245</sup> B. Kresal, Kaj prinaša novi zakon o delovnih razmerjih, Delavci in delodajalci, 1 (2013) str. 65.

Pravna ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi se razlikuje glede na to, za kateri odpovedni razlog gre. Pravni položaj delavca in delodajalca glede posameznih vprašanj, njune pravice in obveznosti so različne glede na razlog odpovedi. Tako so že formalne, postopkovne zahteve različne, različno so določeni minimalni odpovedni roki, v določenih primerih odpovedi delavcu ne pripade odškodnina itd.

*Poslovni razlog* je definiran kot prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca. Dokazno breme je na delodajalcu, delavca pa ni več zavezan obveščati o nameravani odpovedi iz poslovnega razloga. Sprememba je sicer v skladu z dosedanja sodno prakso, ki odpovedi ni štela kot nezakonite v primeru opustitve pisnega obvestila,<sup>246</sup> vendar se tu pojavi vprašanje, kako bo delodajalec o nameravani odpovedi na zahtevo delavca obvestil sindikat, kot to še vedno določa 86. člen ZDR-1, če delavec ne bo obveščen o nameravani odpovedi.<sup>247</sup> Res pa je, da delavski predstavniki niti ne morejo več zadržati izvršitve odpovedi, tako da ostaja predvsem vprašanje aktualnosti 86. člena, ki je uporaben samo še za postopke odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, iz krivdnega razloga, zaradi invalidnosti, neuspešno opravljenega poskusnega dela in izredne odpovedi.

Kljub temu je priporočljivo, da delodajalec v prihodnje delavcem pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga izda obvestilo o nameravani odpovedi iz povsem praktičnih razlogov, saj vključevanje delavskih predstavnikov pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi že v začetni fazi in tudi nadaljnja odprta komunikacija z njimi pripomore k temu, da se delavec z odpovedjo lažje sprijazni in da zoper njo ne vloži pravnega sredstva.<sup>248</sup>

*Razlog nesposobnosti* pomeni nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno (subjektivno), neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oz. ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (objektivno).

ZDR-1 uvaja bistveno spremembo v zvezi z obveznostmi delodajalca pri odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti. Pred odpovedjo delodajalec ni več dolžan preveriti, ali lahko delavcu ponudi drugo ustrezno zaposlitev oziroma ali bi ga lahko prekvalificiral ali dokvalificiral in mu tako ohranil zaposlitev. Ponudba druge zaposlitve je zgolj fakultativna.

*Krivdni razlog* nastopi v primeru kršenja pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. V primeru, ko delavec prvič krši svoje obveznosti, ga mora delodajalec pisno opozoriti v 60 dneh od ugotovitve kršitve in v 6 mesecih od nastanka kršitve. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je dopustna šele ob drugi kršitvi. Pisno opozorilo pa je procesna predpostavka, vendar ni na voljo sodnega varstva zoper opozorilo, saj samo po sebi nima pravnih posledic za delavca. Po novem lahko delodajalec pisno opozorilo delavcu pošlje po elektronski

---

<sup>246</sup> VDS sodba Pdp 837/2004.

<sup>247</sup> D. Senčur Peček, Spremembe in novosti, ki jih prinaša ZDR-1, Podjetje in delo, 3-4 (2013), str.429-431.

<sup>248</sup> M. Šercer, Je novi zakon o delovnih razmerjih res prinesel večjo fleksibilnost, Podjetje in delo, 8 (2013), str. 1344.

pošti na službeni elektronski naslov delavca. Ta rešitev je vprašljiva, saj izkušnje v praksi kažejo, da zaradi občutljivosti dokumenta potrebna osebna vročitev. Enako velja za elektronsko vročanje vabila na zagovor. Vprašanje je ali bi se sodišče zadovoljilo samo z dejstvom, da je bilo delavcu vabilo službeno poslano na službeni elektronski naslov, zlasti če delavec sporočila ni odprl, ker je bil odsoten z dela, saj pri vabilu na zagovor ne more biti popolnoma vseeno, ali je delavec vabilo dejansko prejel ali ne. Bistvo zagovora je v tem, da se delavec lahko brani zoper zatrjevane kršitve, to pa lahko učinkovito stori samo tako, da je dejansko seznanjen z očitanimi kršitvami in s tem, kdaj lahko poda svoj zagovor.<sup>249</sup>

Če ima kršitev znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka (v tem času ima pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih 3 mesecih).

*Nezmožnost za delo:* Nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.

Dosedanjim razlogom za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi je ZDR-1 dodal nov razlog – *neuspešno opravljeno poskusno delo*, ki je bil prej umeščen pod razloge za izredno odpoved. To pomeni, da ima delavec, ki je odpuščen zaradi neuspešnega poskusnega dela, po novem pravico do odpovednega roka, in sicer v trajanju sedem dni. Delodajalec lahko delavca odpusti zaradi neuspešnega poskusnega dela že ves čas poskusnega dela in ne le ob poteku poskusnega obdobja.<sup>250</sup> Institut poskusnega dela delodajalcu omogoči, da preizkusi delavca in ugotovi, ali je ustrezen za opravljanje dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, delavec pa ugotovi, ali je delo in delovno okolje primerno zanj. V kolikor delavec delo uspešno opravi, pogodba o zaposlitvi ostane v veljavi, če ga ne opravi uspešno, pa je to razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Postopek ugotavljanja uspešnosti ni urejen v zakonu, ampak ga urejajo nekatere kolektivne pogodbe dejavnosti. Pogodbo o zaposlitvi pa lahko v času poskusnega dela odpove tudi delavec.

V praksi se poskusno delo pogosto nadomešča s sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas, kot razlog pa se navaja zahtevnost postopka ugotavljanja uspešnosti oziroma neuspešnosti delavca ob koncu poskusnega dela.<sup>251</sup>

#### 9.1.2.1.2 ODPOVEDNI ROKI

Odpovedni rok je značilnost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Namen odpovednega roka je varstvo nasprotne pogodbenne stranke pred nenadno spremembo njenega položaja zaradi prenehanja trajajočega pogodbenega razmerja po volji stranke. Da se delavcu omogoči pripravo na spremembo svojega delovnopravnega statusa in da se omogoči začetek iskanja nove zaposlitve, mora delodajalec delavcu omogočiti odsotnost z dela najmanj en dan na teden, da se v času odpovednega roka odziva na pozive Zavoda Republike Slovenije o zaposlovanju (v

---

<sup>249</sup> *ibid.*, str. 1343.

<sup>250</sup> Glej 125.člen ZDR-1.

<sup>251</sup> B. Kresal et al., Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), uvodna pojasnila, str. 128.

nadaljevanju ZRSZ) glede informiranja in usposabljanja ter udeležuje morebitnih zaposlitvenih razgovorov. Dolžnostjo delodajalca, da že ob začetku teka odpovednega roka obvesti ZRSZ o odpovedi pogodbe o zaposlitvi (če mu ne ponudi druge ustrezne zaposlitve) in dolžnost prijave delavca v evidenco iskalcev zaposlitve.

Delavec je v času odpovednega roka še vedno v delovnem razmerju pri delodajalcu in ima tako v načelu vse pravice in obveznosti v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Le v izjemnih primerih je predvideno, da lahko delodajalec delavcu prepove opravljati delo v času do prenehanja pogodbe o zaposlitvi (npr. pri odpovedi iz krivdnega razloga, ki ima znake kaznivega dejanja).

Dolžina odpovednih rokov je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi, pri določitvi odpovednega roka pa je potrebno upoštevati zakonsko določeni minimalni odpovedni rok. Če konkretna pogodba o zaposlitvi odpovednega roka ne določa, pride v poštev neposredna uporaba z zakonom predpisanih minimalnih odpovednih rokov.

ZDR-1 odpovedne roke krajša, pri odpovedi iz krivdnega razloga odpovedni rok ni odvisen več od dobe zaposlitve pri delodajalcu. Za ta primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi odpovedni rok znaša 15 dni. Pri redni odpovedi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela je odpovedni rok sedem dni.

#### 9.1.2.1.3 ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV

Namen posebne obravnave postopka kolektivnih odpustov je zlasti, da se v tem postopku preverijo možnosti za preprečitev oziroma zmanjšanje posledic, ki prizadenejo večje število delavcev s posegom v njihova pogodbeno razmerja.

O postopku prenehanja potreb večjega števila delavcev mora delodajalec obvestiti predstavnike delavcev in jih tako aktivno vključiti v program razreševanja problematiki večjega števila predvidenih brezposelnih. Delodajalec mora izdati program razreševanje presežnih delavcev, ki mora vsebovati razloge za prenehanje potrebe po delu, ukrepe za preprečitev oziroma omejitev prenehanja pogodbe o zaposlitvi, seznam presežnih delavcev in ukrepe za omilitev posledic.<sup>252</sup>

Ob upoštevanju Direktive 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je poenostavljena definicija kolektivnih presežkov. Poleg tega ZDR-1 določa, da mora delodajalec prioriteto upoštevati kriterije iz kolektivne pogodbe, v soglasju s sindikatom pa ima možnost oblikovati lastne kriterije. ZDR-1 obenem ukinja institut prednostne pravice do zaposlitve, saj je zagotavljanje te pravice le v primeru kolektivnih odpustov sporno z vidika enake obravnave delavcev, poleg tega je v praksi težko izvedljiva.

#### 9.1.2.1.4 ODPRAVNINA

Ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi se delavec znajde v težki situaciji predvsem zaradi izpada dohodka. Za omilitev posledic izgube zaposlitve zakon predvideva institut odpravnine. Namen odpravnine je lažji prehod delavca socialne situacije brezposelnosti. Višina odpravnine je

---

<sup>252</sup> Glej 100. člen ZDR-1.

odvisna od časa zaposlenosti delavca pri delodajalcu, osnova se izračuna od povprečne mesečne plače, ki jo je prejel ali bi jo prejel, če bi delal v zadnjih 3 mesecih.

ZDR-1 uvaja pravico do odpravnine tudi za delavce, zaposlene za določen čas, v primeru, ko jim pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha s potekom časa ali prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. S to določbo je zakonodajalec strmel k destimulaciji delodajalcev od sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas, zato se poskuša zaposlovanje za določen čas narediti manj privlačno z dodatnimi obveznostmi delodajalca.<sup>253</sup>

V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena za eno leto ali za krajše obdobje od enega leta, zakon določa pravico do odpravnine v višini 1/5 povprečne mesečne plače delavca za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev dela oziroma iz obdobja dela pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ki je trajala več kot eno leto, pa ima delavec pravico do odpravnine za prvo leto zaposlitve (1/5 povprečne mesečne plače) in sorazmerni del odpravnine glede na trajanje zaposlitve (1/12 od 1/5 za vsak mesec dela).

Pravico do odpravnine pa omejuje le na določene primere in jo tako izključuje, če je bila sklenjena iz teh razlogov:

- nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
- opravljanje sezonskega dela, ki traja manj kot tri mesece v koledarskem letu;
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja.

V kolikor delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas pri istem delodajalcu nadaljuje delo na podlagi sklenjene druge pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se odpravnina izplača za ves čas trajanja zaposlitve ob prenehanju zadnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.<sup>254</sup>

#### 9.1.2.2 IZREDNA ODPOVED

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je predvidena za določene primere, praviloma za primere hujših kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi katerih je drugi stranki dana možnost odpovedi s takojšnjim učinkom, brez odpovednega roka. Skladno s sodno prakso, ki dopolnjuje nekoliko nejasno zakonodajo, je razlika med redno odpovedjo iz krivdnega razloga in izredno odpovedjo ta, da je slednja predvidena le za resnično hude kršitve pogodbenih obveznosti (nasilje, napadalnost, žalitve) in delovnega razmerja ni mogoče nadaljevati do izteka odpovednega roka.

Dokazno breme je na stranki, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Za utemeljenost izredne odpovedi pa morata obstajati dva pogoja: ugotovitev obstoja zakonsko določenega pogoja, ki so

---

<sup>253</sup> Ministrstvo za delo, družino, dom in socialne zadeve, Podrobnejša predstavitev ključnih sprememb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), dostopno na: [http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/word/dpd/ZDR\\_1\\_-\\_podrobnejse.doc](http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/dpd/ZDR_1_-_podrobnejse.doc).

<sup>254</sup> Glej 6. odstavek 79. člena ZDR-1.

taksativno naštetih v 110. in 111. členu ZDR-1 in iz okoliščin in interesov obeh strank se ugotovi, da ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do odpovednega roka.

Rok za odpoved je 30 dni od ugotovitve razloga oziroma 6 mesecev od nastanka razloga. Roki so prekluzivni, 30-dnevni rok pa začne teči, ko poteče 8-dnevni rok, v katerem mora delodajalec po predhodnem opominu izpolniti obveznost.

### 9.1.2.3 IZREDNA ODPOVED S STRANI DELODAJALCA

Pri institutu izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne gre za ugotavljanje delavčeve disciplinske odgovornosti, gre za dva pravno različna instituta, ki imata svoje pravne značilnosti in posledice in ju zato tudi ni mogoče primerjati. V presoji delodajalca je, ali se bo odločil za vodenje disciplinskega postopka, v katerem delavcu ne sme izreči take sankcije, ki bi trajno spremenila njegov delovnopравни status, ali pa za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, zaradi česar delavec izgubi zaposlitev in s tem tudi socialno varnost.

Razlogi na strani delavca, zaradi katerih mu delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, so kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, ki ima vse znake kaznivega dejanja, naklepoma ali iz hude malomarnosti krši obveznosti, 5 dni zaporedoma ne pride na delovno mesto o razlogih odsotnosti pa ni obvestil delodajalca, če gre npr. v zapor za več kot 6 mesecev (v primeru krajšega obdobja nastopi suspenz pogodbe o zaposlitvi), če mu je po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela, če odkloni prenos, če v času bolniške ne spoštuje navodil in če potuje brez odobritve.

V skladu z drugim odstavkom 85. člena ZDR-1 mora delodajalec pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni, razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči. Pisna seznanitev se lahko opravi tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

Kljub temu, če se delavec opravičeno ne odzove povabilu na zagovor, v nekaterih primerih od delodajalca ni ustrezno pričakovati, da zagovor preloži na kasnejši datum in delavcu omogoči zagovor kasneje. Takšna preložitve bi lahko glede na kratek prekluzivni rok za izredno odpoved preprečila možnost izredne odpovedi. V takšnih primerih bi zato lahko govorili o obstoju okoliščin, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu omogoči kasnejši zagovor, oziroma, da datum že določenega zagovora preloži.<sup>255</sup>

Delodajalec lahko po novi ureditvi delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi tudi v primeru, če je ta kot kandidat v postopku izbire predložil lažne podatke ali dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela.<sup>256</sup> V času, ko lažne diplome niso nekaj neobičajnega, je to

---

<sup>255</sup> Sodba VIII Ips 17/2008, z dne 20.10.2009, točka 12.

<sup>256</sup> Glej tretjo alinejo 110. člena ZDR-1.

pomembna zakonska dopolnitev.<sup>257</sup> Pri njenem uveljavljanju v praksi pa bi lahko prišlo do težav pri upoštevanju objektivnega roka za odpoved.

#### 9.1.2.3.1 IZREDNA ODPOVED S STRANI DELAVCA

Pred izredno odpovedjo s strani delavca mora le-ta delodajalca pisno opomniti na izpolnitev in obvestiti inšpektorja, šele po poteku osmih dni pa lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, ko mu delodajalec več kot dva mesca ni zagotavljal dela in ni izplačal nadomestila plače, mu je vsaj 2 mesca izplačeval bistveno zmanjšano plačo, ni redno plačeval, ni zagotavljal varnosti in zdravja pri delu, diskriminiral, ali mu ni zagotovil varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem v skladu z 47. členom ZDR-1.

Nedavni problemi v praksi pa so pripeljali še do ene spremembe, in sicer lahko po novem delavec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu delodajalec vsaj dva meseca ni izplačeval plače, pa tudi če mu dvakrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni pravočasno izplačal plače. Sprememba je posledica plačilne nediscipline in neplačevanja prispevkov. Delavec lahko namreč izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delodajalec zanj tri mesece zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni v celoti plačal prispevkov za socialno varstvo.

Postopek odpovedi je skrajšan – delavec mora opomniti delodajalca in pisno obvestiti inšpektorja za delo, in v kolikor delodajalec v roku treh delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v 30 dneh izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

#### 9.1.2.4 POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

Posebno varstvo pred odpovedjo uživajo delavci, ki izpolnjujejo pogoj starosti 58 let oziroma delavci, ki sicer pogoja starosti ne izpolnjujejo, jim pa do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev manjka pet let ali manj. S ciljem povečati možnosti zaposlitve starejših delavcev, se varstvo pred odpovedjo ni zagotovljeno delavcem, ki ob sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi že izpolnjujejo pogoje za varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Varstva pa ne izgubijo delavci, ki sklenejo novo pogodbo o zaposlitvi na podlagi odpovedi s ponudbo nove pogodbe pri istem oziroma drugem delodajalcu.

V prehodnem obdobju je določeno postopno zviševanje starosti, ob kateri delavci pridobijo status varovane kategorije, ki jim v skladu z zakonom zagotavlja posebno varstvo pred odpovedjo.

## 9.2 PRIMERI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI PRI JURČIČ & CO. D.O.O.

---

<sup>257</sup> D. Senčur Peček, Spremembe in novosti, ki jih prinaša ZDR-1, Podjetje in delo, 3-4 (2013), str. 433.

Kljub raznovrstnim možnostim, ki jih zakon predvideva pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi, je analiza osredotočena le na načine prenehanja, ki so v podjetju JURČIČ & Co. d.o.o. aktualni. Kot najpogostejši način prenehanja pogodbe o zaposlitvi se poslužujejo sporazuma o prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Zabeleženih je tudi nekaj odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Odsotnost primera redne odpovedi iz poslovnega razloga in tudi odpovedi večjemu številu delavcev pojasni uspešno poslovanje podjetja, ki se od ustanovitve še ni srečalo z zmanjšano potrebo po številu delavcev. Podjetje se tudi še ni soočilo s primerom odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti. Večje število odpovedi je izrednih, ki bodo podrobneje predstavljene v nadaljevanju.

### **9.2.1 PRIMERI PRENEHANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI S SPORAZUMOM**

Najbolj pogosto pogodba o zaposlitvi preneha na podlagi sporazuma; fluktuacija delavcev je visoka, kar za takšno dejavnost, kot je transport, ni nenavadno. Za prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom ima podjetje predviden obrazec sporazuma o prenehanju delovnega razmerja. Sestava le-tega je v skladu z zakonom in jasno označuje, s katerim dnem pogodba o zaposlitvi preneha veljati. Obvestilo oziroma pojasnilo o posledicah sporazumnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi na pravice do odpravnine in iz zavarovanja za primer brezposelnosti, je vključeno v sporazum.<sup>258</sup> Prav tako se s podpisom tega sporazuma delavec in delodajalec sporazumeta o dejstvu, da med njima ni materialnih in denarnih zahtevkov, razen plač, ki delavcu še niso bile izplačane.

### **9.2.2 PRIMERI IZREDNE ODPOVEDI**

Podjetje se povečini sooča z izredno odpovedjo podano s strani delodajalca. V analizo smo vključili tri odpovedi, pri čemer je bila dvema delavcema pogodba odpovedana zaradi odsotnosti z delovnega mesta več kot pet dni zapored, tretji primer pa je bil bolj zanimiv, saj je šlo za kršitev pogodbenih obveznosti.

#### **9.2.2.1 IZREDNA ODPOVED ZARADI ODSOTNOSTI IZ DELOVNEGA MESTA**

Delavcu G. M. je bila dne 2. 10. 2013 podana izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas iz razloga neopravičenega izostanka iz delovnega mesta več kot pet dni. Do izdaje sklepa o odpovedi, torej 12 dni, se delavec ni vrnil na delo, niti ni o razlogih svoje odsotnosti obvestil delodajalca. Delavec po odhodu z dela podjetju ni bil več dosegljiv, prav tako jih ni obvestil o razlogih za odsotnost, čeprav bi to moral storiti. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je podjetje nadalje obrazložilo, da je ravnanje delavca povzročilo nezaupanje v delavca, njegovo delo in spoštovanje prevzetih obveznosti po pogodbi o zaposlitvi tako, da delodajalec z delavcem ne more nadaljevati dela po pogodbi o zaposlitvi do njenega izteka in je potrebno takšno delovno razmerje in pogodbo o zaposlitvi takoj prekiniti. Delavcu zagovor pred odpovedjo ni bil omogočen, kar je glede na dejstvo, da delavec ne prihaja na delo in se ne oglasi delodajalcu, ki ne ve, kje se delavec nahaja, razumljivo, saj je od delodajalca neupravičeno pričakovati, da bi delavcu omogočil zagovor. Nepravilnosti pri vsebini ali postopku odpovedi ni bilo ugotovljenih.

---

<sup>258</sup> Glej 4. točko sporazuma v prilogi.

Delavec N. J. je imel prav tako sklenjeno pogodbo za določen čas, ki mu je bila dne 10. 2. 2014 odpovedana, ker je bil neopravičeno odsoten z dela zaporedoma več kot pet delovnih dni. O razlogih svoje odsotnosti delodajalca ni obvestil. Vse od zaključka bolniškega staleža delodajalcu ni sporočil, da mu je le-ta prenehal, delodajalec pa je ta podatek pridobil na podlagi lastnih poizvedb dne 7. 2. 2014. Delavcu je bolniški stalež potekel dne 31. 1. 2014, delavec pa vse do vročitve sklepa ni prišel na delovno mesto. Tudi v tem primeru zagovor delavcu ni bil omogočen, delodajalec pa je v obrazložitvi navedel popolno ignoranco s strani delavca kot okoliščino, zaradi katere je neopravičeno pričakovati od njega, da delavcu omogoči zagovor.

#### 9.2.2.2 IZREDNA ODPOVED ZARADI HUJŠE KRŠITVE POGODBENE OBVEZNOSTI

Pri odpovedi zaradi hujše kršitve pogodbenih obveznosti ima primer večje razsežnosti, kot posledico pa odškodninsko ali celo kazensko odgovornost. Pri naslednjem primeru je bila delavcu E. D. izredno odpovedana pogodba o zaposlitvi iz razloga hujših kršitev pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja, storjenih iz hude malomarnosti. Delavec je bil v okviru del in nalog svojega delovnega mesta po pogodbi o zaposlitvi pri delodajalcu zadolžen, da v skladu z navodili opravlja določene prevoze blaga v cestnem prometu, ki so kot taki vključevali tudi dostavo praznih polpriklopnikov delodajalca do določenega mesta nakladanja tovora ter prevoz naloženih polpriklopnikov do določenega mesta.

Delavcu je bilo s strani delodajalca dano predhodno splošno navodilo, da tako naloženih kot tudi praznih polpriklopnikov delodajalca iz razlogov varnosti in zavarovanja polpriklopnikov in na njih naloženega blaga nikoli ni dovoljeno puščati preko noči izven parkirišča delodajalca na sedežu slednjega. V okviru del in nalog je bilo delavcu dne 23. 3. 2012 s strani delodajalca dano navodilo, da do določenega mesta nakladanja tovora za potrebe tovora namenjenega prevozu, dostavi tri polpriklopnike delodajalca, po nakladanju pa le-te še isti dan pripelje na parkirišče delodajalca na sedežu podjetja. Delavec je vse tri polpriklopnike odpeljal na mesto nakladanja tovora, na sedež podjetja pa pripeljal le enega. Drug polpriklopnik je na sedež podjetja pripeljal drug delavec, tretji pa je ostal na mestu nakladanja tovora. Kljub izrecnemu dvakratnemu opozorilu delavec navodila ni izpolnil, temveč je odšel z dela. Delodajalca o neizpolnitvi navodila ni obvestil in tako je naložen polpriklopnik preko noči ostal na nezavarovanem mestu. Kasneje ta dan je bil polpriklopnik s strani neznanega storilca odtujen, skupaj z naloženim blagom za prevoz v vrednosti 67.000 evrov.

Glede na predstavljena dejstva je delodajalec oprl izredno odpoved na delavčevo hujšo kršitev obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, kot tudi drugih obveznosti iz delovnega razmerja, saj delavec svojega dela ni opravljal vestno, strokovno, pravočasno in po navodilih delodajalca. Pri tem je delavcu očital hujšo malomarnost. Delodajalec je o uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca pisno obvestil in mu vročil tudi pisno obrazložitev razloga odpovedi in vabilo na zagovor dne 5. 4. 2012. Za čas trajanja postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi je bilo delavcu prepovedano opravljanje dela, v tem času pa mu je bila priznana pravica do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka izredne odpovedi.

Delavec je po prejemu pisne obrazložitve dne 30. 3. 2012 nemudoma obvestil delodajalca o nastopu bolniškega staleža, nato pa 2. 4. 2012 podal pisni zagovor na nameravano izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. V njem je zanikal trditve delodajalca, saj naj mu nalog za prevoz

vseh treh priklopnikov ni bil odrejen. Delodajalcu je predlagal prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom, pod pogojem izplačila odpravnine v višini treh plač. Ustnega zagovora se delavec ni udeležil, kljub temu, da mu ga je delodajalec omogočil.

Delodajalec je ugotovil, da so navajanja delavca neresnična, prav tako pa so podani tudi drugi pogoji za izredno odpoved, saj ni moč nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma za čas, za katerega je pogodba sklenjena. Delavec je pri delodajalcu namreč opravljal dela in naloge voznika, pri čemer so mu bili s strani delodajalca v okviru teh nalog zaupani tako polpriklopniki kot tudi samo naloženo blago, v okviru temeljne dejavnosti delodajalca. Upoštevanje navodil delodajalca predstavlja ključni element za obstoj zaupanja delodajalca do delavca, kar je bilo z zgoraj opisanim ravnanjem porušeno.

### **9.2.3 ODPoved POGODBE O ZAPOSLOITVI ZARADI NEUSPEŠNO OPRAVLJENEGA POSKUSNEGA DELA**

Institut poskusnega dela tudi v tem podjetju ni zaživel v praksi, saj po večini z delavci sklenejo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, praviloma sprva za 3 mesece, nato pa za 6 mesecev. Kljub na novo določeni odpravnini v primeru poteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas, podjetje vztraja pri dosednji praksi. Podjetje se s primerom odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela tako še ni soočilo.

### **9.3 ANALIZA JURČIČ & CO. D.O.O. V POSTOPKIH ODPUŠČANJA DELAVCEV**

Pri analizi prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom ni bilo opaziti nepravilnosti. Postopek močno olajša že vnaprej pripravljen vzorec in natančna vsebina sporazuma na eni zasebni listini. Vsebinsko sledi zakonsko določenemu minimumu in tako delavcu odklanja pravico do odpovednega roka, odpravnine in pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

Postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi odsotnosti delavca iz delovnega mesta je bil v obravnavanih primerih izpeljan v skladu z zakonom. Odpovedi niso bile podane takoj naslednji dan, ko je delavec izostal iz delovnega mesta, delodajalec je tudi večkrat poskusil stopiti v stik z odsotnimi delavci. Delodajalec zagovora delavcu ni omogočil, vendar je bilo to od njega v danih okoliščinah to neupravičeno pričakovati. Menimo, da je bil zato postopek odpovedi kljub odsotnosti zagovora zakonit.

Prav tako nisom ugotovili nepravilnosti pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi hujše kršitve delavca. Delavcu je bila pravočasno vročena pisna obrazložitev nameravane odpovedi kot tudi vabilo na zagovor na sedežu podjetja. Zagovor se je delavcu omogočil, le-ta pa se ga ni udeležil. V času zagovora na sedežu podjetja je bil delavec na bolniškem staležu, o nastopu katerega pa je delodajalca obvestil šele z dnem vročitve pisne obrazložitve. Glede na opisana dejstva je sklepati, da je delavec z zagovora na sedežu podjetja izostal po svoji krivdi in tako od delodajalca ni mogoče zahtevati, da bi datum zagovora preložil na kasnejši datum. Poleg tega je delavec predložil pisni zagovor, v katerem bi lahko delodajalca prosil za kasnejši zagovor na sedežu podjetja. Kljub delavčevi odsotnosti na zagovoru na sedežu podjetja, pa je delodajalec pri presojanju utemeljenosti razloga za izredno odpoved upošteval tudi njegove trditve, ki so se na podlagi pogodbe o zaposlitvi sicer izkazale za neresnične.

Ugotavljamo, da delodajalec oziroma podjetje JURČIČ & Co. d.o.o. spoštuje zakonsko določene postopkovne pogoje in pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi ravna v skladu z zakonom.

V povezavi s poskusnim delom in sklepanjem pogodb za določen čas v ta namen pa bi jim priporočili sklepanje pogodb za nedoločen čas z določeno poskusno dobo. Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas z namenom preizkusa delavca namreč ni eden izmed razlogov za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, kot je bilo to predstavljeno v sklopu vrst pogodb o zaposlitvi. Odpovedni rok v primeru neuspešno poskusnega dela je namreč izredno kratek, delodajalcu in delavcu pa v skrajnem primeru preostane tudi prenehanje pogodbe o zaposlitvi s sporazumom.

## 10 SKUPNE UGOTOVITVE

Predmetni projekt je bil zastavljen z namenom preučitve odnosa med zakonodajno ureditvijo delopravnega področja ter ureditvijo v praksi. Študentje smo tekom projekta s pridobljenimi informacijami in znanji to razmerje natančno analizirali, poleg tega pa smo poiskali odgovore tudi na druga v začetku zastavljena vprašanja. Delovne aktivnosti so potekale tako v knjižnici ter doma (kjer smo pregledovali zakonodajo, študije, članke in ostalo literaturo) kot tudi v prostorih podjetja (tu smo iz prve roke prejeli informacije, kako normativna ureditev deluje v praksi). Projekt bi lahko razdelili na tri glavne faze. Sprva je pretežni del aktivnosti zajemalo preučevanje teoretičnih vidikov zastavljenih tem. V sodelovanju z našim pedagoškim mentorjem smo se posvetili preučevanju pravnih predpisov, in raziskali ozadje in razloge, zaradi katerih je bil posamezni predpis sprejet. V drugi fazi smo pozornost preusmerili na delovanje v podjetju. Zanimalo nas je, kako sprejemajo svoje notranje pravne akte, kako uporabljajo različne institute delovnega prava, kakšen je njihov odnos do veljavne normativne ureditve. Končno pa je kot sklepno dejanje sledila povezava prejšnjih dveh omenjenih faz. Teoretične ugotovitve smo povezali s prakso podjetja JURČIČ & Co. d.o.o.

Ugotovljene so bile določene možnosti za spremembo in dopolnitev zakonske ureditve pogodbe za določen čas. S tem je bila pod vprašaj postavljena potrebnost instituta poskusnega dela ter morebitna prekomernost rešitve, ki jo ZDR-1 predvideva v primeru nadaljevanja dela delavca po preteku pogodbe za določen čas, t.j. transformacija pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas. Pri presoji pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas je bil opažen razhod med normativno ureditvijo in implementacijo te v praksi, in sicer dejstvo, da se nekateri instituti, ki jih zakon predvideva, zelo redko uporabljajo. S tem sta mišljena suspenz pogodbe o zaposlitvi ter začasna napotitev delavca na čakanje na delo doma. Na področju kolektivnih pogodb, ki zavezujejo podjetje, ugotavljamo, da obstaja le ena kolektivna pogodba, ki zavezuje podjetje in sicer kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo. Za slednjo je bila pred kratkim razpisana razširjena veljavnost, tako da bo za temeljitejšo presojo primernosti njenih določil treba še počakati. Bilo bi primerno sprejeti še eno panožno kolektivno pogodbo za delavce v tovornih cestnih prevozi, ki bi, upoštevajoč specifike tega poklica, ustrezno določila minimalne standarde in nadzor nad izvrševanjem le-teh. Nadaljnje je bilo pri postopku zaposlovanja mogoče opaziti različne poudarke v teoriji in v praksi. Zakonska ureditev daje veliko poudarka na spoštovanje postopka zaposlovanja novega delavca, praksa pa se pretežno ukvarja s samim izborom primernih kandidatov. Tu bi bila zaželjena večja aktivnost Zavoda za zaposlovanje RS pri posredovanju primernih kandidatov. Pri migraciji tujih delavcev je bilo ugotovljeno, da bo v prihodnje potrebno pri urejanju te problematike še veliko pozornosti nameniti izboljšanju delovnega in življenjskega položaja teh oseb. V praksi se je namreč izkazalo, da bi bilo potrebno določene določbe aktualne ureditve, konkretno sporazuma o zaposlovanju državljanov BIH v RS ter pravilnika o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji, spremeniti, in sicer z namenom zasledovanja že omenjenih poštenih

delovnih in življenjskih pogojev tujih delavcev pri nas. Pri preučevanju delovnega časa je bilo ugotovljeno, da je zaradi nadzora s tahografi ter drugimi evidencami delovnega časa, skoraj nemogoče goljufati in je tako zagotovljeno spoštovanje normativne ureditve. Prav tako k spoštovanju ureditve delovnega časa pripomorejo visoke zagrožene kazni. Glede preizkusov usposobljenosti na delovnih mestih, kjer iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe in zdravstvene okvare, je bilo ugotovljeno, da so za zagotovitev varnosti delovnega procesa nujni ter da se v podjetju skrbno izvajajo. V sklopu prenehanja pogodbe o zaposlitvi je bilo ugotovljeno, da določena preventivna dejanja delodajalca olajšajo postopek prenehanja delovnega razmerja. Tako je pri prenehanju pogodbe na podlagi sporazuma priporočljivo, da delodajalec že vnaprej pripravi vzorec in vsebino sporazuma, pri postopkih izredne odpovedi pa je priporočljivo, da delodajalec vloži še nekaj dodatnega truda pri vzpostavitvi stika z delavcem, ki ga namerava odpustiti. Tako se zaradi boljše razčiščenosti sporne zadeve lahko pričakuje manj sodnih postopkov, ki sledijo odpovedi.

Projekt je bil tako v celoti zaključen v predvidenem obsegu. Vrednost projekta pa se je pokazala v njegovi dvostranski naravi – podjetju, s katerim smo sodelovali, in ostalim podjetjem v tej panogi je lahko zaključna analiza v pomoč pri učinkovitejšem uporabljanju veljavne zakonodaje, na drugi strani pa ponuja povratno informacijo tudi zakonodajalcu in ostalim subjektom, ki sodelujejo pri oblikovanju delovnopravne zakonodaje.

Opravljen delo na projektu nam je prineslo številna nova znanja in izkušnje, ki jih klasičen študij sam ne more ponuditi. Skozi oči podjetja smo imeli vpogled v delovnopravno ureditev v praksi, kar se je izkazalo za odlično dopolnilo našim sicer pretežno teoretskim znanjem. Prek pridobivanja informacij iz različnih virov smo dvignili raven analitičnega razmišljanja, ob tem pa smo prav tako izboljšali sposobnost kritičnega analiziranja zakonske ureditve, kar je brez dvoma ena izmed najpomembnejših kompetenc bodočega pravnika. Tako si vsi sodelujoči pri projektu želimo, da bi bilo tudi v prihodnje takih in podobnih projektov še veliko, saj so med študijem osvojena praktična znanja brez dvoma zelo pomembna pri prehodu iz študijskih klopi v poklicno pot.

## VIRI

### 1. Monografije

Antauer, Igor; Toš Zajšek, Andreja; Bernik, Tomaž: Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo s komentarjem, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije, Ljubljana 2014.

Bečan, Irena: Evropsko delovno pravo: direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili, Gospodarski vestnik, Ljubljana 2005.

Belopavlovič, Nataša; Toplišek, Janez: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2003.

Bubnov-Škoberne, Anjuta: Pravne osnove socialne varnosti in zdravja pri delu in požarne varnosti, Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Ljubljana 2001.

Cvetko, Aleksej; Kalčič, Miran; Klampfer, Marta; Korpič Horvat, Etelka; Novak, Mitja; Senčur Peček, Darja: Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba, GV Založba, Ljubljana 2004.

Černač, Marjanca: Pravna ureditev delovnega časa in nadzor nad njenim uresničevanjem, Magistrska naloga, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Postojna 2006.

Davies, Anne C. L.: EU labour law (1. izdaja), Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham 2012.

Grofelnik, Irena; Premk, Urška: Zakon o zaposlovanju tujcev in njegova uporaba v praksi, Primath, Ljubljana 2007.

Kopinc, Jože: Direktiva sveta 1999/70/ES o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, Diplomaska naloga, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Ljubljana 2014.

Kovič, Jernej: Delovanje in uporaba digitalnega tahografa, Diplomaska naloga, Višja strokovna šola B&B, Ljubljana 2007.

Krašovec, Darko: Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih, Primath, Ljubljana 2008.

Krošelj, Maruša: Delovni čas mobilnih delavcev v cestnem prometu, Diplomaska naloga, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Ljubljana 2009.

Kresal Šoltes, Katarina: Vsebina kolektivne pogodbe, GV Založba, Ljubljana 2011.

Murtič, Sašo; Murgel, Jasna; Vidiček, Meta: Osnove prava v logistiki, Fakulteta za uporabne družbene študije Nova Gorica 2009.

Novak, Mitja; Končar, Polonca; Bubnov Škoberne, Anjuta; Belopavlovič, Nataša; Kalčič, Miran; Kresal, Barbara; Kresal Šoltes, Katarina; Strban, Grega; Vodovnik, Zvone: Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2006.

Pogačar, Peter: Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o urejanju trga dela z uvodnimi pojasnili, GV Založba, Ljubljana 2013.

Samuel, Lenia: Fundamental social rights, Case law of the European Social Charter, Council of Europe Publishing, Strasbourg 2002.

Strban, Grega: Pravne osnove varnosti, fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo, Ljubljana 2012.

Šenčur Peček, Darja; Bečan, Irena; Belopavlovič, Nataša; Cvetko, Aleksej; Kalčič, Miran; Klampfer, Marta; Končar, Polonca; Korpič Horvat, Etelka; Kresal, Barbara; Kresal Šoltes, Katarina; Novak, Janez; Novak, Mitja; Plešnik, Tatjana; Vodovnik, Zvone: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2008.

Šetinc Tekavc, Martina; Tekavc, Janez: Pogodba o zaposlitvi s komentarjem, Planet GV, Ljubljana 2008.

Štelcer, Nataša: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, De Vesta, Ljubljana 2008.

Šturm, Lovro: Komentar Ustave Republike Slovenije – dopolnitev A, Fakulteta za državne in evropske študije, 2011.

Veruki, Peter; Šinkovec, Janez; Tratar, Boštjan: Veliki kadrovski priročnik: obrazci za uporabo zakona o delovnih razmerjih v praksi, Primath, Ljubljana 1997.

## **2. Članki**

Belopavlovič, Nataša: Obveznost objave, v: Pravna praksa (32), št. 26, Ljubljana 2013.

Belopavlič, Nataša: Rok za prijavo na prosto delovno mesto, v: Pravna praksa (32), št. 26., Ljubljana 2013.

Cox, Archibald: The legal nature of collective bargaining agreements, v: Michigan Law Review, 57 (1958).

Davidov, Guy: Collective Bargaining Laws: Purpose and Scope, v: International Journal of Comparative, Hebrew University of Jerusalem - Faculty of Law, Jerusalem 2004.

Mazovec Kšela, Barbara: Kako olajšati položaj kandidata v primeru vložitve tožbe zaradi diskriminacije, v: Pravna praksa (28) , št. 38, Ljubljana 2009.

Kajzer, Alenka: Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji, v: IB Revija št. 1 (2007).

Kresal, Barbara: Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela, v: Delavci in delodajalci, 2-3/2013/XVII.

Kresal Barbara: Izzivi sodobnega trga dela glede zaposlovanja za določen čas v Sloveniji in EU, v: HRM, 26 (2008).

Kresal Barbara: Najpomembnejše spremembe pri zaposlovanju delavcev po novi delovni zakonodaji, v: Pravosodni bilten, 4/2013/XXXIV

Senčur Peček, Darja: Spremembe in novosti, ki jih prinaša ZDR-1, v: Podjetje in delo 39, št. 3-4, Ljubljana 2009.

Šetinc Tekavc, Martina: Rok za obvestilo kandidatov o izbiri delavca za prosto delovno mesto, v: Pravna praksa 23, št. 22, Ljubljana 2004.

Kresal Šoltes, Katarina: Pravna in vsebinska vprašanja prenove kolektivnih pogodb, v: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana 2014.

Kresal Šoltes, Katarina: Temeljna izhodišča in metodologija, v: Vodnik po sporazumih evropskih socialnih partnerjev z vidika vsebin za kolektivna pogajanja, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Ljubljana 2014.

Medica, Karmen: Delovne in življenjske razmere delavcev migrantov v Sloveniji, Koper 2011.

Novak, Janez: Delovno razmerje za določen čas, v: Podjetje in delo, 5/2013/XXXIX.

Rönmar, Mia; Szkatuła, Ewa: Labour Law and Industrial Relations, Nizozemska 2004.

Strban Grega: Uvodna pojasnila k novemu Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), v: Pravna praksa, 30, Ljubljana 2011.

### **3. Sodna praksa**

U-I-249/10, 15. marec 2012.

Sodba sodišča EU v zadevi Adeneler, C-212/04.

### **4. Pravni akti**

Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 69/04, 69/04, 68/06, 47/13 in 47/13).

Pogodba o Evropski uniji in Pogodba o delovanju Evropske unije (Uradni list EU 2012/C 326/01).

Listina Evropske Unije o temeljnih pravicah, (Uradni list EU 2010/C 83/02).

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.).

Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi (Uradni list RS, št. 14/14 - uradno prečiščeno besedilo).

Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08 - ZArbit).

Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 7/99).

Zakon o ratifikaciji sporazuma med vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji in Protokol o izvajanju Sporazuma med vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji (BBHZD) (Uradni list RS, št. 92/12).

Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93).

Zakon o tujcih (Uradni list RS, št. 45/14 - ZTuj-2 – UPB1 - uradno prečiščeno besedilo).

Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13 in 32/14 - ZPDZC-1).

Zakon o uveljavitvi prehodnega obdobja za zaposlovanje in delo državljanov Republike Hrvaške v Republiki Sloveniji po vstopu Republike Hrvaške v Evropsko unijo (Uradni list RS, št. 55/13).

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11).

Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 26/11, 21/13 - ZUTD-A in 100/13 - ZUTD-C).

Protokol h Konvenciji o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, 2020 (Uradni list RS, št. 112/09).

Protokol o izvajanju Sporazuma med vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji (BBHZD) (Uradni list RS, št. 92/12).

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 92/13).

Sklep o razširjeni veljavnosti celotne Kolektivne pogodbe za obrt in podjetništvo (Uradni list RS, št. 59/14).

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/97, 5/98, 39/99 - ZMPUPR, 98/99, 98/99, 98/99, 98/99, 10/00, 10/00, 10/00, 31/00, 31/00, 54/00, 64/00, 64/00, 62/01, 45/02, 113/02, 38/03 in 90/05).

Kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije (Uradni list RS, št. 67/99 in 69/99 - popr.).

Uredba o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti umetnim optičnim sevanjem (Uradni list RS, št. 34/10 in 43/11 - ZVZD-1).

Pravilnik o vlogah in dokazilih v zvezi z zaposlovanjem in delom tujcev ter o zaposlitvah tujcev, ki niso vezane na trg dela (Uradni list RS, št. 45/11).

Pravilnik o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 71/11).

Pravilnik o varstvu pri nakladanju in razkladanju motornih vozil (Uradni list RS, št. 17/66).

Pravilnik o splošnih ukrepih in normativih za varstvo pri delu z dvigali (Uradni list RS, št. 30/69).

Navodilo o načinu prijavljanja in raziskovanja nesreč pri delu (Uradni list RS, št. 9/78).

Pravilnik o evidencah in prijavah s področja varstva pri delu (Uradni list RS, št. 1/84, 18/87 in 35/88).

Pravilnik o varstvu pri delu pred nevarnostjo električnega toka (Uradni list RS, št. 29/92).

Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Uradni list RS, št. 08/14).

Pravilnik o osebni varovalni opremi, ki jo delavci uporabljajo pri delu (Uradni list RS, št. 89/09, 39/05).

Pravilnik o varnostnih znakih (Uradni list RS, št. 89/99, 39/05, 34/10).

Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom (Uradni list RS, št. 30/00, 73/05).

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 7/01).

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu (Uradni list RS, št. 100/01, 39/05, 53/07).

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu (Uradni list RS, št. 4/02, 39/05).

Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (Uradni list RS, št. 87/02, 29/03 – popr., 124/06).

Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za delo za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 42/13).

Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni (Uradni list RS, št. 85/03).

Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 35/04).

Pravilnik o varnosti in zdravju pri uporabi delovne opreme (Uradni list RS, št. 101/04).

Pravilnik o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen (Uradni list RS, št. 73/05).

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti vibracijam pri delu (Uradni list RS, št. 94/05).

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem (Uradni list RS, št. 101/05).

Pravilnik o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti hrupu pri delu (Uradni list RS, št. 17/06, 18/06).

Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju in izpopolnjevanju strokovnih delavcev, ki opravljajo naloge varnosti pri delu (Uradni list RS, št. 112/09).

Pravilnik o organizaciji, materialu in opremi za prvo pomoč na delovnem mestu (Uradni list RS, št. 136/06).

Direktiva Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 307, 13.12.1993).

Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, 10.7.1999).

Direktiva 2000/34/ES Evropskega parlamenta in Sveta o spremembah Direktive Sveta 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa, s katerimi se vključijo sektorji in dejavnosti, ki so iz te direktive izključeni (UL L 195, 1.8.2000).

Direktiva 2002/15/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o urejanju delovnega časa oseb, ki opravljajo spremljevalne dejavnosti v cestnem prometu (UL L 80, 23.3.2002).

Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, 18.11.2003).

Direktiva 2006/22/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. marca 2006 o minimalnih pogojih za izvajanje uredb (UL L 102, 11.4.2006).

Direktiva Komisije 2009/5/ES z dne 30. januarja 2009 o spremembi Priloge III k Direktivi 2006/22/ES (UL L 29, 31.1.2009).

Direktiva Sveta 2009/50/ES z dne 25. maja 2009 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene visokokvalificirane zaposlitve (UL L 155, 18.06.2009).

Uredba Sveta (EGS) št. 3820/85 z dne 20. decembra 1985 o usklajevanju določene socialne zakonodaje v zvezi s cestnim prometom (UL L 370, 31.12.1985).

Uredba Sveta (EGS) 3821/85 o tahografu (nadzorni napravi) v cestnem prometu (UL L 370, 31.12.1985).

Uredba Sveta (ES) št. 561/2006 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. marca 2006 o usklajevanju določene socialne zakonodaje v zvezi s cestnim prometom in spremembi uredb Sveta (EGS) št. 3821/85 in (ES) št. 2135/98 ter razveljavitvi Uredbe Sveta (EGS) št. 3820/85 (UL L 102, 11.4.2006).

## **5. Internetni viri**

Agencija za delo in zaposlovanje BIH, URL: [http://www.arz.gov.ba/Default.aspx?langTag=hr-HR&template\\_id=151&pageIndex=1](http://www.arz.gov.ba/Default.aspx?langTag=hr-HR&template_id=151&pageIndex=1) (5. avgust 2014).

Eurostat: Employment Statistics, URL:  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics)  
(15.8.2014).

Evidenca kolektivnih pogodb , URL:  
[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/evidenca\\_kolektivnih\\_pogodb/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/) (21. avgust 2014).

Inšpektorat RS za delo, letna poročila, URL:  
[http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/javne\\_objave/letna\\_porocila](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/javne_objave/letna_porocila) (2. avgust 2014).

Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo, URL: <http://www.sops.si/pogajanja-za-novo-kpop/>  
(21. avgust 2014).

Labour legislation guidelines: Effective recognition of the right to collective bargaining.  
URL: <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch3.htm> (21. avgust 2014).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, URL:  
[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/word/dpd/ZDR\\_1\\_-\\_podrobnejse.doc](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/word/dpd/ZDR_1_-_podrobnejse.doc) (20.8.2014).

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, URL:

[http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko\\_sredisce/novica/article/1966/6702/](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/6702/).

Na kratko o Socialni Listini, Svet Evrope, str. 6-9, URL:  
<http://www.coe.int/t/dGHI/monitoring/Socialcharter/Presentation/CharterGlance/Slovenian.pdf>  
(15. avgust 2014).

Navodilo za prijavo podatkov, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za zdravje, Statistični urad (2005), str. 6-7, URL: [http://www.stat.si/doc/pub/MG\\_pok-inv-2005.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/MG_pok-inv-2005.pdf)  
(15. avgust 2014).

Odpoved splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, URL:  
[http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=844/Odpoved\\_splo%9Ane\\_kolektivne\\_pogodbe\\_za\\_gospodarske\\_dejavnosti](http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=844/Odpoved_splo%9Ane_kolektivne_pogodbe_za_gospodarske_dejavnosti) (21. avgust 2014).

OPUS BIRO, Novosti zakona o delovnih razmerjih (ZDR – 1), URL: [http://www.opus-biro.si/uploads/NOVOSTI%20ZDR-1\[1\].pdf](http://www.opus-biro.si/uploads/NOVOSTI%20ZDR-1[1].pdf) (20.8.2014).

Osnove delovnopravne zakonodaje, Zavod za zaposlovanje RS, zbirka Vseživljenjska karierna orientacija za iskalce dela, str. 7, URL:  
[http://www.ess.gov.si/\\_files/4359/osnove\\_delovnopravne\\_zakonodaje.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4359/osnove_delovnopravne_zakonodaje.pdf) (15. avgust 2014).

Orali smo ledino sodobnega socialnega partnerstva 1971/2011, URL:  
<http://www.sops.si/mejniki/40-let-kolektivne-pogodbe-v-obrti-in-podjetnistvu/> (29. avgust 2014).

Poročilo o razvoju 2013, Kazalniki razvoja Slovenija, URL: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2013/IV/4\\_4.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2013/IV/4_4.pdf) (15.8.2014).

Razmere delavcev migrantov, URL: <http://www.24ur.com/novice/gospodarstvo/za-posteljo-v-kontejnerju-na-gradbiscu-placajo-tudi-po-250-evrov.html> (2. avgust 2014).

Sindikati v Sloveniji, na Hrvaškem, Finski in na Švedskem, URL: [http://www.sindikat-zsss.si/index.php?option=com\\_content&view=article&id=726&Itemid=219](http://www.sindikat-zsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=726&Itemid=219) (7. julij 2014).

Sindikati opozorili na krivičnost sporazuma o zaposlovanju delavcev BiH v Sloveniji, URL: <http://www.24ur.com/novice/slovenija/sindikati-opozorili-na-krivicnost-sporazuma-o-zaposlovanju-delavcev-bih-v-republiki-sloveniji.html> (2. avgust 2014).

Tudi z majhnimi koraki se daleč pride, URL: <http://www.sindikat-sdpz.si/pdf/DE/2012/DE%2010%20-%20Tudi%20z%20majhnimi%20koraki%20se%20dalec%20pride.pdf> (20. avgust 2014).

Valenčič, Erik: Neprespani in lačni: Vedno novi primeri izkoriščanja delavcev, URL: <http://www.mladina.si/50960/neprespani-in-lacni/> (19. avgust 2014).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, URL:

<http://www.ess.gov.si/tujci> (3. avgust 2014).