

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

UREJENOST SLOVENSKEGA DELOVNEGA
PRAVA IN AKTI EVROPSKE UNIJE

MIHA ČIČEROV

KOPER, 2009

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

UREJENOST SLOVENSKEGA DELOVNEGA
PRAVA IN AKTI EVROPSKE UNIJE

Miha Čičerov

Koper, 2009

Mentor: red. prof. dr. Zvone Vodovnik

POVZETEK

Republika Slovenija je s 1. majem leta 2004 postala polnopravna članica Evropske unije (odslej EU). V procesu približevanja EU je potekal proces usklajevanja in harmonizacije domače zakonodaje z zakonodajo EU med drugim tudi na področju delovnega prava. Treba je bilo prenesti in ratificirati ogromno mednarodnih pogodb in sporazumov ter vseh zakonskih predpisov (direktive, mednarodne konvencije), ki so bili neposredno ali posredno povezani z EU. Delovno pravo ni bilo nikakršna izjema in upravičeno se lahko trdi, da je posledica vstopa Republike Slovenije v EU bil prenos dela suverenosti na EU. Mednarodne pogodbe, sporazumi, zakonski predpisi, direktive, mednarodne konvencije urejajo slovensko delovno pravo oziroma določajo, kako naj se določeno področje delovnega prava zakonsko ali drugače uredi.

Ključne besede: mednarodne pogodbe, mednarodni sporazumi, direktive, mednarodne konvencije, Evropska unija, pravni red, delovno pravo

SUMMARY

Republic of Slovenia had from the first of May 2004 became a full member of the European union (EU from nowon). In process of closing with EU, a process of adjustment and harmonisation of native legislation and legislation of EU was in motion, among else also in area of labour law. It was necessary to transfer and accept a large number of international contracts, agreements and law provisions (directives, international conventions), who were in direct or indirect connection with the EU. Labour law was no exception and it is justified to say that consequence of entry Republic of Slovenia in the EU was partly transfered of its sovereignty to the EU. International contracts, agreements, law provisions, directives, conventions are editing Slovenian labour law or they are determining how to legally edit a certain part of labour law.

Key words: international contracts, international agreements, directives, international convetions, european union, legislation, labour law

UDK: 439.2(4)(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Kronološki pregled razvoja delovnega prava pri nas.....	3
2.1	Razvoj delovnega prava pri nas	3
2.2	Delovno pravo kot samostojna panoga	3
3	Interdisciplinarnost delovnega prava Republike Slovenije z ostalimi pravnimi panogami.....	5
3.1	Ustavno pravo	5
3.2	Gospodarsko pravo.....	5
3.3	Kazensko pravo	6
3.4	Upravno pravo.....	6
3.5	Obligacijsko pravo	6
4	Evropska unija	9
4.1	Zgodovina.....	9
4.2	Temeljne pogodbe	10
4.2.1	Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo	10
4.2.2	Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za atomsko energijo (Euratom).....	10
4.2.3	Rimska pogodba.....	11
4.2.4	Enotni evropski akt	11
4.2.5	Maastrichtska pogodba	12
4.2.6	Amsterdamska pogodba.....	13
4.2.7	Pogodba iz Nice	13
4.2.8	Lizbonska pogodba	13
4.3	Organizacija.....	14
4.4	Organi EU.....	14
4.4.1	Evropski parlament	14
4.4.2	Svet EU	15
4.4.3	Evropska komisija.....	15
4.4.4	Sodišče Evropskih skupnosti	16
4.5	Posebna vloga Evropskega Sveta delavcev in Evropsko ekonomskega- socialnega odbora.....	16
4.5.1	Evropski svet delavcev	16
4.5.2	Evropski ekonomsko-socialni odbor.....	17
5	Prilagajanje pravnega reda s pravom Evropske unije.....	19
5.1	Kako smo opustili del suverenosti in jo prenesli na EU	19
5.2	Pristojnosti za ratificiranje aktov EU	19
5.3	Veljavnost in objava aktov EU	20

6	Posledice pristopa Republike Slovenije v Evropsko unijo na področju delovnega prava	23
6.1	Delodajalci in problem vpliva EU.....	23
6.2	Zaposleni in problem vpliva EU	24
7	Pravo Evropske unije	27
7.1	Primarno pravo EU.....	27
7.2	Sekundarno pravo EU	28
7.3	Problem zastarelosti	29
8	Vloga nekaterih aktov Evropske unije pri ureditvi delovnega prava Republike Slovenije	31
8.1	Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti.....	31
8.2	Konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD)	34
8.1.1	Nastanek MOD	34
8.1.2	Najpomembnejše konvencije MOD.....	34
8.1.3	Uveljavitev izbranih konvencij v našem pravu.....	35
8.3	Evropska socialna listina (spremenjena)	37
8.4	Uredbe	39
9	Direktive kot osrednje sekundarno pravo Evropske unije	41
9.1	Pravna narava in namen direktiv	41
9.2	Harmonizacija	42
9.3	Pomembnejše direktive na področju individualnega delovnega prava	42
9.4	Pomembnejše direktive na področju kolektivnega delovnega prava	46
9.5	Pomembnejše direktive na področju enakosti moških in žensk	48
9.6	Tri direktive s področja varnosti in zdravja pri delu	51
9.7	Izvajanje direktiv	53
10	Evropsko sodišče za človekove pravice kot institucija in njegov vpliv na delovno pravo	55
10.1	Organizacija.....	55
10.2	Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah.....	55
10.3	Pomembnejše določbe in vpliv na delavno pravo RS	56
10.4	Pomembnejše sodbe o kršitvah določb delovnega prava	58
10.5	Komentar	59
11	Sklep.....	61
	Literatura	63
	Pravni viri.....	63
	Drugi viri	64

KRAJŠAVE

DZ	Državni zbor
EESO	Evropsko ekonomsko socialni odbor
EGS	Evropska gospodarska skupnost
ESČP	Evropsko sodišče za človekove pravice
ESL	Evropska socialna listina
EU	Evropska unija
Konvencija	Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah
Komisija	Evropska komisija
KZ	Kazenski zakonik
MOD	Mednarodna organizacija dela
Pogodba	Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti
PES	Pravo evropske skupnosti
POZ	Pogodba o zaposlitvi
RS	Republika Slovenija
Svet	Svet Evropske unije
OZ	Obligacijski zakonik
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZESD	Zakon o evropskih svetih delavcev
ZRS	Zakon o reprezentativnosti sindikatov
ZSDP	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
ZSV	Zakon o socialnem varstvu
Zštip	Zakon o štipendiranju
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu
ZZDT	Zakon o zaposlovanju in delu tujcev
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti
ZZZRS	Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije

1 UVOD

Članstvo Republike Slovenije (odslej RS) v EU je prednostni cilj in njena dolgoročna usmeritev. RS je politično, kulturno in gospodarsko umeščena v evropski prostor, ki kljub nacionalnim razlikam temelji na skupni kulturni in zgodovinski dediščini. Pridružena članica EU je Slovenija postala dne 1. februarja 1999 in takrat je začel veljati pridružitveni sporazum, in s tem razširjeni pravni red. Slovenija se je obvezala, da z veljavo pridružitvenega sporazuma, uskladi nacionalno zakonodajo z evropsko zakonodajo. Proces se je začel intenzivneje leta 1995, ko je Evropska komisija izdala tako imenovano Belo knjigo, kjer je navedena zakonodaja, ki jo je bilo potrebno uskladiti oziroma prenesti v nacionalno zakonodajo do vstopa v EU. Podobno lahko trdimo tudi za pravo evropske skupnosti (odslej PES), katero je z vstopom RS v EU začelo veljati ravno tako pri nas. Evropska zakonodaja vključuje od ustanovitvenih pogodb, mednarodnih pogodb, uredb do direktiv in prav vse naštetu ureja slovensko zakonodajo. Oblikovani lastni pravni sistem pa je osnovna naloga vsake države, saj je od njegove kakovosti odvisno učinkovanje nje same, v kontekstu pristopa k EU pa tudi delovanje pravnega reda unije na ozemlju države članice.

Vstop RS pa je prinesel veliko sprememb tudi na področju delovnega prava pri nas. Zakon o delovnih razmerjih kot poglobitveni vir delovnega prava je bilo potrebno uskladiti z akti EU, ki urejajo delovnopravno materijo. Na tem mestu je treba ločiti primarno zakonodajo oziroma primarne vire in sekundarno zakonodajo oziroma sekundarne vire. Najpomembnejši primarni pravni viri so ustanovitvene pogodbe EU, dilema pa se postavlja pri *acquis communautaire* kot pravni vir, ki je definiran kot ugotavlja Grilc: »Celotno telo pravil, pogodb, deklaracij, resolucij, stališč, mnenj, ciljev in ravnanj, ki se nanašajo na Evropske skupnosti, bodisi da pravno vežejo ali ne, ki je nastajalo vse od ustanovitve Skupnosti in so ga institucije Skupnosti in države članice priznale kot zavezujoče pri njihovih aktivnostih« (2001, 110).

Prvi akt kot najpomembnejši vir sekundarne zakonodaje EU je uredba, za katero velja, da se neposredno uporablja v vseh državah članicah (Grilc 2001, 110).

Izhajajoč iz navedenega to pomeni, da uredba, ki ureja delovno materijo, velja neposredno in je ni treba prenašati v notranji pravni red. Drugi akt po hierarhiji je direktiva, ki se od uredb razlikuje po tem, da ni nujno splošno uporabna. Pomembnejša razlika pa je ta, da določa samo rezultat, državam članicam pa, je pot po kateri bodo prišle do rezultata prepuščena njim samim. Pod sekundarne akte spada še odločba, za katero je značilna individualna narava, ter pa priporočila in mnenja.

Omeniti je treba še institucijo, katere akti imajo pomemben vpliv na urejanje delovnega prava pri nas in to je Mednarodna organizacija dela (nadalje MOD). MOD izdaja konvencije, ki sicer niso neposredno veljavne, ampak jih je potrebno ratificirati. Države članice jih niso dolžne ratificirati, vendar morajo v tem primeru rešiti problem z

interno zakonodajo. Pomemben vpliv imata še Evropski ekonomsko-socialni odbor in Evropsko sodišče za človekove pravice.

Zaključimo lahko, da je pravo EU uveljavljeno v slovenski delovni zakonodaji preko vseh institucij EU ter mednarodnopравnih dokumentov, ki jih omenjene institucije sprejemajo in jih državni zbor prenese v nacionalno zakonodajo.

Namen diplomskega dela, je dobiti podrobnejši vpogled v urejenost slovenskega delovnega prava v aktih EU, kako in na kakšen način ga ti akti urejajo ter izpostaviti bistvene sestavine tega procesa urejanja.

Cilji diplomskega dela so predstaviti obstoječe akte Evropske unije na področju delovnega prava vsebovane v slovenskem delovnem pravu, ter pridobiti podrobnejše izkušnje ter znanje na področju delovnega prava v korelaciji z Evropskim delovnim pravom.

Diplomsko delo je sestavljeno iz dveh delov, in sicer prvi del obravnava razvoj delovnega prava pri nas, povezave s pravnimi panogami, nastanek in razvoj EU ter prilagoditev delovnega prava pravu EU. Drugi del pa na podlagi obstoječih spoznanj stroke, zakonodaje, institucij EU analizira najpomembnejše akte, ki urejajo slovensko delovno pravo, izpostavlja najpomembnejše povezave in na podlagi spoznanj ugotavlja korektnost in vsebinsko doslednost aktov EU, ki so vsebovani v slovenskem delovnem pravu.

2 KRONOLOŠKI PREGLED RAZVOJA DELOVNEGA PRAVA PRI NAS

2.1 Razvoj delovnega prava pri nas

Razvoj delovnega prava v RS je sledil razvoju industrializacije. Prvi delovni predpisi segajo v čas Avstro-ogrske in prvi predpis, ki je urejal delovna razmerja, je bil obrtni zakon iz leta 1859. Obrtni zakon je urejal organiziranje dela, Zakon o koalicijski svobodi pa je urejal organiziranje sindikatov. Za nekatera razmerja pa se je uporabljal tudi Obči državljanski zakonik.

V času Kraljevine SHS in kraljevine Jugoslavije, ter čas okupacije so bili v Sloveniji še pred vključitvijo v Kraljevino SHS sprejeti nekateri predpisi s področja delovnih razmerij. Značilno je bilo regionalno urejanje delovnih razmerij. V vseh državnih in zasebnih podjetjih tovarniškega značaja je bil uveden osemurni delovnik, ustanovljeno pa je bilo tudi obrtno nadzorništvo, ki je predhodnik sedanje inšpekcije dela, organizirani pa so bili tudi delavski zaupniki v vseh industrijskih obratih (Bohinc 2000, 43).

Obdobje po II. svetovni vojni je zaznamovano z značilno močno vlogo države pri urejanju delovnih razmerij. Leta 1950 je bil sprejet Zakon o gospodarjenju z državnimi gospodarskimi podjetji in višjimi gospodarskimi združenji, ki je uvedel samoupravljanje na področju delovnih razmerij. Samoupravljanje in družbena lastnina sta predstavljala posebnost, po kateri se je SFRJ razlikovala od drugih socialističnih držav. Obratni trendi so se pokazali z Zakonom o združenem delu (1976), ki je sicer veljal za vrhunec samoupravljanja. Ta zakon je formalno dajal delavcem velike pristojnosti pri upravljanju organizacij. Na področju delovnega prava pa je začel posegati v tedanje pravice delavcev. Zaostril je disciplinsko odgovornost delavcev s ponovno uvedbo denarne kazni in predpisal nekatere obvezne razloge za prenehanje delovnega razmerja. Obdobje jugoslovanske delovne zakonodaje se je zaključilo z zveznim Zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR iz leta 1989), ki mu je sledil še republiški Zakon o delovnih razmerjih (ZDR iz leta 1990). Oba predpisa sta še v veljavi, ZTPDR pa se v RS uporablja na podlagi Ustavnega zakona kot predpis RS. Sledila je še novela zakona o delovnih razmerjih leta 2007 z namenom izboljšati določene določbe in odprav pomanjkljivosti iz prejšnjega Zakona o delovnih razmerjih.

2.2 Delovno pravo kot samostojna panoga

Zgodovinski pogled nazaj nam pokaže, da je bilo delovno pravo dolgo časa del civilnega prava. V meščanski državi, je temeljijo delovno razmerje na službeni pogodbi, ki je temeljila na civilnih predpisih. Vsebina je bila popolnoma odvisna od volje strank in ni bila omejena s strožimi predpisi. Nevzdržne razmere, zlasti v času kapitalizma, pa so narekovale, da je bilo potrebno delovno pravo izločiti kot samostojno panogo v

primeru, ko gre za živo, tekoče delo ljudi, ki stopajo v delovno razmerje, ki je predmet urejanja delovnopravnih norm (Vodovnik 2001, 13).

Vzporedno s tem se je razvijalo tudi socialno pravo. Delovno pravo je danes samostojna pravna panoga. V preteklosti se ta pravna panoga ni imenovala delovno pravo, temveč so jo imenovali obrtno pravo, industrijsko pravo in podobno. Danes prevladuje izraz delovno pravo, ki se je uveljavil zlasti pod vplivom Mednarodne organizacije dela (odslej MOD). MOD je bila ustanovljena leta 1919 s sprejetjem Versajske mirovne pogodbe (Končar 1993, 13 in 78-85).

Nesporno lahko trdimo, da danes delovno pravo ni del civilnega prava, prav tako tudi pogodba o zaposlitvi (odslej POZ) ni predmet civilnega prava, temveč delovnega prava kot samostojne pravne discipline.

3 INTERDISCIPLINARNOST DELOVNEGA PRAVA REPUBLIKE SLOVENIJE Z OSTALIMI PRAVNIMI PANOGAMI

Delovno pravo kot samostojna panoga je relativno mlada panoga. Dolgo časa je delovno pravne norme urejalo civilno pravo oziroma so veljali civilnopravni predpisi. Po izločitvi in oblikovanju delovnega prava kot samostojne pravne panoge pa je seveda delovno pravo ostalo interdisciplinirano z ostalimi panogami, in sicer z nekaterimi bolj nekaterimi manj.

V nadaljevanju bom izpostavil pogloblitve pravne panoge, ki so najbolj povezane z delovnim pravom.

3.1 Ustavno pravo

Ustava kot vrhovni pravni akt države je pravni akt z največjo veljavo. Vsebuje pravne norme, ki določajo okvire s katerimi se, morajo skladati po hierarhiji nižji pravni predpisi (zakoni, podzakonski predpisi ipd.).

Ustava je najmočnejša povezava delovnega in ustavnega prava, saj Ustava vsebuje tudi pravne norme¹ s področja delovnega prava katere mora upoštevati Zakon o delovnih razmerjih (odslej ZDR) (ZDR 2007). Poseben pomen ima ustavno sodišče.² Poleg pravnih norm Ustava ureja nekatere temeljne pravice in svoboščine iz delovnega razmerja (svoboda dela, pravica do delavskega soodločanja, sindikalna svoboda, pravica do stavke ipd.) in socialne pravice (pravica do socialne varnosti in zdravstvenega varstva, pravice invalidov ipd.) (Kavčič 2008, 26).

3.2 Gospodarsko pravo

Povezava delovnega prava in gospodarskega prava se kaže predvsem v tem, da Zakon o gospodarskih družbah, ki je poglobliten vir gospodarskega prava, vsebuje določene pravne norme, ki določajo na kakšen način, lahko delavci sodelujejo pri upravljanju družbe. Gre za skupek pravic in dolžnosti delavcev (pravica do soodločanja, pravica do informiranosti glede sklepov družbe, sodelovanje v organih družbe, pravica do sindikalnega delovanja ipd.).

¹ Primer: 14. člen Ustave RS: V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.

² Poseben pomen pristojnosti ustavnega sodišča na področju delovnega prava je v tem, da opozarja, da je treba tudi zaposlenim na delovnem mestu priznati človekove pravice in temeljne svoboščine (Vodovnik 2006, 20).

3.3 Kazensko pravo

Pojem kazensko pravo zajema dve pod panogi, natančneje kazensko materialno pravo in kazensko procesno pravo. Razlika je v tem, da kazensko materialno pravo zajema teoretična izhodišča in pojme kazenskega prava, medtem ko kazensko procesno pravo ureja kazenski postopek. Kazensko materialno pravo oziroma Kazenski zakonik (odslej KZ) (KZ 2008) vsebuje nekaj institutov, ki so preneseni tudi v ZDR. Govorimo o institutih, kot so kazenska odgovornost, človekovo dostojanstvo, prepoved mučenja, stopnje krivde (naklep, malomarnost) kar je podlaga za redno in izredno odpoved delodajalca (Belopavlovič 2008, 15).

KZ pa vsebuje tudi poglavje o kaznivih dejanjih zoper delovno razmerje in socialno varnost. Gre za dejanja s področja delovnih razmerij, katera morajo imeti znake kaznivega dejanja in jih zakon določa kot kazniva dejanja.³

Kazensko procesno pravo pa kot rečeno določa oziroma ureja kazenski postopek. Preneseno na delovno pravo govorimo o disciplinskih prestopkih, ki so najlažja oblika kaznivih dejanj. Hujše disciplinske prestopke mora določati zakon ali kolektivna pogodba. Predvidene so sankcije imenovane disciplinski ukrepi (opomin, denarna kazen, prenehanje delovnega razmerja). Določeni postopki vsebovani v ZDR (postopek pred odpovedjo s strani delodajalca) imajo sestavine, ki so tudi v Zakonu o kazenskem postopku.

3.4 Upravno pravo

Delovno pravo in upravno pravo se lahko delno prekrivata, čeprav bi recimo za javne uslužbence morale veljati upravnopravne norme.⁴ Gre za drugačen nastanek delovnega razmerja, izvrševanja pravic in obveznosti. Posledično gre lahko tudi za drugo obliko sodnega varstva (Čebulj 2005, 40).

3.5 Obligacijsko pravo

Delovno pravo je zelo močno povezano z obligacijskim pravom, saj imata skupni institut in to je pogodba. Obligacijski zakonik (odslej OZ) (OZ 2007) vsebuje temeljne določbe o pogodbi kot pravnem poslu med dvema strankama. Določa stranke pogodbe, pogoje za veljavnost pogodbe, oblike pogodbe, pogoje za prenehanje pogodbe, institut

³ Primer: 205. člen KZ: Kdor vedoma ne ravna po predpisih o sklenitvi ali prenehanju delovnega razmerja, o osebnem dohodku in nadomestilih osebnega dohodka, delovnem času, odmoru, počitku, dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, o prepovedi nadurnega ali nočnega dela in tako prikrajša delavca za pravico, ki mu gre, ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.

⁴ Za celotno sfero delovnih razmerij v državni in javni upravi v razmerju do delovnih razmerij v gospodarstvu velja načelo postopnega približevanja delovnopravnega položaja v obeh sferah (Vodovnik 2006, 26).

ničnosti pogodbe ipd., poleg tega pa vsebuje pravne določbe o pogodbah, ki imajo različne predmete kot na primer: gradbena pogodba, darilna pogodba, prodajna pogodba. ZDR, ki podrobneje ureja temeljno pogodbo v delovnem pravu, in sicer pogodbo o zaposlitvi, katere predmet je delo in ta ni vsebovana v OZ, ker ta prepušča podrobnejšo ureditev POZ ZDR kot posebnemu zakonu. Tako ZDR določa kdo lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, obliko POZ, prenehanje POZ itn. Skratka gre za institute, ki so vsebovani v obligacijskem pravu in so bili preneseni v ZDR oziroma natančneje v določbe pogodbe o zaposlitvi.

4 EVROPSKA UNIJA

EU je združenje 27 evropskih držav. Po nastanku je tvorba mednarodnega prava, po načinu delovanja pa naddržavna tvorba. Deluje pa vse bolj kot država, kajti njeni organi imajo pooblastila primerljiva s pooblastili zveznih organov v federaciji in tudi njeno pravo se šteje kot pravni red nad pravnim redom držav članic.

4.1 Zgodovina

Nastanek EU je prepleten z različnimi zgodovinskimi obdobji razvoja, katera so s svojimi prispevki oblikovala oziroma pogojevala razvoj EU kot jo poznamo danes. Med leti 1945 in 1959 lahko govorimo o začetkih EU, ki je nastala z namenom prekinitve spopadov med državami. Mir naj bi dosegli z Evropsko skupnostjo za premog in jeklo (6 držav), ki je začela politično in gospodarsko povezovati države. Pomemben mejnik je tudi leta 1948 ustanovljen Svet Evrope z namenom zagotavljati varnost človekovih pravic. Leta 1957 je bila z Rimsko pogodbo ustanovljena druga skupnost, in sicer Evropska gospodarska skupnost ali EGS. Obdobje med leti 1960 in 1969 zaznamuje gospodarska rast, države članice so prenehale obračunavati carine v medsebojni trgovini in so uvedle skupni nadzor nad pridelavo hrane. O prvi širitvi EU pride med leti 1970 in 1979 s pridružitvijo Danske, Irske in Združenega kraljestva. Obdobje je zaznamovano z gospodarsko krizo, končani pa sta dve diktaturi. Evropska regionalna politika je omogočila naložbe v revnejše predele, odpiranje novih delovnih mest. Raste tudi vpliv Evropskega parlamenta in leta 1957 lahko državljani volijo prvič svoje poslance. Padeč berlinskega zidu in odprtje meje med vzhodno in zahodno Nemčijo je vrhunec obdobja med leti 1980 in 1989. EU se pridružijo še Grčija, Španija in Portugalska, leta 1986 pa je podpisan Enotni evropski akt, ki je temelj za rešitev problema proste trgovine med državam članicam EU in je omogočil enotni trg. Desetletje med 1990 in 1999 je zaznamoval padeč komunizma v srednji in vzhodni Evropi, ki je tesneje povezal Evropejce. Leta 1993 se je dokončno oblikoval enotni trg, in sicer s štirimi svoboščinami kot so prosti pretok blaga, storitev, ljudi in denarja. Devetdeseta leta sta obeležili dve pogodbi: Maastrichtska pogodba o Evropski uniji leta 1993 in Amsterdamska pogodba leta 1999. EU je leta 1995 pridobila tri nove članice: Avstrijo, Finsko in Švedsko. Majhna vasica v Luksemburgu je dala ime schengenskim sporazumom, ki so postopno omogočili potovanja brez preverjanj potnih listin na mejah. Novo tisočletje 2000-danes pa je prineslo največjo širitev EU v njeni zgodovini, in sicer pridružilo se ji je kar 10 novih članic med njimi tudi Slovenija. Uveljavila se je tudi nova evropska denarna valuta evro. Države pa začnejo tudi tesneje sodelovati na področju boja proti organiziranemu kriminalu in terorizmu.

4.2 Temeljne pogodbe

Ustanovitvene pogodbe predstavljajo temelj nastanka EU. Predstavljajo temeljne akte, so pa tudi vir primarnega prava EU. Posledično imajo velik vpliv na pravne rede držav članic, saj morajo harmonizirati lastni pravni red z evropskim. Ustanovitveno pogodbo sestavijo bodoče države podpisnice skozi multilateralne pogajanja. Definirajo namen pogodbe in na kakšne načine želijo izpolniti cilje le-te. Postavijo skupne politike, ki jih želijo izpolniti v novi mednarodni povezavi, strukturo te povezave in funkcije novih institucij, ki bodo nastale s podpisom ustanovitvene pogodbe. Te institucije bodo uveljavljale in nadzorovale izvedbo ciljev ter skupne zakonodaje nove pogodbe. Skupne politike zadevajo aktualne potrebe in probleme sodelujočih držav, zato se mora pogodba, ki jih definira spreminjati skozi čas, da bolje služi svojemu namenu in koristi njenih prebivalcev. Na tak način so narejene vse ustanovitvene pogodbe Evropske unije (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji 2009).

4.2.1 Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo

Prva ustanovitvena pogodba je bila Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo (ESPJ), ki so jo podpisali v Parizu 18. aprila 1951, v veljavo pa je stopila 23. julija 1952. Podpisnice te pogodbe so bile Francija, Zvezna republika Nemčija, države Beneluksa (Belgija, Nizozemska in Luksemburg) in Italija. Zaradi podpisa v Parizu se je splošno uveljavilo tudi drugo ime za to pogodbo, in sicer Pariška pogodba. Njen glavni namen je bila odprava vseh gospodarskih preprek in ustanovitev enovitega skupnega trga za premog in izdelke iz jekla, da bi lahko le-ti prosto prehajali med državami podpisnicami ne glede na poreklo blaga. Tudi delavci in kapital iz teh panog naj bi prosto prehajali med državami članicami Evropske skupnosti za premog in jeklo. Namen je bil zagotoviti nemoten dostop do premoga in izdelkov iz jekla, tako da bi lahko popolnoma zagotovili zadovoljitev potreb prebivalcev Skupnosti (Moussis 2006, 20).

4.2.2 Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za atomsko energijo (Euratom)

Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za atomsko energijo (Euratom) je bila podpisana v Rimu 25. marca in začela veljati 1. januarja naslednje leto. Kljub temu da se jo včasih omenja kot eno od Rimskih pogodb, je Rimska pogodba rezervirano za drugo, bolj pomembno pogodbo, ki je bila istočasno kot Euratom podpisana v Rimu (Moussis 2006, 20).

Njen namen je bila:

- ustanovitev skupnega trga za jedrske materiale in produkte,
- vzpostavitev skupne zakonodaje na tem področju,
- vzpostavitev enotnega sistema za dobavo fisijskih materialov,

- uvesti sistem, ki bi nadzoroval miroljubno uporabo jedrske energije,
- vzpostavitev standardov za jedrsko varnost in za zagotavljanje varnosti in zdravja prebivalstva in delavcev v tej panogi.

4.2.3 Rimska pogodba

Na isti dan kot je bila podpisana Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za atomsko energijo, se pravi 25. marca 1957, je bila prav tako v Rimu podpisana tudi mnogo bolj pomembna Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti (EGS), ki imenuje tudi Rimska pogodba. Tako kot Euratom je tudi Evropska gospodarska skupnost stopila v veljavo 1. januarja 1958.

Rimska pogodba je institucijam Skupnosti določila, da morajo vzpostaviti enotni skupni trg med državami članicami EGS. To je po eni strani pomenilo odpravo carin, uvoznih kvot in drugih trgovinskih ovir med članicami in vzpostavitev Skupne carinske tarife za vse ne-članice Evropske gospodarske skupnosti. Po drugi strani pa je to pomenilo uvedbo in izvajanje štirih temeljnih svobod:

- prost pretok proizvodov in storitev,
- prost pretok delovne sile,
- prost pretok kapitala,
- prost pretok ljudi in pravica za nastanitev kjer koli v EGS.

Podobno kot pri ESPJ je tu imel izvršilno vlogo Svet ministrov in pa Komisija. Čeprav so v predgovoru pogodbe zapisali, da si države podpisnice s to pogodbo želijo postaviti temelje za nadaljnje povezovanje med evropskimi narodi v nekakšno unijo (v političnem smislu), je vsebina EGS naravnana predvsem na vzpostavitev notranjega trga, torej je bolj gospodarsko usmerjena. Kljub vsemu pa je Rimska pogodba postavila dodatne temelje za razvoj Evropske Skupnosti in nadaljnjo integracijo (Moussis 2006, 21).

4.2.4 Enotni evropski akt

Evropska gospodarska skupnost je postavila rok za odpravo carin med državami članicami, ni pa postavila roka za odpravo drugih trgovinskih ovir, ki so imele podobne vplive na štiri svoboščine, ki naj bi jih zagotovila EGS. Enotni evropski akt, ki je začel veljati 1. julija 1987, je ta problem odpravil, saj je naložil državam članicam, da morajo vse ovire proste trgovine odpraviti do 31. decembra 1992. Druga pomembna lastnost, ki jo je uvedel Enotni evropski akt, je bilo navodilo, da morajo Evropski svet, Evropsko sodelovanje za zunanjo politiko in države sodelovati med seboj na področjih sociale in gospodarstva. In nazadnje je ta akt služil kot pravna podlaga za mnoge skupne politike, še posebno pa na področjih sociale, varstva narave, raziskav in razvoj ter novih tehnologij.

4.2.5 Maastrichtska pogodba

Do leta 1992 so bile odpravljene tako rekoč vse ovire za prosto trgovino med članicami EGS za kar je bila ta skupnost tudi ustvarjena. In vendar novi enotni trg kakršen je bil, ni prinesel pravega skupnega enotnega trga zaradi monetarnih preprek, vsaka država članica EGS je namreč imela svojo denarno enoto. Zato so integracionisti iz originalnih šestih držav želeli prepričati ostale, da je potrebno iti še korak naprej v integraciji in najprej ustanoviti enotno monetarno skupnost in nato dokončno še politično unijo. Vendar pa je bilo to za nekatere članice preveč in niso hotele podpisati takšnega sporazuma, ki naj bi jim po njihovem mnenju vzel preveč avtonomnosti. Kompromisno rešitev so našli v Maastrichtu decembra 1991. Vsebovala je razdelitev integracije na dva dela. Originalno ime Evropske gospodarske skupnosti so preimenovali v Evropsko Skupnost, kar naj bi označevalo, da ta skupnost presega prvotne gospodarske okvire in da se širi še na socialno in monetarno politiko. Drugi del pa je bila ustanovitev nove politične unije in njenih ciljev, še posebno so bili pomembni sodstvo in notranje zadeve, ter skupna zunanja in varnostna politika. Tako sta bili v Maastrichtu podpisani dve različni, a vseeno povezani pogodbi: Pogodba o Evropski uniji (EU) in Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti (ES). Ti dve pogodbi sta razdelili strukturo na tako imenovane Tri stebre (Grilc 2001, 43):

- prvi steber ali Evropska skupnost zajema večino skupnih politik in spada v pristojnost Komisije, Evropskega Parlamenta in Evropskega sveta,
- drugi steber ali Skupna zunanja in varnostna politika predstavlja skupno zunanjo in varnostno politiko, kjer odločitve sprejema Evropski svet sam,
- tretji steber ali Policijsko in sodno sodelovanje predstavlja policijsko in pravosodno sodelovanje v kazenskih zadevah, kjer odločitve sprejema izključno Evropski svet.

Evropska skupnost spada pod prvi steber in njeno delovanje je določeno s Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti (ES), tako da lahko posamezna država članica izključi samo sebe iz posameznih projektov ali dogovorov, seveda ob soglasju drugih držav članic (tako kot sta to naredili Velika Britanija in Danska). Druga dva stebra pa spadata pod okrilje Pogodbe o Evropski uniji (EU), kjer pa morajo države odločitve sprejeti v meddržavnih pogajanjih in soglasno. Tako ima vsaka država podpisnica Pogodbe o Evropski uniji pravico veta na skupne odločitve, ki se tičejo vsebine teh dveh stebrov, torej Skupne zunanje in varnostne politike in Policijskega in sodnega sodelovanja (Moussis 2006, 21).

4.2.6 Amsterdamska pogodba

Pogodba podpisana 17. junija 1997 v Amsterdamu, dobrih šest let po podpisu Maastrichtske pogodbe ni prinesla velikih sprememb k integracijskemu procesu. Najpomembnejša je bila selitev azilne in priseljevalne politike pod okrilje Evropske skupnosti in tako se je spremenila metoda odločanja za to področje (spomnimo, metoda odločanja v Evropski uniji je drugačna).

Naslednji pomembni prispevek Amsterdamske pogodbe pa je implementacija socialne in zaposlitvene varnosti kot enega najpomembnejših vidikov Evropske unije. Kljub temu, da države članice same nosijo odgovornost za zaposlenost, jim spremenjena Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti nalaga, da skupaj poizkušajo najti rešitev proti brezposelnosti.

Amsterdamska pogodba je tudi okrepila skupno zunanjo in varnostno politiko pod taktirko Evropske unije. Evropski svet je sedaj postal odgovoren za določitev skupnih strategij za EU in države članice in za imenovanje Visokega predstavnika za zunanjo in varnostno politiko, ki naj bi Unijo predstavljal navzven (Moussis 2006, 23).

Pomembna novost je bila tudi podpis Schengenskega sporazuma, ki je odpravil fizične meje med državami članicami Evropske unije in je tako se olajšal pretok ljudi iz ene države članice v drugo. Sporazum je tudi določil ureditev zunanjih meja EU in vstopne pogoje za tuje državljanje. Velika Britanija in Irska nista vključeni v Schengenski sistem odprave notranjih meja (Moussis 2006, 24).

4.2.7 Pogodba iz Nice

Le tri in pol leta po podpisu Amsterdamske pogodbe so se predstavniki držav članic Evropske unije zbrali v Nici za podpis nove pogodbe. Pogodba ni prinesla nič novega, je le pripravila Unijo/Skupnost in njene institucije na sprejem 10 novih držav članic.

Pogodba iz Nice je povečala število poslancev v Evropskem parlamentu in definirala koliko poslancev izvoli vsaka država članica. Prav zaradi tega se je povečala vloga parlamenta v sistemu odločanja, saj je to edino telo v Uniji, kamor državljani direktno volijo svoje bodoče predstavnike (Moussis 2006, 24).

Pogodba iz Nice je sama zopet sestavljena iz dveh delov, Pogodbe o Evropski uniji (EU) in Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti (ES). Zaradi zapletov z referendumom na Irskem je Pogodba iz Nice stopila v veljavo 1. februarja 2003. To je pogodba, ki bo ostala v veljavi, dokler ne bo sprejeta Ustavna pogodba Evropske unije.

4.2.8 Lizbonska pogodba

Zadnja v vrsti temeljnih pogodb je bila podpisana v Lizboni 13. decembra 2007 s strani voditeljev držav in vlad 27 držav članic. Evropski uniji naj bi dala sodobno institucionalno ureditev ter učinkovit in uspešen način dela pri spopadanju z izzivi

današnjega časa. Predmet pogodbe je prilagoditev evropskih institucij in njihovih metod dela, okrepitev demokratične legitimnosti in utrditev temeljne vrednote Evropske unije.

Pogodba bo omogočila enoten nastop Evropske unije v odnosih s partnerji po svetu. Evropsko ekonomsko, humanitarno, politično in diplomatsko moč in vpliv izkoristi za uveljavitev evropskih interesov in vrednot v svetu, pri tem pa v zunanjih odnosih spoštuje posamezne interese držav članic.

Zelo pomembno je, da bo Evropska unija z ratifikacijo Lizbonske pogodbe postala pravna oseba, kar bo okrepilo njeno pogajalsko moč in učinkovitost na svetovnem prizorišču ter njeno prepoznavnost za partnerske tretje države in mednarodne organizacije.

4.3 Organizacija

Organizacija EU je podobna organizaciji oblasti v neki državi. Vemo, da se oblast deli na izvršilno, zakonodajno in sodno. Tako na primer Evropska komisija opravlja pretežno izvršilno funkcijo, kar pomeni, da je najbližje vladi v državi. Vendar to ne drži povsem, saj je delno nosilka tudi zakonodajne oblasti. Položaj je bolj zapleten pri slednji, na kateri delujeta dva organa, in sicer Svet EU in Evropski parlament. Prvi je medvladni organ, medtem ko je drugi predstavniško telo, ki ima kljub vsemu šibkejši položaj, ker je večina zakonodajne oblasti v rokah Sveta. Sodno funkcijo opravlja Sodišče Evropske skupnosti, katero ima poleg klasične sodne funkcije tudi ustavno-sodno funkcijo, kar pomeni, da je pristojno za presojo ustavnosti evropskih aktov. V tripartitni delitvi oblasti delujejo različni organi EU, katerih sestavo in delovanje podrobneje predstavljamo v nadaljevanju.

4.4 Organi EU

Najpomembnejši organi EU so *Evropski parlament, Svet EU, Evropska komisija in sodišče Evropskih skupnosti*. Poleg njih delujejo v EU še Računsko sodišče, Odbor regij, Ekonomsko-socialni odbor, Evropska investicijska banka, Evropska centralna banka in Evropski varuh človekovih pravic (Kavčič 2008, 424).

4.4.1 Evropski parlament

Parlament je izraz demokratične legitimnosti organizacije in ga sestavljajo predstavniki držav članic. Razvojno gledano je napredoval od predstavniškega telesa s šibkimi funkcijami do organa z večino funkcij predstavniškega organa države.

Poslanci Evropskega parlamenta se volijo za dobo petih let in so lahko ponovno izvoljeni. Voljeni so na podlagi strankarske dejavnosti. Pomembno je, da poslanec, ki postane poslanec evropskega parlamenta, ne more biti poslanec v parlamentu države članice, torej velja načelo nezdržljivosti funkcije.

Evropski parlament sprejema najpomembnejše predpise EU, opravlja torej zakonodajno funkcijo, tak položaj pa ima, ker je neposredno izvoljen organ (Kavčič 2008, 425).

S podpisom Rimske pogodbe je bil Evropski parlament omejen na posvetovalno funkcijo, po podpisu Enotnega evropskega akta pa je bil uveden postopek sodelovanja s Svetom. Posebno pomembno vlogo ima Evropski parlament pri sprejemanju proračuna, sicer ga sprejema skupaj z Svetom, vendar ima zadnjo besedo parlament, saj lahko proračun zavrne. Pooblastila ima tudi na področju politično-nadzorstvene funkcije (nezaupnica Svetu) in volilne funkcije (imenovanje funkcionarjev). Ustavna pogodba pa je Evropski parlament postavila kot enakopravnega zakonodajalca Svetu (Kavčič 2008, 427).

4.4.2 Svet EU

Svet EU (odslej Svet) je organ, ki sprejema najpomembnejše odločitve v EU. Sestavljajo ga ministri držav članic, ki so pooblaščenih odločati v imenu države, posamezna država članica pa ima po enega predstavnika. Vsaka država predseduje Svetu šest mesecev (Slovenija prvo polovico leta 2008). Dodati je treba, da Svet nima stalne zasedbe ampak se člani menjajo glede na obravnavano tematiko.

Svet izvaja zakonodajno funkcijo, v določeni meri pa tudi izvršilno (Kavčič 2008, 428).

Kot že omenjeno izvaja prvo v sodelovanju z Evropskim parlamentom, drugo pa z Evropsko komisijo. Sistem odločanja⁵ v Svetu EU je zelo zapleten, zato ga na tem mestu ne bomo podrobneje opisovali.

Omeniti je treba še predlagalno funkcijo, saj Svet lahko Evropski komisiji naloži, da pripravi določene predloge.

4.4.3 Evropska komisija

Evropska komisija (odslej Komisija) najbolj izraža naddržavno naravo EU, njena temeljna naloga je izvrševanje skupnih politik EU. Sestavlja jo 27 komisarjev z mandatno dobo petih let, po en iz vsake države članice. Komisarji pokrivajo posamezna področja, tako kot v Evropskem parlamentu tudi v Komisiji velja nezdržljivost funkcij. Imenuje jo Svet EU s kvalificirano večino, z izbiro pa se mora strinjati tudi kandidat za komisarja. Potrdi pa jo Evropski parlament (Kavčič 2008, 429).

Komisija izvaja izvršilno funkcijo, delno zakonodajno, saj sama v določenem obsegu izdaja zakonodajne akte.⁶

⁵ Odločitve se sprejemajo glede na področje dela, na podlagi soglasja vseh članov. Odloča se z kvalificirano ali navadno večino (Kavčič 2008, 428).

Pomembna vloga Komisije se kaže tudi v pripravi predhodnega predloga proračuna, ki pa ga mora potrditi Evropski parlament. S krepitvijo položaja Evropskega parlamenta se je položaj Komisije precej približal položaju vlade, saj je vse bolj vezana na parlament (Kavčič 2008, 430).

4.4.4 Sodišče Evropskih skupnosti

Sodišče Evropskih skupnosti sestavlja 27 sodnikov, ki jih imenujejo vlade držav članic za dobo šestih let z delno rotacijo po treh letih. Izvaja sodno funkcijo v EU, pri tem pa je tvorec prava EU.

Sodišče Evropskih skupnosti je uveljavilo eno temeljnih načel delovanja prava EU, namreč načelo supremacije tega prava nad pravnimi redi držav članic (Kavčič 2008, 431).

Pristojnosti Sodišča so reševanje sporov med evropskimi institucijami in državami članicami, ter med institucijami in fizičnimi osebami. Nadalje za razlago, veljavnost aktov EU ter sodna kontrola teh aktov.

Sodišče v postopkih, ki tečejo pred njim, odloči s sodbo, podpisano s strani sodnikov sodelujočih pri postopku. Sodba pa lahko postane tudi del sodne prakse, kar pomeni, da se sodišča v državah članicah lahko v nacionalnih postopkih podobnih ali enakih zadev odločajo oziroma sklicujejo na že izdano sodbo sodišča Evropskih skupnosti.

4.5 Posebna vloga Evropskega Sveta delavcev in Evropsko ekonomskega-socialnega odbora

Delovno pravo oziroma natančneje delavci so zastopani v Svetih delavcev. Na ravni Evropske unije pa lahko delavci interese uveljavljajo v Evropskem Svetu delavcev. Pomembno vlogo ima Evropsko ekonomski-socialni odbor, katerega vpliv se kaže v dajanju mnenj na področju delovnega prava. Obe institucije predstavljam v nadaljevanju.

4.5.1 Evropski svet delavcev

Osnovne pravice delavcev (varstvo otrok in mladine, pravica do zdravstvenega varstva, pravica do dela, pravica delavcev do obveščenosti, posvetovanja in soodločanja) je vsebovala že Evropska socialna listina, ki je predstavljala neobvezno pravno normo in so si jo vlade različno interpretirale. Dne 22. septembra 1994 pa je Svet ministrov EU sprejel direktivo o evropskih svetih delavcev (Direktiva 94/95/ES).

⁶ Primer: Direktiva Komisije z dne 29. maja 1991 o določitvi indikativne mejne vrednosti v skladu Direktivo Sveta 80/1107/EGS o varovanju delavcev pred tveganjem zaradi izpostavljenosti kemičnim, fizikalnim in biološkim dejavnikom pri delu.

Vsebina direktive je poskušala urediti predvsem področje ustanovitve evropskih svetov delavcev in postopkov obveščanja in posvetovanja z delavci v podjetjih na ravni EU in Evropskega gospodarskega prostora. V prvem členu opredeljuje namen, in sicer izboljšati pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja v družbah. Direktiva s svojo vsebino opredeljuje le cilje in usmeritve, vendar istočasno zavezuje države članice na katere je naslovljena, da vsebino direktive prenesejo v nacionalni pravni red. Republika Slovenija je omenjeno direktivo prenesla leta 2002 s sprejetjem Zakona o evropskih svetih delavcev (odslej ZESD) (ZESD 2007). Cilj ZESD je predvsem izboljšati pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja. Zakon v ta namen omogoča ustanavljanje evropskega sveta delavcev oziroma dopušča možnost, da se postopek za obveščanje in posvetovanje z delavci v družbi uredi s posebnim dogovorom.

Evropski svet delavcev ima pravico do letnega obveščanja in posvetovanja. Glavno poslovodstvo mora vsaj enkrat letno obvestiti evropski svet delavcev o poslovnem uspehu in perspektivah družbe, se z njim o tem posvetovati ter mu zagotoviti potrebno dokumentacijo (28. člen ZESD). Zadeve o katerih mora glavno poslovodstvo poročati evropskemu svetu delavcev natančneje določa ZESD. Prav tako ZESD določa, da mora glavno poslovodstvo obveščati evropski svet delavcev o izjemnih okoliščinah,⁷ ki bi lahko vplivale na interese delavcev.

4.5.2 Evropski ekonomsko-socialni odbor

Evropski ekonomsko-socialni odbor (odslej EESO) je posvetovalni organ EU.⁸ Kot posvetovalno telo zastopa interese različnih interesnih in socialnih skupin, od sindikatov in delodajalcev do potrošnikov in varuhov okolja (Grilc 2001, 196).

Ustanovljen je leta 1957 z Rimsko pogodbo, njegova osnovna naloga pa je svetovati trem velikim institucijam (Evropski parlament, Evropska komisija in Svet EU). Institucije se morajo z Odborom obvezno posvetovati v primerih, ki jih predvidevajo pogodbe, lahko pa ga prosijo za mnenje vedno, kadar menijo, da je to potrebno. Odbor letno sprejme povprečno 150 mnenj o najrazličnejših temah v zvezi z evropskim povezovanjem. EESO si prizadeva, da izgradnja Evrope ne bi bila samo v rokah evropskih institucij in politikov, temveč da bi pri njej sodelovali tudi predstavniki javnosti, zastopani v organizacijah s področja ekonomskega, socialnega in civilnega življenja njihove države.

EESO ima 344 članov, ki so razdeljeni v tri skupine: prva skupina so delodajalci, druga delojemalci, tretja pa združuje razne dejavnosti. V njej so zastopani tisti predstavniki ekonomskega in socialnega življenja, ki niso zastopani v prvih dveh,

⁷ Sprememba lokacije družbe, podružnic ali njihovih bistvenih delov, zapiranje družbe, podružnice ali njihovih bistvenih delov in kolektivni odpusti delavcev (29. čl. ZESD).

⁸ Socialni dialog je na nivoju EU institucionaliziran v obliki Evropsko-socialnega odbora.

prihajajo pa iz vrst obrtnikov, kmetov, malih in srednje velikih podjetij, svobodnih poklicev, potrošnikov, okoljevarstvenikov itd. (Evropsko ekonomski socialni odbor – Most med Evropo in organizirano civilno družbo 2009).

Skupino delodajalci sestavlja 112 članov iz vrst zasebnega in javnega sektorja industrije, bančništva, zavarovanja, transporta in kmetijstva. Cilj skupine je spodbujati evropsko integracijo s podpiranjem razvoja podjetij.

Skupina delavci je sestavljena iz 120 članov z nacionalnih sindikalnih organizacij. Prioriteta skupine je prispevati k izboljšanjem delovnih in življenjskih razmer vseh delavcev.

EESO sestavlja šest delovnih teles, in sicer:

- strokovna skupina za ekonomsko in monetarno unijo ter ekonomsko in socialno kohezijo (ECO),
- strokovna skupina za enotni trg, proizvodnjo in potrošnjo (INT),
- strokovna skupina za promet, energijo, infrastrukturo in informacijsko družbo (TEN),
- strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo (SOC),
- strokovna skupina za kmetijstvo, razvoj podeželja in okolje (NAT),
- strokovna skupina za zunanje odnose (REX).

Strokovna skupina za zaposlovanje, socialne zadeve in državljanstvo (odslej Skupina) zajema široko paleto politike zaposlovanja, delovnih pogojev, socialne varnosti, enakosti spolov, prepovedi zaposlovanja, izobraževanja v EU. Ključne teme Skupine, izpostavljene v programu vključujejo rast delovnih mest, vseživljenjsko učenje, pripravništvo, zdravja pri delu, zdravja starejših, varovanje žensk in pravice invalidov (Evropsko ekonomski socialni odbor – Most med Evropo in organizirano civilno družbo 2009).

Vpliv EESO se kaže predvsem v tem, da so mnenja, ki jih izdaja, v dveh tretjinah upoštevana. Delovna telesa pa izdajajo tudi publikacije, ki pomembno prispevajo k prepoznavnosti dela EESO. Konkretno, publikacije izdane s strani Skupine so knjižice, pamflete in navodila.

EESO ima pomemben vpliv tudi v delovnem pravu, saj delovno telo Skupina daje mnenja in predloge institucijam EU, ki sprejemajo in urejajo evropsko delovno pravo.

Primer mnenja⁹ EESO, ki je bil sprejet maja 2009 o direktivi 92/85/EEC o pravicah nosečih žensk in doječih mater. Mnenje podpira vsebino direktive, katera se nanaša na večjo zaščito nosečih delavk in doječih mater.

⁹ SOC/329 Promoting the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.

5 PRILAGAJANJE PRAVNEGA REDA S PRAVOM EVROPSKE UNIJE

5.1 Kako smo opustili del suverenosti in jo prenesli na EU

Suverenost države je v političnem pomenu oblast nad procesi v državi in vzdrževanje reda. Vse to vzdržuje z lastnimi institucijami. Izhaja iz latinske besede *superanus*, suverenost pa je v originalnem pojmovanju pomenila vrhovno oblast (Britannica Online Encyclopedia 2009).

Izhajajoč iz opredelitve lahko trdimo, da država izkazuje suverenost skozi moč in sposobnost samostojnega ter neodvisnega urejanja družbenih odnosov, vzpostavljanja pravil, zagotavljanje harmonije v družbi. V praksi to pomeni, da država sama z lastnim državnim aparatom omogoča in nenazadnje tudi zagotavlja, da se spoštujejo pravila sprejeta v zakonodajnem telesu.

Leta 1992 je RS storila prvi korak k prenosu dela suverenosti, in sicer podpisan je bil Evropski sporazum o pridružitvi. Veljati je začel 1. februarja 1999. Vsebuje precej določb, ki zahtevajo spremembe v pravnem redu RS. Z vstopom RS v polnopravno članstvo EU pa je del suverenosti prenesla na EU. Veljati je začel tako imenovani razširjeni pravni red, kar pomeni, da je bilo potrebno prenesti ogromno evropskih aktov v pravni sistem. Usklajevanje in prilagajanje EU je izredno kompleksno opravilo in pomeni prilagoditev standardom in merilom, ki so bili postavljeni v dolgotrajnih pogajanjih med članicami evropske skupnosti. Pri tem gre za prevlado prava EU nad slovenskim nacionalnim pravom. Istočasno gre za spremembo in posodobitev vseh področij oblikovanja slovenske politike. Kot pravi Bebler (2007, 175):

Članice EU ostajajo neodvisne države, vendar izvajanje dela svoje suverenosti združujejo zato, da bi bolj učinkovito uresničevali svoje interese in okrepili svoj vpliv v mednarodnih odnosih. Združevanje izvajanja suverenosti v praksi pomeni, da države članice del svojih pooblastil pri odločanju prenašajo na skupne institucije, v katerih demokratično odločajo na ravni integracije.

Dejansko gre pri opustitvi oziroma združitvi suverenosti za doseganje demokratičnih odločitev, sprejetih s strani institucij držav članic. Ko govorimo o RS in EU gre za odločitve Evropskega parlamenta, Evropske komisije in Sveta EU.

5.2 Pristojnosti za ratificiranje aktov EU

Sprejemanje zakonov je v demokratičnih političnih režimih pridržano najvišjemu državnemu organu (Igličar 1994, 23).

Ratifikacija je pravni akt s katerim Državni zbor (odslej DZ) odobri besedilo podpisanega akta EU. V RS opravlja to funkcijo DZ. Z ratifikacijo Pogodbe o pristopu k EU 28. januarja 2004 je DZ opravil enega izmed zadnjih formalnih korakov na poti k pristopu Slovenije k EU. Razmerje med DZ in Vlado Republike Slovenije (odslej Vlada

RS) v postopkih sprejemanja pravnih aktov in odločitev v EU je normativno uredil Zakon o sodelovanju med Državnim zborom in Vlado v zadevah Evropske unije (ZSDZVZEU 2004), ki je v veljavi od 8. aprila 2004. V institucijah EU je namreč Vlada RS tista, ki predstavlja, zastopa in uveljavlja stališča RS, medtem ko DZ sodeluje v postopku sprejemanja pravnih aktov in odločitev v EU le posredno preko Vlade RS (Republika Slovenija Državni zbor 2009).

Za obravnavo zadev EU sta v DZ pristojna dva odbora, in sicer Odbor za zadeve EU, ki obravnava vse zadeve EU, razen zadev s področja zunanje in varnostne politike EU, za kar je pristojen Odbor za zunanjo politiko. V postopku obravnave zadev EU pristojna odbora sodelujeta z ostalimi matičnimi delovnimi telesi DZ, pri čemer so matična delovna telesa pri obravnavi zadev EU vsa ostala delovna telesa DZ, ki lahko sprejemajo mnenja o določeni zadevi EU s svojega področja in jih posredujejo pristojnemu odboru. DZ razpravlja o zadevah EU tudi na plenarnem zasedanju, če to zahteva najmanj četrtina poslancev, delovno telo pristojno za zadeve EU, ali delovno telo, pristojno za zunanjo politiko, ali če o tem odloči Kolegij predsednika DZ (Republika Slovenija Državni zbor 2009).

DZ se v sam postopek sprejemanja aktov EU vključuje z oblikovanjem stališč glede tistih aktov, ki bi po vsebini spadali v pristojnost zakonodajnega telesa.¹⁰

Zadeve EU skupaj s predlogom stališč predloži DZ Vlada RS s potrebnimi podatki (postopek sprejemanja, rešitve, cilji, ipd.) ter oceno vpliva in posledic evropskega predpisa za RS. Ocena zajema predvsem poudarke o spreminjanju predpisov v domačem pravnem sistemu, posledicah za proračun in vplivih na gospodarstvo (Igličar 2004, 136-137).

DZ ratificira akte EU z zakonom imenovanim zakon o ratifikaciji, ki ga sprejmejo poslanci po hitrem postopku z večino glasov vseh poslancev. To pomeni, da se na isti seji opravi splošna razprava, razprava in glasovanje o členih ter razpravo in glasovanje o zakonskem predlogu kot celoti (Igličar 1994, 88).

5.3 Veljavnost in objava aktov EU

Mednarodna pogodba mora biti objavljena pred njeno uveljavitvijo po mednarodnem pravu. Objavi se v uradnem glasilu Uradnem listu RS-Mednarodne pogodbe, v izvornih besedilih, vključno s prilogami, če so njen sestavni del (77. člen ZZZ).

Če je pogodba sklenjena v jeziku obeh sopogodbenic, potem se objavi najprej v slovenskem jeziku, desno ali spodaj pa v tujem jeziku, če pa je bila sklenjena samo v

¹⁰ 4. člen 1. odst. Zakona o sodelovanju med državnim zborom in vlado v zadevah Evropske unije: Državni zbor sodeluje pri oblikovanju stališč Republike Slovenije pri tistih zadevah EU, ki bi po svoji vsebini v skladu z ustavo in zakoni spadale v njegovo pristojnost.

tujem jeziku, potem se objavi desno ali spodaj še slovenski prevod. Kadar je pogodba sklenjena v treh jezikih z namenom, da se v primeru neskladja v razlagi pogodbe uporabi tretji jezik, se spodaj ali desno objavi pogodba v tretjem jeziku, besedilo v jeziku druge pogodbenice pa je na vpogled pri Službi za mednarodnopravne zadeve Ministrstva za zunanje zadeve.

Listine o ratifikaciji mednarodne pogodbe izda predsednik republike (107. člen Ustave RS).

Po izpolnitvi notranje-pravnih pogojev za uveljavitev pogodbe Služba za mednarodne zadeve v okviru Ministrstva za zunanje zadeve poskrbi za dejanja, potrebna za uveljavitev pogodbe po mednarodnem pravu. Pripravi in izmenja ratifikacijske listine, ali jih deponira pri depozitarju. Poskrbi tudi za objavo informacije v Uradnem listu o začetku ali prenehanju veljavnosti mednarodne pogodbe za Republiko Slovenijo.

Med drugim vodi evidenco mednarodnih pogodb Republike Slovenije. Originali oz. overjene kopije mednarodnih pogodb in spremljajočih dokumentov se hranijo v zbirki mednarodnih pogodb.

6 POSLEDICE PRISTOPA REPUBLIKE SLOVENIJE V EVROPSKO UNIJO NA PODROČJU DELOVNEGA PRAVA

Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev so v državah EU različno urejene. Za namen poenotenja in zaščite ustvarjalcev na trgu dela so bile v okviru EU sprejete številne direktive, ki urejajo različna področja tako individualnega kot kolektivnega delovnega prava (Belopavlovič 2005, 5).

Slovensko delovno pravo se je z vstopom RS v EU podredilo evropskemu delovnemu pravu, saj je morale sprejeti direktive izdane s strani institucij EU in jih prenesti v nacionalno zakonodajo. Posledice so se pokazale tako pri združenju delodajalcev (zastopajo interese delodajalcev) in združenje sindikatov (zastopajo interese delojemalcev).

6.1 Delodajalci in problem vpliva EU

Združenje delodajalcev, si je gotovo zastavljalo vprašanje, kakšen vpliv bo imel vstop v EU na zaposlenost.¹¹ Odprl se je trg dela, kar je pomenilo, da je k nam začela prihajati cenejša delovna sila, ki bi lahko imela vpliv na zaposlenost. V začetku leta 2004 je bila izvedena anketa, in sicer Zaposlovanje v tekočem letu in načrt zaposlovanja za prihodnje leto (LP ZAP 2003/04) kjer so delodajalci ocenjevali vpliv EU na zaposlovanje v RS. Na podlagi rezultatov ankete lahko trdim, da se večja odstopanja ne pričakujejo. Delodajalci v malih, srednje velikih in velikih podjetjih v predvsem storitvenih dejavnostih trdijo, da celo pričakujejo povečanje zaposlenih. Pridružujem se mnenju, saj mislim, da je odprtje trga in prosto gibanje delavcev v Skupnosti¹² ugodno vplivalo na slovenska podjetja v omenjeni panogi saj prost pretok delovne sile in širjenje poslovanja podjetij na nove trge omogoča zaposlovanje novih delavcev. Le majhen odstotek delodajalcev je mnenja, da bo vpliv EU šel v smeri zmanjšanja zaposlenosti.

Povsem drugačna slika je v kmetijski dejavnosti. Delodajalci ocenjujejo, da bo vstop v EU zmanjšal zaposlenost v panogi prav zaradi zgoraj omenjenega odprtja trga. Prišlo bo do vstopa cenejših surovin tujih podjetij in tukaj se kaže problem, ki ga sicer država rešuje s subvencijami. Negativni učinki naj bi bili vidni še predvsem v naslednjih panogah: predelava lesa, proizvodnja živilskih izdelkov in pijač, proizvodnja koksa in naftnih derivatov, proizvodnja celuloze, papirja in kartona, proizvodnja kemičnih izdelkov, rudarstvo in pridobivanje ter predelava drugih energentov (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji 2009).

¹¹ V Republiki Sloveniji interese delodajalcev zastopa Združenje delodajalcev Slovenije.

¹² Uredba Sveta št. 1612/68 z dne 15. oktobra 1968.

Problem delodajalcev se kaže tudi v tem, da so bili z vstopom v EU soočeni z evropsko delovno zakonodajo¹³ (direktive bodo predstavljene v nadaljevanju) in so se morali prilagoditi novim zakonskim rešitvam. Drugi problem je zaposlovanje delavcev iz nekdanje SFRJ. V skladu s pravili o prostem gibanju mora Slovenija pri zaposlovanju dati prednost lastnim državljanom in delavcem drugih držav članic. Zato so se kvote za izdajo delovnih dovoljenj iz teh držav zmanjšale (Tratnik 2004, 178-179).

6.2 Zaposleni in problem vpliva EU

Z vidika zaposlenih (odslej delavci) je bil vstop v EU bolj ugoden kot pa za delodajalce. Najpomembnejša sprememba je bila gotovo prost pretok¹⁴ delovne sile, kar pomeni, da se bo službo lahko iskalo in morda dobilo kjerkoli. Gre za eno izmed štirih temeljnih svoboščin EU. Pravica do prostega pretoka oseb je ostala ekonomsko pogojena vse do leta 1992, ko je bilo z Maastrichtsko pogodbo državljanom držav članic EU podeljeno državljanstvo EU,¹⁵ ki med drugim obsega pravico do prostega gibanja in prebivanja na območju držav članic, s čimer je prost pretok oseb pridobil naravo državljanske pravice, vendar še vedno pod pogojem, da se je posameznik v drugi državi članici sposoben sam preživljati s svojim delom, ali rednim prilivom denarja (štipendija, pokojnina, renta, itd.) (Kezunovič 2003, 19).

Vpliv EU se kaže s sprejetjem novega ZDR s prenesenimi evropskimi direktivami za boljšo zaščito delavcev (govorimo o ureditvi počitka, sodno varstvo, obveščanje, soodločanje, varnost pri delu ipd.).

Po vstopu v EU in ko se je končalo prehodno obdobje¹⁶ za prost pretok oseb med Slovenijo in EU, so se imeli slovenski delavci pravico zaposliti v katerikoli državi članici pod enakimi pogoji kot državljan te države. Z vstopom v EU so se naša podjetja soočila s hudo konkurenco. Njene posledice so bolj občutili zaposleni v podjetjih, ki doslej niso dovolj vlagala v novo tehnologijo in usposabljanje kadrov. Po dosedanjih analizah so bile najbolj prizadete panoge, ki so bile tedaj manj usmerjene v izvoz in pretežno poslujejo na domačem trgu (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji 2009).

Lahko rečemo, da sam vstop RS v EU drastičnih sprememb ni prinesel tako na področju delodajalcev kot delavcev, saj so bili veliki premiki na področju delovnega

¹³ Evropska delovna zakonodaja je bila prenesena v nov ZDR, Uradni list RS, št. 103/2007.

¹⁴ 39. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti: V skupnosti se zagotovi prosto gibanje delavcev.

¹⁵ Treaty on European union (92/C 191/01) Article 8: Every person holding the nationality of a Member State shall be citizen of the Union.

¹⁶ Slovenija si ga je zagotovila zaradi visokih stroškov prilagajanja proizvodnje standardom na področju štirih direktiv, ki bi imeli hude finančne posledice za majhna in srednja podjetja prehodno obdobje na področju varstva in zdravja pri delu z biološkimi, fizikalnimi in kemičnimi agensi.

prava narejeni že v času pristopnih pogajanj. Novi ZDR in novi Zakon o varnosti in zdravju (odslej ZVZD) (ZVZD 2001) pri delu vnašata v delovno pravo nekatere pomembne in nove rešitve pod vplivom evropskega prava.

7 PRAVO EVROPSKE UNIJE

Pravo Evropske unije je poseben mednarodni pravni sistem, ki deluje vzporedno s pravom držav članic EU. Ima neposreden učinek v pravnih sistemih držav članic in ima na mnogih področjih, predvsem na področju ekonomske in socialne politike, prednost oziroma primat (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji 2009).

Razmerje med pravom EU in nacionalnim pravom države članice temelji na treh načelih:¹⁷

- načelo avtonomnosti,
- načelo supremacije,
- načelo neposredne uporabnosti.

Temeljna načela prava skupnosti pa so:¹⁸

- načelo primarnosti,
- načelo subsidiarnosti,
- načelo sorazmernosti,
- načelo legitimnega pričakovanja,
- načelo nediskriminatornosti,
- načelo transparentnosti.

Pravo EU sestavljata pravo Evropske skupnosti (odslej PES) in unijsko pravo. Unijsko pravo opredeljuje pravo drugega in tretjega stebra EU (Grilc 2001, 7).

PES se nadalje deli na primarno in sekundarno pravo. V nadaljevanju predstavljamo ključne razlike med njima, sestavine in njun vpliv na nacionalno pravo članice.

7.1 Primarno pravo EU

Primarno pravo EU sestavljajo ustanovitvene pogodbe, protokoli in deklaracije pripeti k pogodbam ter mednarodne pogodbe. Najpomembnejši del primarnega prava so ustanovitvene pogodbe ki predstavljajo temelj prava EU.

Ustanovitvene pogodbe, kjer so zapisana temeljna pravila EU, so:

- Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo (1951),
- Rimski pogodbi: Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti in Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za jedrsko energijo (1957).

Osnovne ustanovitvene pogodbe so bile večkrat dopolnjene:

- Enotni evropski akt (1986),

¹⁷ Več o tem v knjigi Petra Grilca *Pravo Evropske unije*.

¹⁸ Več o tem v knjigi Petra Grilca *Pravo Evropske unije*.

- Pogodba o Evropski uniji (1992),
- Amsterdamska pogodba (1997),
- Pogodba iz Nice (2001).

Vpliv ustanovitvenih pogodb na nacionalno pravo držav članic se kaže v tem, da so jih države članice dolžne ratificirati ob vstopu v EU in prenesti v lastni pravni sistem. Ustanovitvene pogodbe določajo teritorialni in časovni okvir aplikativnosti pravnega sistema EU in določajo glavne organe in akte, ki jih sprejemajo (Grilc 2001, 82).

Druga sestavina primarnega prava EU so protokoli in deklaracije pripeti k posameznim pogodbam. Na prvi pogled morda nekoliko presenetljivo kot del primarnega prava, pa vendar je njihova vsebina nemalokrat pomembna za razumevanje določb posameznih pogodb.

Tretji del primarnega prava EU so mednarodne pogodbe. Govorimo o pogodbah (pridružitveni sporazumi, sporazumi o trgovanju, GATT, WTO ipd.), ki so jih Skupnosti same ali pa skupno z državami članicami sklenile s tretjimi državami (Grilc 2001, 84).

Pravo EU s svojimi primarnimi viri, v katerih so določene pristojnosti organov EU, vrste in učinki aktov, ki jih ti sprejemajo, določa osnovo za samo-izgradnjo s sekundarnimi viri. Z njihovim sprejemanjem v institucijah EU se torej razvija pravni sistem EU.

To je tudi najpomembnejša razlika med primarnim in sekundarnim pravom EU, kot ugotavlja Grilc (2001, 84):

Pri prvi države članice sodelujejo precej bolj in tudi z večjo mero suverenosti (ratifikacija v nacionalnem parlamentu), medtem ko pri slednjih države članice sodelujejo le še prek svojih predstavnikov v institucijah Skupnosti.

7.2 Sekundarno pravo EU

Sekundarno pravo EU se torej sprejema v institucijah EU. Opredelimo ga lahko kot skupek vseh normativnih aktov, ki so jih evropske institucije sprejele na osnovi pogodbenih določb. Sekundarno pravo oziroma natančneje sekundarne akte predvideva Pogodba o Evropski skupnosti,¹⁹ poleg njih pa še sodijo v sekundarno pravo poslovniški institucij, akcijski programi Skupnosti ipd.

Po hierarhiji si sekundarni pravni akti sledijo uredba, direktiva, odločba, priporočilo in mnenje. Uredba je splošno uporabna, v celoti obvezujoča ter neposredno uporabna v državah članicah. Gre za primarni instrument unifikacije zakonodajnega urejanja določenega področja. Objavljajo se v uradnem listu EU, podpišeta jih predsednik

¹⁹ 249. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske Skupnosti: Za izpolnjevanje svojih nalog s skladu z določbami te pogodbe Evropski parlament skupaj z Svetom ter Svet in Komisija sprejemajo uredbe in direktive, sprejemajo odločbe, pripravljajo poročila in dajejo mnenja.

parlamenta in predsednik Sveta. Uredba začne veljati na dan, ki ga sama določi, če datuma ni določenega, začne veljati dvajseti dan po objavi.²⁰ Neposredna uporabnost uredbe pomeni, da uredba izdana s strani institucije EU velja takoj in obvezuje države članice, da jo prenesejo v nacionalni pravni red.

Direktiva se od uredbe razlikuje po tem, da ni nujno neposredno uporabna, saj je lahko naslovljena le na posamezno državo članico. Še pomembnejša razlika pa je njeno učinkovanje v notranjem pravnem redu, in sicer direktiva zavezuje države članice kar se tiče rezultata, izbira metode in oblike za doseg tega rezultata pa je prepuščena državi članici. V nasprotju z uredbo niso neposredno veljavne, ampak to postanejo s predpisom, ki ga sprejmejo organi države članice. Direktive navadno določajo minimalne standarde, ki jih države morajo vnesti v svoj pravni red. Prav tako velja dolžnost objave v uradnem glasilu, *vacatio legis*²¹ je enak kot pri uredbi (Grilc 2001, 87).

Odločba je individualni pravni akt, ker je naslovljena na posamezen subjekt. Iz tega sledi, da zavezuje le tistega, na katerega je naslovljena. Mora mu biti sporočena, od tu dalje pa tudi učinkuje. PES določa, da morajo biti objavljene²² le tiste odločbe, ki jih sprejmeta skupaj Svet in Evropski parlament (Grilc 2001, 88).

Priporočila in mnenja so zadnja skupina aktov sekundarnega prava. Njihova lastnost je pravno nezavezujoči, njihovo izdajo predlaga PES, komisiji pa tudi daje pooblastilo za njihovo izdajo.

Akti katere še zasledimo in prav tako spadajo v sekundarno pravo so še sporočila, bele knjige, zelene knjige, redna poročila in pa partnerstva za pristop (Grilc 2001, 88-89).

7.3 Problem zastarelosti

EU kot posebna mednarodnopravna tvorba vsebuje ogromno pravnih predpisov. Obseg pravnih predpisov pa se je zadnji dve desetletji še povečal s ciljem vzpostaviti enotni trg. Zaradi širitve obsega zakonodaje je bilo neizbežno, da se lahko nekatera področja podvajajo in prekrivajo. Za nekatere sklope evropskih zakonov in predpisov, ki so se v teh letih razvili, se ponuja možnost poenostavitve, ki bi odpravile morebitne nepotrebne plasti. Dejstvo je, da so nekateri zakoni in njihove določbe preobremenjeni. Ravno to dejstvo pa pomeni da, v kolikor določbe niso poenostavljene pa bi lahko bile, hitro zastaranje določb. Vemo, da se v hitro razvijajoči se EU pravni predpisi hitro spreminjajo, zato bi kazalo v izogib zastaranju in slabi zakonodaji spremeniti in izboljšati zakonodajno okolje.

²⁰ 254. člen *ibid.*

²¹ Rok začetka veljavnosti predpisa.

²² 254. člen *ibid.*

Slaba in slabo pripravljena zakonodaja je lahko čezmerna in izven meja tistega, kar je nujno potrebno. Če je preveč predpisujoča, ne-poenostavljena ima lahko nasprotni učinek od pričakovanega. Slabo pripravljena oziroma zastarela zakonodaja ima posledično vpliv na podjetja, prostovoljni sektor, javne organe in splošno javnost. Hiter tehnološki razvoj, odprti in rastoči svetovni trgi ter vse večji dostop do informacij pomenijo, da je treba zakonodajo nenehno pregledovati in posodabljeni, če hočemo ostati v koraku s hitro spreminjajočim se svetom.

Evropska komisija se je problema soočila s programom boljšega zakonodajnega okolja. Poudarek je predvsem na zmanjšanje odvečnih predpisov, izboljšanje kakovosti pravne ureditve in ustvarjanje boljših zakonov. Program je vseboval različne ukrepe:²³

- sistem za presojo vpliva in izboljšave predlogov Komisije,
- program poenostavitve obstoječe zakonodaje, s katerimi bomo preverili, ali bi bilo treba predloge Komisije, ki jih še pregleduje Svet ministrov in Evropski parlament, umakniti,
- posvetovanje v vseh pobudah Komisije, ki za zakone in predpise iščejo druge možnosti.

Program si je Komisija zastavila zelo ambiciozno, vendarle je pravno področje zelo obsežno in kompleksno. Po prvih analizah, ki so bile napravljene po izvedbi programa je vidno, da so omenjeni ukrepi pozitivno vplivali na zakonodajno sfero EU.

²³ Evropska komisija: Boljša pravna ureditev – preprosta razlaga (Luxembourg: Urad za publikacije evropskih skupnosti 2001, 6).

8 VLOGA NEKATERIH AKTOV EVROPSKE UNIJE PRI UREDITVI DELOVNEGA PRAVA REPUBLIKE SLOVENIJE

Omenili smo že, da je aktov EU, ki se kakorkoli nanašajo na delovnopravno materijo slovenskega delovnega prava ogromno, zato sem se v pričujočem poglavju osredotočil na štiri vsebinsko in pravno različne akte. Začel bom z ustanovitveno pogodbo, in sicer Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti, nadalje Konvencije MOD, Evropska socialna listina in pa uredbe institucij EU. Menim, da gre tako za vsebinsko in interpretativno različne akte zato bo ureditev delovnega prava RS od akta do akta različna.

8.1 Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti

Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti (odslej Pogodba), bolj znana kot Maastrichtska pogodba, je pomenila velik korak v delovnopravnem smislu, saj je vsebovala določbe o prostem pretoku oseb. Uvedla pa je tudi državljanstvo EU. Glede na to, da je o nastanku in podpisu Pogodbe govora že o prejšnjem poglavju se tukaj pri tem ne bomo ustavljali.

RS je Pogodbo ratificirala leta 2004. Določba o prostem pretoku oseb je EU postavljala pred obvezo, da je bilo potrebno delavno pravne predpise prilagoditi. Predvsem je bil poudarek na varnosti delavcev,²⁴ ki so prihajali iz drugih držav članic. RS je ta področje uredila v posebnem poglavju Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (odslej ZZDT) (ZZDT 2007). ZZDT v 35. a in 35. b členu določa, da se lahko državljan in družinski sorodnik EU, EGP in Švicarske konfederacije zaposli in dela v RS brez delovnega dovoljenja. Pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja se presojajo po ZDR in so izenačene s pravicami in obveznostmi slovenskih državljanov. Tudi za primer brezposelnosti veljajo za njih iste določbe, kot za slovenske državljanje. Po mojem mnenju gre za zelo pomembno področje, ki ustrezno urejeno pripomore k še bolj povezani in socialni Evropi.

Pogodba vsebuje posebno poglavje o zaposlovanju in socialni politiki. Določbe o zaposlovanju se nanašajo predvsem na spodbujanje zaposlovanja v EU. Gre za strategije zaposlovanja, da se lahko sledi trend hitro spreminjajočega se sveta in v te strategije, procese se vključujejo vse institucije EU. Pogodba strategij ne določa, vsebuje samo cilj in določanje samih strategij prepušča državam članicam. V RS so te določbe prevzete v dejavnost Zavoda za zaposlovanje RS (ZZZRS). ZZZRS je institucija, ki spodbuja zaposlovanje s ciljem zmanjšati brezposelnost in v ta namen opravlja številne funkcije²⁵

²⁴ 39. člen 2. odst. Pogodbe o ustanovitvi evropske Skupnosti nalaga dolžnost državam članicam, da odpravijo razlikovanje med delavci iz različnih držav članic.

²⁵ Gre za funkcije kot so posredovanje dela, pošiljanje obvestil iskalcem zaposlitve o prostih delovnih mestih, napotitve na razgovore, vodenje registra brezposelnih ipd.

na tem področju. Ureja ga Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (odslej ZZZPB) (ZZZPB 2006). Politiko zaposlovanja pa na predlog Vlade RS sprejema DZ (3. člen ZZZPB). Lahko rečemo, da je ZZZRS glavni izvajalec politike zaposlovanja pri nas. Država pa spodbuja zaposlovanje tudi z razpisovanjem štipendij (npr. kadrovska štipendija). Postopek za prejem štipendije, vrste štipendij²⁶ zopet ureja poseben zakon, in sicer Zakon o štipendiranju (Zštíp) (Zštíp 2007). Gre za strategijo doseganja bolj izobraženega kadra, kajti če bo država štipendirala nadarjene študente, bolj se bodo lahko izobrazili, tem lažje bodo prišli na malo bolj zahtevna delovna mesta. Skratka gre za celotni sklop strategij, dejavnosti, postopkov, procesov, ki jih izvaja RS v skladu s Pogodbo, ki predvideva oziroma določa, da naj države članice stremijo k spodbujanju zaposlovanja kot končnemu cilju.

Sklop socialnih določb v Pogodbi pa se nanaša predvsem na socialno sfero posameznega delavca. Gre za upoštevanje Evropske socialne listine za doseg ciljev spodbujanje zaposlovanja, izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev.²⁷

Pogodba predvideva izvajanje ukrepov držav članic upoštevajoč prakso posamezne države članice, določa področja na katerih institucije EU lahko izdajajo direktive in tehnične predpise. Področja zajemajo delovno okolje za varovanje zdravja in varnosti delavcev, delovni pogoji, obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi, vključevanje oseb, ki so izključene iz trga dela. Posebna določba²⁸ Pogodbe pa določa, da Komisija spodbuja posvetovanja med socialnimi partnerji in Komisija je ta, ki odloči, če so ukrepi na področju socialne varnosti ustrezni. Pozornost namenja tudi načelu enakovrednosti spolov (gre za pomembno določbo, saj so bile ženske za enako delo manj plačane kot moški), ustanovitvi Evropskega socialnega sklada in pospeševanja izobraževanja in poklicnega usposabljanja mladine. Področja, ki jih obravnava Pogodba so v RS urejena v dveh zakonih, in sicer ZVZD in ZDR. ZVZD tako že v prvem členu določa, da se s tem zakonom urejajo pravice in dolžnosti delodajalca in delavca v zvezi z varnim in zdravim delom in ukrepi za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu (1. člen ZVZD).

ZVZD zajema celotno področje varnosti delavca pri delu. Tako določa obveznosti delodajalca za namen doseganja varnosti pri delu (seznanjanje z dejstvi, delovni prostor, delovne razmere, delovni pogoji, vodenje evidence ipd.). Za nespoštovanje teh določb ZVZD predvideva kazenske določbe za delodajalca (56. člen ZVZD), ki lahko prizadenejo delodajalca. Skratka gre za skupek določb, obligatornih za delodajalca, da se lahko kar v največji meri dosega varnost pri delu, kar je temeljna pravica vsakega delavca. Na drugi strani ZVZD določa tudi pravice in dolžnosti delavca (seznanitev z ukrepi delodajalca, pravica do odklonitve dela, spoštovanje varnostnih ukrepov ipd.).

²⁶ 5. člen Zštíp: državne, kadrovske, Zoisova, štipendije za Slovence v zamejstvu in Slovence po svetu.

²⁷ 136. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti.

²⁸ 138. člen *ibid.*

ZVZD tudi za delavca predvideva kazensko določbo (57. člen ZVZD) za kršitev določb, ki se nanaša na kršitev 37. člena²⁹ ZVZD. Izvajanje nalog določenih v ZVZD v RS opravlja Urad RS za varnost in zdravje pri delu kateri deluje pod okriljem ministrstva za delo in ima funkcijo predvsem priprava strokovnih podlag za zakone, ocenjevanja stanja varnosti pri delu, preizkus delovne opreme ipd. Kot posvetovalno telo je pri Vladi RS ustanovljen Svet za varnost in zdravje pri delu, ki ima predvsem svetovalno funkcijo o obliki mnenj in priporočil. Funkcijo nadzora nad spoštovanjem in izvajanjem določb pa ima Inšpekcija za delo.

Določbe Pogodbe³⁰ o obveščanju delavcev in posvetovanju z njimi, enakost moških in žensk, varstvo v primeru prenehanja POZ pa je v RS urejeno v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (odslej ZSDU) (ZSDU 2007) in ZDR. Delodajalec je dolžan obveščati delavce (če ni sindikata kot predstavnika delavcev) o politiki poslovanja, spremembah v poslovanju, delovnih razmerah in pogojih, v primeru redne odpovedi večjemu številu delavcev ipd.. To je pomembna pravica delavca biti obveščen o dogodkih in stvareh na relaciji delavec in delodajalec. Enakost obravnavanja moških in žensk, kot predvideva Pogodba, ima izhodišče že v ustavi,³¹ naš ZDR pa ureja to v 6. členu z naslovom prepoved diskriminacije. V praksi to pomeni, da delodajalec ne sme kakorkoli razlikovati delavcev v času trajanja delovnega razmerja po osebnih lastnostih, spolu, veroizpovedi, narodnosti ipd.

Posredno³² in neposredno³³ diskriminacijo ZDR prepoveduje, delodajalec pa je v primeru kršitve te določbe odškodninsko odgovoren. ZDR vsebuje še eno pomembno določbo, ki se nanaša na enako obravnavanje žensk in moških, in sicer nalaga delodajalcu obveznost enakega plačila žensk in moških za enako delo (133. člen ZDR).

Prenehanje POZ je v ZDR urejeno kot redna in izredna odpoved. ZDR določa pogoje, razloge in postopke za obe vrsti odpovedi, določa pa tudi posebno varstvo pred odpovedjo, in sicer za predstavnike delavcev, staršev, invalidov in starejših delavcev. V posebnih poglavjih določa tudi posebno varstvo za posamezne kategorije delavcev.

²⁹ Delavec mora delodajalca pisno ali ustno preko svojih predstavnikov takoj obvestiti o vsaki pomanjkljivosti, škodljivosti, okvari ali o drugem pojavu, ki bi lahko pri delu ogrozil njegovo zdravje in varnost ali zdravje in varnost drugih delavcev.

³⁰ 137. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti.

³¹ 14. člen Ustave (enakost pred zakonom).

³² 6. člen 3. odst. ZDR: 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. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

³³ 6. člen 3. odst. ZDR: 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.

Vidimo, da določbe v Pogodbi na različne načine urejajo naše delovno pravo in so prenesene v nacionalno pravo v različne zakone. RS je zaradi prenosa evropskega akta Pogodbe morala urediti delovna področja, katera ureja sama Pogodba.

8.2 Konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD)

Mednarodna organizacija dela (odslej MOD) ima pomemben vpliv na področje delovnega prava. Namreč njena pglavitna naloga je izdajanje konvencij, katere vsebino morajo države članice prenesti v nacionalno zakonodajo. MOD in nekatere konvencije predstavljam v nadaljevanju.

8.1.1 Nastanek MOD

MOD je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN). Ustanovljena je bila leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic.

V okviru OZN ima MOD edinstveno tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev enakopravno zastopani v upravnih organih organizacije. MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela. RS je bila sprejeta v MOD 29. maja 1992.

8.1.2 Najpomembjše konvencije MOD

Konvencije MOD začnejo veljati v našem pravnem sistemu, ko so ratificirane s strani državnega zbora in objavljene v Uradnem listu. Nekatere konvencije je sprejela in ratificirala že Socialistična federativna Republika Jugoslavija (SFRJ). Te je RS po osamosvojitvi nasledila³⁴ in prenesla v lastni pravni sistem. V nadaljevanju so podane najpomembnejše konvencije (Novak, Končar in Škoberne 2006) ter vsebina.

Konvencija MOD št. 87 (velja v RS) o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic govori o pravici delavcev in delodajalcev o ustanavljanju in včlanjevanju v organizacije.

³⁴ Vse mednarodne pogodbe, ki jih je sprejela ta organizacija in jih je ratificirala nekdanja SFRJ, je Republika Slovenija priznala z Aktom o notifikaciji nasledstva (Uradni list RS – MP, št. 15/92, točka C Konvencije MOD).

Konvencija MOD št. 88 (velja v RS) o organizaciji službe zaposlovanja katere cilj je brezplačna javna služba za zaposlovanje. Država mora zagotoviti javno službo za zaposlovanje z dvema bistvenima značilnostma, in sicer brezplačnost in javnost.

Konvencija MOD št. 98 (velja v RS) govori o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. Cilj je zagotoviti varstvo delavcev pred diskriminacijo zaradi uresničevanja sindikalne svobode.

Konvencija MOD št. 100 (velja v RS) o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti, ki spodbuja in zagotavlja načelo enakega plačila za delo enake vrednosti. Gre predvsem za proti-diskriminacijski ukrep za delavce, ki bi jih delodajalec razlikoval po plačilu na podlagi spola.

Konvencija MOD št. 110 (ni ratificirana) je pomembna predvsem zaradi tega, ker določa temeljna načela o postopkih v delovnih sporih:

- enostavnost in hitrost postopkov,
- spodbujanje delavcev in delodajalcev naj se izogibajo sporom,
- reševanje sporov s posredovanjem,
- zagotavljanje posvetovanja s predstavniki delodajalskih in delavskih organizacij.

Konvencija MOD št. 149 (ni ratificirana) določa, da je reševanje sporov, ki nastanejo v zvezi z določanjem pogojev zaposlitve, potrebno poskušati reševati s pogajanjem med strankama ali na tak način, ki zagotavlja zaupanje zainteresiranih strank, preko neodvisnega in nepristranskega mehanizma kot je posredovanje, pomirjanje in prostovoljna arbitraža.

Konvencija MOD št. 132 (velja v RS) o plačanem letnem dopustu, ki delavcem zagotavlja letni dopust v minimalnem trajanju treh tednov. Razlike nastanejo samo v primerih, če delavec nima 12 mesecev službe v letu (uporabi se pravilo sorazmernosti).

Konvencija MOD št. 154 (velja v RS) o spodbujanju kolektivnega pogajanja. Omogoča močnejša pogajanja med delodajalcem, skupino delodajalcev ali delodajalskih in delavskih organizacij.

Konvencija MOD št. 158 (velja v RS) o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Varuje delavca pred neutemeljenim odpustom. Konvencija zahteva, da mora obstajati s strani delodajalca resen, utemeljen razlog, ki upravičuje odpoved. Delavcu omogoča pravico do obrambe, sodnega varstva, dokaznega bremena, odpovednega roka, odpravnine. Skratka vse bistveno o odpovedi.

8.1.3 Uveljavitev izbranih konvencij v našem pravu

Konvencija MOD št. 87 je uveljavljena v ZSDU, kjer je opredeljena pravica delavcev do ustanavljanja in včlanjevanja v delavske organizacije (svet delavcev, sindikalni zaupnik). V povezavi z ZSDU tudi nekatere določbe ZDR urejajo dolžnosti

delodajalca do predstavnikov delavcev (dolžnost obveščanja ob odpovedi večjemu številu delavcev – 97. člen ZDR). Omeniti je treba še Zakon o reprezentativnosti sindikatov (odslej ZRS) (ZRS 1993), ki ureja ustanovitev in delovanje sindikatov.

Konvencija MOD št. 88 oziroma zahteve so urejene v ZZZPB, in sicer določajo organizacijo in delovanje Zavoda za zaposlovanje RS. Gre za javno in brezplačno ustanovo, katere temeljne funkcije so posredovanje dela, vodenje registrov ter v povezavi s Centri za socialno delo izplačevanje nadomestil za čas brezposelnosti.

Konvencija MOD št. 98 je urejena v ZDR, in sicer 113. člen, ki govori o posebnem varstvu predstavnikov delavcev. Tako določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe delavcu zaradi sodelovanja v sindikatih. Prav tako ne sme pogojevati zaposlitve delavcu, ki je že član sindikata.

Konvencijo MOD št. 100 ureja 113. člen ZDR. Zakonodajalec je pri nas načelo enakega nagrajevanja postavil kar v samostojen člen. Omenjeni člen določa na podlagi zahteve direktive enako plačilo moških in žensk za delo enake vrednosti. Vsakršna določila v nasprotju s tem členom so neveljavna.

Konvencijo MOD št. 132 najdemo v 159. členu ZDR, kjer opredeljuje pravico delavca do letnega dopusta. V členih 160. do 166. je zakonodajalec eksplicitno določil tudi pravilo sorazmernosti, pravice do pridobitve letnega dopusta, način izrabe in pa zelo pomembno, da delodajalec ne sme zahtevati od delavca izjave, da se ta odpoveduje letnemu dopustu.

Konvencija MOD št. 154 predvsem ureja ZSDU, kjer so opredeljeni načini sodelovanja delavcev pri upravljanju, med njimi je tudi pogajanja med sindikati in delodajalci o npr. plačah, delovnem času ipd.

Konvencija MOD št. 158 je uveljavljena v določbah ZDR. V 89. členu so navedeni neutemeljeni odpovedni razlogi, kar pomeni odpoved na podlagi navedenih razlogov je neveljavna. ZDR striktno določa v 88. členu dopustne razloge na strani delodajalca za redno odpoved (poslovni, krivdni, razlog nesposobnosti) ter v 111. členu razloge za izredno odpoved. Samo te zakon smatra in določa kot resne in utemeljene razloge, kar tudi določa Konvencija MOD št. 158. Pravica do zagovora pripada delavcu, kadar mu delodajalec redno odpoveduje pogodbo iz krivdnega ali razloga nesposobnosti ali pri izredni odpovedi (83. člen ZDR). Dokazno breme določa 82. člen, in sicer v primeru redne odpovedi s strani delodajalca je dokazno breme na njegovi strani, če gre pa za izredno odpoved je na strani stranke, katera izredno odpoveduje POZ. Urejenost odpovednih rokov najdemo v členih od 91. do 95. Opredeljujejo dolžino odpovednih rokov, pravice med odpovednimi roki in možnost odškodnine namesto odpovednega roka. Odpravnina je določena v 109. členu.

Pravica do sodnega varstva je določena v 204. členu, in sicer, če delodajalec v roku osmih dni ne odpravi kršitve na katero ga opozarja delavec, lahko delavec v roku tridesetih dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Omenjena konvencija ščiti delavca pred samovoljo delodajalca pri odpustu delavcev.

8.3 Evropska socialna listina (spremenjena)

RS je leta 1999 ratificirala Evropsko socialno listino - spremenjeno (odslej ESL) in z Zakonom o ratifikaciji ESL prevzela obveznosti členov določenih v njej.³⁵ ESL opredeljuje osnovne socialne pravice delavcev, kot so pravica do dela, do združevanja delodajalcev in delojemalcev, do kolektivnih pogajanj, varstva otrok in mladine, do socialne varnosti ter socialne in zdravstvene pomoči, pravnega ekonomskega varstva, varstva zdomskih delavcev in pravica do enakih zaposlitvenih in poklicnih možnosti, ne glede na spol, ter tudi enake možnosti med spoloma, pravica otrok in mladih do socialnega varstva, varstvo ob kolektivnem odpustu, dostojanstvo pri delu, enake možnosti in obravnava za delavce z družinskimi obveznostmi, varstvo pred revščino in socialno izključenostjo ter pravico do primerne nastanitve.

Gre za osnovne pravice delavcev, ki jih države članice morajo spoštovati. ESL pokriva celotno sfero pravic delavcev, urejenost omenjenih področij v slovenskem delovnem pravu pa se kaže v različnih zakonih. Tako so določbe ESL, ki se nanašajo na socialno varnost ter socialne in zdravstvene pomoči urejene v Zakonu o socialnem varstvu (odslej ZSV) (ZSV 2007). V 12. členu ESL je opredeljena pravica do socialne varnosti, ki opredeljuje, da so države članice dolžne sprejeti ukrepe za ohranjanje socialne varnosti. Ob predpisih o socialnih zavarovanjih je ta norma uresničena z uveljavitvijo 3. člena³⁶ ZSV. Pomemben element za ohranjanje socialne varnosti je denarna socialna pomoč, ki je priznana posamezniku, kateri si ne more zagotoviti lastnih sredstev za preživetje. ZSV določa pod kakšnimi pogoji, je posameznik upravičen do denarne socialne pomoči, višino in čas trajanja le te. Tukaj pomembno funkcijo opravlja Center za socialno delo, ki na prvi stopnji odloča o upravičenosti denarne socialne pomoči (33. a člen ZSV).

Področje o varnosti tujcev ureja pri nas ZZDT, ki določa standarde o varnosti tujih državljanov zaposlenih v RS.

Pomembna pravica je opredeljena v 21. členu³⁷ ESL, ki je uveljavljena v ZSDU. Določa, da imajo delavci pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju (4. člen ZSDU), en element sodelovanja pri upravljanju pa je pravica do

³⁵ European Social Charter (Revised), sprejeta dne 3. maj 1996, Odbor ministrov Sveta Evrope.

³⁶ 3. člen ZSV: Pravice iz socialnega varstva po tem zakonu obsegajo storitve in ukrepe, namenjene preprečevanju in odpravljanju socialnih stisk in težav posameznikov, družin in skupin prebivalstva ter denarno socialno pomoč, namenjeno tistim posameznikom, ki si sami materialne varnosti ne morejo zagotoviti zaradi okoliščin, na katere ne morejo vplivati.

³⁷ Pravica do obveščanja in posvetovanja.

obveščenosti. Pravico, katera vključuje tudi dajanje mnenj, mora omogočiti delodajalec. ZSDU tudi določa načine obveščanja, in sicer neposredno ali posredno preko sveta delavcev in delavskega zaupnika. Podlago daje 85. člen ZSDU. Pogoje zanje, volitve način dela, prenehanje, določa ZSDU. Pravica do posvetovanja pa je urejena v 91. členu, kar pomeni obveznost delodajalca, da pred pomembnimi kadrovskimi ali statusnimi spremembami zahteva skupno posvetovanje s svetom delavcev. Gre lahko za ključne spremembe v organizaciji, zato zakon nalaga, da v teh postopkih sodelujejo tudi delavci, ker nenazadnje so del organizacije, v kateri delujejo.

ESL kot najpomembnejšo pravico postavlja pravico do dela, saj o njej govori že v 1. členu. Mišljeno je, da ima vsakdo pravico do dela, ki si ga svobodno izbere, ne pa, da ima država dolžnost (to niti ni mogoče) vsakemu nuditi delo. Država ustvarja možnosti zaposlovanja, preprečuje brezposelnost in ker delo ni blago, ga ni mogoče popolnoma prepustiti trgu. Pri nas takšne določbe ni, v ustavi zasledimo svoboda dela (49. člen Ustave RS), kjer pa opredeljuje pravkar povedano. V kontekstu je treba omeniti še pravico do svobodne izbire dela, ki je tesno povezana s pravico do dela. V ESL je določena pravica vsakogar, da se preživlja z zaposlitvijo, ki jo je svobodno sprejel. Poudarek je na svobodnem sprejemu zaposlitve in ne na prosti izbiri zaposlitve. Tudi ESL v 20. členu opredeljuje pravico, ki jo lahko povzamem kot načelo enakosti.³⁸ Kot že rečeno je pri nas to urejeno v Ustavi in ZDR. Izpostavil bi še dve pomembni določbi v ESL. Prva je definirana v 24. členu z naslovom pravica do varstva v primerih prenehanja zaposlitve. V prvem odstavku določa, da zaposlitev ne more prenehati brez razlogov, nadaljuje pa, če do tega že pride, da je delavec upravičen do odškodnine oziroma varstva. Urejenost te določbe v ZDR se kaže na podlagi 75. člena, kjer ZDR določa načine prenehanja zaposlitve. V primerih, ko gre za prenehanje časa veljavnosti POZ, smrt delavca ali delodajalca kot fizične osebe ter sporazumno razveljavitev o odškodnini ne moremo govoriti, ker dejansko v teh primerih ne gre za kršitve. Zadeva je popolnoma drugačna v primeru prenehanja na podlagi odpovedi. ZDR določa, da v primeru redne odpovedi delodajalca iz krivdnih razlogov zaradi dejanja, ki ima znake kaznivega dejanja, je delavec upravičen do nadomestila plače (88. člen 6. odst. ZDR). Do odpravnine je upravičen tudi, kadar gre za redno odpoved POZ delodajalca iz poslovnega ali razloga nesposobnosti mu mora delodajalec ponuditi novo zaposlitev. Če je zaposlitev neustrezna,³⁹ velja pravica do odpravnine. Pri izredni odpovedi s strani delavca (razlog je na strani delodajalca) po predhodnem pisnem opominu je delavec upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi POZ iz poslovnih

³⁸ Pravica do enakih možnosti in enakega obravnavanja v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola.

³⁹ Ustrezna zaposlitev je zaposlitev za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi (90. člen 3. odst. ZDR).

razlogov in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka (112. člen ZDR).

Odškodnino delavec dobi tudi v primeru, če se POZ razveljavi na podlagi sodbe sodišča po pravilih civilnega prava. V navedenih določbah naše zakonodaje se jasno kaže prenos 24. člena ESL v naše pravo.

Druga določba ESL, ki bi jo izpostavil in pregledal urejenost v naši zakonodaji je 26. člen z naslovom pravica do dostojanstva pri delu. Varuje pravico delavca pred morebitnimi zlorabami (psihičnimi, spolnimi, fizičnimi) na delovnem mestu. V praksi se je uveljavil izraz mobing.⁴⁰ Izhodišče pravne ureditve je že v Ustavi, in sicer v 34. členu določa, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti. Zanimivo je, da sicer ZDR vsebuje nekaj členov, ki se nanašajo na ustavno določbo, pravno osnovo pa smo dobili šele z novim ZDR. Nova zakonska ureditev vsebuje določbo o prepovedi kakršnegakoli nadlegovanja na delovnem mestu.⁴¹ S tem smo dobili pomembno varstvo pred dejanji, ki so na žalost zelo prisotna v RS. Z novo ureditvijo pa so delavci zaščiteni pred nadlegovanjem, dodati pa je treba, da se večina boji prijave delodajalca, ker imajo bojazen pred izgubo zaposlitve.

8.4 Uredbe

Uredbe kot pravni akti so del sekundarne zakonodaje EU. Njihov namen je seveda usklajevanje pravnega reda EU in držav članic. Kot že povedano veljajo neposredno po sprejetju v institucijah EU in objavi v uradnem listu. Uredbe na delovno pravnem področju zajemajo tako socialno varnost in delovne razmere, zaradi velikega števila sem izbral nekaj po mojem mnenju najpomembnejših in njihovo ureditev v našem delovnem pravu.

*Uredba (ES) št. 1927/2006 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. decembra 2006 o ustanovitvi Evropskega sklada za prilagoditev globalizaciji*⁴² spodbuja ustanovitev Evropskega sklada zaradi globalizacije. Gre predvsem za institut pomoči in solidarnosti za delavce, ki so prizadeti zaradi odpuščanja in postanejo presežni v določenem podjetju. Sklad naj bi omogočil državam članicam finančni prispevek za reševanje presežnih delavcev. ZDR vsebuje določbe o presežnih delavcih v členih od 96. do 100. Določa kriterije za presežne delavce, program razreševanja in dolžnost obveščanja predstavnikov delavcev.

⁴⁰ Trpinčenje na delovnem mestu je tujka za specifično psihično nasilje na delovnem mestu, kadar oseba ali skupina ljudi psihično zlorablja in ponižuje drugo osebo.

⁴¹ Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (6.a člen ZDR).

⁴² Uradni list RS, št. 406/2006.

*Uredba (ES) št. 806/2004 evropskega parlamenta in Sveta z dne 21. aprila 2004 o spodbujanju enakosti spolov pri razvojnem sodelovanju*⁴³ stremi predvsem k močnejši participaciji žensk pri razvoju. Dejstvo je, da kljub mnogim pravnim predpisom o enakosti spolov je oblika diskriminacije pri spolu še vedno močno prisotna. Uredba določa finančni prispevek za namen vključevanja žensk pri razvojnih sodelovanjih. Pomembna pa je zaradi še ene zadeve, in sicer v svoji vsebini in ciljih zahteva vključevanje in spoštovanje načela enakosti spolov, ki ga določa že Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti. Pri nas je omenjeno načelo urejeno že v Ustavu.

*Uredba Komisije (ES) št. 2204/2002 z dne 12. decembra 2002 o uporabi členov 87 in 88 Pogodbe o ES za državne pomoči na področju zaposlovanja*⁴⁴ ugotavlja, da je v nekaterih delih Skupnosti brezposelnost še vedno velik problem. Strategija EU je pospeševanje zaposlovanja in uredba se nanaša predvsem na države članice in državno pomoč malim in srednjim podjetjem za omogočanje zaposlovanja. Posebna varnost v obliki pomoči naj se zagotavlja posebnim kategorijam delavcev kot so invalidi, starejši, mladi brez zaposlitve ipd. katere imajo delodajalci za manj produktivne. Varstvo kategorij delavcev invalidov splošno ureja ZDR v 199. členu, podrobno ureditev pa prepušča Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (odslej ZZRZI) (ZZRZI 2007). ZZRZI⁴⁵ določa vse postopke za pridobitev statusa invalida, denarno pomoč, varstvo in pravice invalidov. Starejše delavce štiti ZDR z določbami o prepovedi nadurnega dela in z uživanjem posebnega varstva. Uredba državi v primeru kategorije mladi delavci nalaga predvsem dolžnost pospeševanja in izobraževanja mladih za hitrejšo zaposlitev (štipendije).

*Uredba Sveta (ES) št. 2062/94 z dne 18. julija 1994 o ustanovitvi Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu*⁴⁶ je bila sprejeta z namenom povečati transparentnost varnosti in zdravja pri delu v državah članicah. Gre seveda za pomembno področje delovnega prava, kjer je element socialne varnosti izredno pomemben. Tudi EU si je zadala varnost in zdravje pri delu za prednostno nalogo socialne politike. V ta namen ustanavlja posebno agencijo za omenjeno področje, ki bo izvajala obliko nadzora nad državami članicami glede socialne varnosti. Nadzor se kaže v dolžnosti držav članic, da kar v najširšem obsegu sodelujejo z agencijo na področju socialne varnosti.

⁴³ Uradni list RS, št. 143/2004.

⁴⁴ Uradni list RS, št. 337/2002.

⁴⁵ 2. člen ZZRZI: Namen zakona je povečati zaposljivost invalidov in vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela z odstranjevanjem ovir in ustvarjanjem enakih možnosti.

⁴⁶ Uradni list RS, št. 216/1994.

9 DIREKTIVE KOT OSREDNJE SEKUNDARNO PRAVO EVROPSKE UNIJE

Direktive predstavljajo največji delež aktov EU. Predstavljajo del sekundarnega prava EU in določajo kako naj se določeno področje uredi, državam članicam pa prepuščajo načine in metode, da dosežejo cilj direktive.

9.1 Pravna narava in namen direktiv

Pravne podlage za sprejemanje direktiv s področja delovnega prava vsebuje Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti predvsem v določbah, ki urejajo približevanje zakonodaje (94. člen) in socialno politiko (136. do 145. člen) (Belopavlovič 2005, 17).

Pravni status direktive v EU je nekoliko drugačen kot status uredbe ali odločbe. Vemo, da uredbe in odločbe veljajo neposredno in notranji predpisi za izvrševanje uredb so dovoljeni le izjemoma, pri direktivah pa je implementacijski akt pravilo. Namreč gre za to, da direktiva služi le kot podlaga zakonodajalcu v državi članici. Na podlagi njenih določb z notranjim predpisom uredi določeno pravno področje (Grilc 2001, 114).

Problem pri direktivah se lahko pojavi pri koliziji naddržavnih evropskih delovno-pravnih predpisih in domačo ustavo. Vprašanje je kaj storiti, če je določba direktive v nasprotju z našo ustavo ali celo Konvencijo o človekovih pravicah? V RS ima zakonodajno funkcijo DZ in sprejema rešitve, katere nalagajo direktive EU. Vprašanje pa je, ali lahko DZ sam zavrne na ravni EU že sprejet delovnopравни predpis in ali bi lahko o tem odločalo ustavno sodišče? Tukaj se nanašam na novo določbo 3. odstavka 3. a člena ustave,⁴⁷ ki govori, da se v RS uporabljajo pravni akti in odločitve, sprejeti v okviru mednarodne organizacije, na katero je RS prenesla izvrševanje dela suverenih pravic. Torej bi bil odgovor na vprašanje, da ne sme. Gre za problem, povezan s tistim delom suverenosti, kateremu se RS ne bi smela odreči in to je avtonomnost presoje o tem ali je kakšen akt EU v nasprotju z našo ustavo. Rešitev problema je predvsem v ohranitvi bistvenih sestavin, kot so enakopravnost, enakovrednost z drugimi državami in avtonomnost presoje v določbah, ki lahko usodno vplivajo na vladavino prava. Druga rešitev pa je intenzivno in organizirano sodelovanje domačih in tujih organizacij na področju delovnega prava.

⁴⁷ 3.a člen 3. odst. Ustave RS: Pravni akti in odločitve, sprejeti v okviru mednarodnih organizacij, na katere Slovenija prenese izvrševanje dela suverenih pravic, se v Sloveniji uporabljajo v skladu s pravno ureditvijo teh organizacij.

9.2 Harmonizacija

Harmonizacija predstavlja poseben proces usklajevanja (poenotenja) nacionalnih zakonodaj držav članic EU. Nacionalna zakonodaja v državah članicah se poenoti med seboj na ta način, da smernice postavi zakonodaja EU.

Po svoji naravi in zaradi svojih lastnosti so direktive instrument harmonizacije zakonodaje, saj državam puščajo možnost, da svojo notranjo zakonodajo prilagodijo enotnemu standardu EU in je ne nadomestijo v celoti kot uredbe (Grilc 2001, 87).

9.3 Pomembnejše direktive na področju individualnega delovnega prava

*Direktiva Sveta z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (91/533/EGS)*⁴⁸ določa obveznost delodajalca, da vsakega zaposlenega delavca pisno seznanji z bistvenimi elementi POZ. Predvsem poudarja pisno obliko obvestil in rokov. Zahteve direktive so vključene v ZDR v določbe, ki urejajo vsebino in oblike⁴⁹ POZ. ZDR predpisuje pisno obliko, vendar v primeru kršitve ne gre za neveljavnost, temveč za prekršek. Določa domnevo⁵⁰ obstoja delovnega razmerja, v kolikor so podani bistveni elementi delovnega razmerja. V 29. členu ZDR določa obvezne sestavine POZ in če je POZ sestavljena v nasprotju z omenjeno določbo, je neveljavna (Belopavlovič 2005, 20).

Zelo pomembna direktiva, ki daje delodajalcem obveznost obveščanja, po drugi strani pa delavcem varstvo pred morebitno zlorabo s strani delodajalca glede prikrivanja informacij.

*Direktiva Sveta 1999/70/ES*⁵¹ z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjen med ETUC,⁵² UNICE⁵³ in CEEP⁵⁴ je zelo pomembna z vidika dela za določen čas. Bistveno je, da se z upoštevanjem te direktive zagotavlja kakovost dela za določen čas in obravnavanje zaposlitve za določen čas enako kot za nedoločen čas. Vsebina te direktive je bila prenesena v ZDR v določbah, ki urejajo zaposlitev za določen čas. ZDR v 52. členu opredeljuje primere POZ za določen čas, za sklenitev POZ za določen čas veljajo iste določbe kot za POZ za nedoločen čas z izjemo, da ZDR

⁴⁸ Council Directive of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the condition applicable to the contract or employment relationship (91/533/EES), OJ L 288.

⁴⁹ 15. člen ZDR: POZ se sklenu v pisni obliki.

⁵⁰ 16. člen *ibid*.

⁵¹ Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, OJ L 175.

⁵² ETUC – Evropska konfederacija sindikalistov.

⁵³ UNICE – Združenje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij.

⁵⁴ CEEP – Evropski center za podjetja z javno udeležbo.

določa vsebinsko obveznost določitve časa veljavnosti POZ za določen čas. V 53.⁵⁵, 54.⁵⁶ in 55.⁵⁷ členu ZDR določa časovne omejitve POZ za določen čas, posledice nezakonito sklenjene POZ za določen čas in pravilo zagotavljanja enakih pravic delavcev. Po pregledu in primerjavi določb o POZ za določen in nedoločen čas vidimo, da gre dejansko skoraj za isto POZ z izjemo določitve, če gre za delo za določen čas. Pravice in obveznosti delavcev so po obeh vrstah POZ enaki. Res pa je, da POZ za določen čas uvrščamo med atipične pogodbe, to pa zato, ker se s sklenitvijo POZ navadno sklene delovno razmerje za nedoločen čas (Belopavlovič 2005, 20).

*Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC*⁵⁸ zagotavlja izvajanje sporazuma o delu s krajšim delovnim časom. Na tem mestu opozarjam na razlikovanje med delom za določen čas in delom s krajšim delovnim časom. Delo za določen čas je časovno omejeno (npr. 1 leto), medtem ko delo s krajšim delovnim časom ni (delavec dela čas, ki je krajši od polnega delovnega časa). Direktiva je namenjena predvsem za odstranjevanje ovir za delo s krajšim delovnim časom, odpravi diskriminacije takšnih delavcev, zagotavljanje prožnejše oblike zaposlovanja in delodajalci morajo naštetu upoštevati pri določanju sistematike zaposlovanja. Zahteve direktive so prenesene v ZDR predvsem v določbah, ki urejajo POZ za krajši delovni čas (64.–66. člen). Pravice in obveznosti imajo enake kot delavci s polnim delovnim časom. Posebnosti so pri ureditvi odmora (154. člen), letnega dopusta (159. člen) in dolžnosti opravljanja dela preko dogovorjenega delovnega časa (144. člen). ZDR določa, da delavec, ki dela najmanj štiri ure na dan ima pravico do odmora, sorazmernega s časom prebitim na delu (delavec s polnim delovnim časom – 30 minut), letni dopust minimum štiri tedne (enako kot delavec s polnim delovnim časom) ter v primerih, ki jih določa zakon delati preko dogovorjenega delovnega časa (enako kot delavec s polnim delovnim časom) (Belopavlovič 2005, 21).

Opraviti imamo z drugo atipično pogodbo, ki pa je zelo pomembna, saj ureja pravice in obveznosti delavcev pri krajšem delovnem času. Nemalokrat se lahko zgodi, da so takšni delavci celo invalidsko delno upokojeni in delajo samo štiri ure na dan in zato je njihova varnost na delovnem mestu še pomembnejša.

⁵⁵ 53. člen ZDR: Pogodbo o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, navedenih v prvem odstavku prejšnjega člena, opravi.

⁵⁶ 54. člen ZDR: Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

⁵⁷ 55. člen ZDR: V času trajanja delovnega razmerja za določen čas imata pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, če s tem zakonom ni določeno drugače.

⁵⁸ Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, OJ L 014.

*Direktiva Sveta z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (91/383/EGS)*⁵⁹ zagotavlja enako raven varovanja zdravja in varnosti pri delu kot delavcem s polnim delovnim časom. Zahteve direktive glede varnosti in varovanja zdravja so bile prenesene v ZVZD. Delovnopravna ureditev se kaže v obveznosti delodajalca, da seznaní delavca z vsemi informacijami glede dela. ZDR tudi določa, da mora biti čas trajanja POZ določen, če ni se smatra POZ za nedoločen čas (Belopavlovič 2005, 23).

*Direktiva Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu*⁶⁰ se nanaša na posebno kategorijo delavcev, in sicer mladi delavci. Direktiva poudarja prepoved dela otrok pod 15. letom starosti in posebno varstvo mladim pod 18. letom starosti. Delodajalcem nalaga obveznosti zagotavljanja varnosti in zdravja, omejitve delovnega časa, prepoved nočnega dela in zagotavljanja dodatnega počitka. Gre seveda za izjemno občutljivo kategorijo delavcev in zakonski predpisi morajo čim bolj zavarovati takšne delavce, saj so najbolj ranljivi. Znano je namreč ogromno primerov izkoriščanja mlade delovne sile v korist delodajalcev (npr. Kitajska). Zahteve direktive so vsebovane v ZDR v posebnem poglavju glede mladih delavcev, sprejet pa je bil tudi izvršilni predpis – Pravilnik o varovanju zdravja otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS 2003).

ZDR določa starostno omejitev sklenitve POZ (19. člen – dopolnitev 15 let), posebno varstvo mladim do 18. leta starosti, in sicer v 195. členu določa prepovedi glede vrst dela (delo pod zemljo, delo pod vodo, delo ki presega telesne sposobnosti, delo s kemičnimi substancami ipd.). Za mlade velja prepoved dela ponoči, izjeme so lahko v skladu z ZDR. Posebna oblika dela je tako imenovano študentsko delo preko napotnic, v tem primeru veljajo določbe ZDR glede delovnega časa, odmora, počitka in posebno varstvo mladih delavcev. Izjemoma lahko dela otrok, ki še ni dopolnil 15 let starosti (če gre za snemanje filma, področje kulture ipd.) vendar v tem primeru velja še posebej varstvo takih delavcev, kar se tiče delovnega časa pri opravljanju lažjih del⁶¹ (Belopavlovič 2005, 26-27).

Mladi delavci so glede varstva in zdravja pri delu posebej izpostavljeni tudi v ZVZD. Vsebina direktive je prenesena v več zakonov pri nas, ki urejajo delovnopravne predpise glede mladih delavcev, sami zakoni pa v nekaterih določbah določajo, da se

⁵⁹ Council Directive of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship (91/383/EEC).

⁶⁰ Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, OJ L 216.

⁶¹ Več o tem glej Pravilnik o varovanju zdravja otrok, mladostnikov in mladih oseb 3. člen.

nekateri predpisi uredijo še v izvršilnih predpisih. Glede na to, da gre seveda za izredno občutljivo kategorijo, je poudarek na varstvu še toliko večji.

*Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – združena verzija*⁶² obvezuje delodajalce dolžnost posvetovanja s predstavniki delavcev, če gre za kolektivna odpuščanja. Ne uporablja se za kolektivne odpuste delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe za določen čas, posadke čezoceanskih ladij in zaposlene v javnih službah.

Zahteve direktive so prenesene v ZDR v poglavjih, ki urejajo kolektivne odpuste delavcev. V 96. členu je določeno, da mora delodajalec v primerih omenjenega člena izdelati program razreševanja presežnih delavcev. Program mora vsebovati ukrepe za kar največjo omilitev škodljivih posledic (99. člen). ZDR tudi določa dolžnost delodajalca o posvetovanju s predstavniki delavcev oziroma sindikati (97. člen). Pomembno vlogo v tem procesu ima zavod za zaposlovanje, saj lahko v roku 30 dni od prejema obvestila delodajalca o kolektivnem odpustu zahteva postopke in ukrepe za omilitev škodljivih posledic in omejitve odpuščanja. Zavod lahko zahteva tudi 60 dnevni rok (Belopavlovič 2005, 29).

V primerih kolektivnih odpuščanj delavcev, gre seveda za večje število ljudi, kar je za njih velik udarec. Nihče ne bi rad izgubil delovnega mesta, če pa gre še za skupino ljudi zakon mora poskrbeti, da imajo taki delavci varnost pred samovoljo delodajalca pri kolektivnih odpustih.

V okviru individualnega delovnega prava so bile sprejete še štiri direktive in sicer *Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – združena verzija*⁶³ katera je pomembna pri ureditvi delovnega časa delavcev. Delovni čas zaposlenih ureja ZDR.

*Direktiva Sveta z dne 20. oktobra 1980 o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca (80/987/EGS) in Direktiva 2002/74/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. decembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 80/987/EGS o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca*⁶⁴ ima

⁶² Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies, OJ L 225.

⁶³ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, OJ L 299.

⁶⁴ Council Directive of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (80/987/EEC), OJ L 283. Directive 2002/74/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 80/987/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer, OJ L 270.

pomembno vlogo pri ureditvi položaja delavcev pri insolventnosti delodajalca, saj jim omogoča nadomestila ob neizplačanih terjatvah.

*Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov – združena verzija*⁶⁵ se nanaša na varstvo delavcev pri prenosu podjetja ali dela podjetja ter obveznosti delodajalca prenosnika in delodajalca prevzemnika.

*Direktiva 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev*⁶⁶ se nanaša na varstvo delavcev, ki so napoteni na delo v drugo državo članico.

9.4 Pomembnejše direktive na področju kolektivnega delovnega prava

*Direktiva Sveta 94/45/ES z dne 22. septembra 1994 o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti*⁶⁷ si za cilj postavlja pravico delavcev do obveščeniosti in posvetovanja v družbah na ravni Skupnosti. Za doseg tega cilja si postavlja dva načina, in sicer prvi je ustanovitev evropskega sveta delavcev, drugi pa ureditev postopka obveščanja. Pri tem je pomembno, da gre za pravico delavcev in ne njihova dolžnost, kar pomeni, da je poslovodstvo dolžno to spoštovati. Direktiva nalaga poslovodstvu podjetja na ravni Skupnosti bodisi ustanovitev evropskega sveta delavcev ali postopek obveščanja, ki ga izvaja pogajalsko telo. Vse stroške v zvezi s temi ukrepi nosi glavno poslovodstvo, predvideno pa je tudi posebno varstvo predstavnikov v teh telesih (Belopavlovič 2005, 35).

RS je uveljavila zahteve direktive s sprejetjem ZESD in s tem uredila pravice delavcev do obveščanja in posvetovanja v večjih podjetjih (najmanj 1000 zaposlenih in od tega vsaj 150 v dveh državah članicah EU (3. člen ZESD)).

ZESD velja za vsako gospodarsko družbo na območju EU, katere sedež je v naši državi. Predvideva dva načina za uveljavitev zahteve, in sicer ustanovitev evropskega sveta delavcev ali ureditev postopka obveščanja in posvetovanja z delavci. V namen pogajanj glede dogovora o posvetovanju in obveščanju se ustanovi posebno pogajalsko telo (7. člen ZESD) na pobudo delavcev ali glavnega poslovodstva. Posebno poglavje je namenjeno evropskemu svetu delavcev, ki se ustanovi z dogovorom med posebnim

⁶⁵ Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses of part of undertakings of businesses, OJ L 082.

⁶⁶ Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the frameworks of the provision of service, OJ L 018.

⁶⁷ Council Directive 94/45/EC of 22 September on the establishment of European Work Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, OJ L.

pogajalskim telesom in glavnim poslovodstvom, če pa dogovora ni, pa na podlagi samega zakona (glej 18. člen ZESD). Glavno poslovodstvo je dolžno evropskemu svetu delavcev posredovati vse informacije v zvezi z delovanjem podjetja, ki vplivajo na interese zaposlenih (29. člen ZESD). Enkrat letno pa se sestane evropski svet delavcev z glavnim poslovodstvom zaradi obveščanja o poslovnem uspehu in perspektivah družbe na območju EU (28. člen ZESD). Varstvo predstavnikov delavcev je določeno v 35. členu ZESD, ki določa, da se smiselno uporabljajo določbe 67. člen ZSDU in 113. člen ZDR. Evropski svet delavcev predstavlja zaščito interesov delavcev na ravni Skupnosti v večjih podjetjih.

*Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti*⁶⁸ s katero je EU dosegla najvišjo raven prizadevanj za zagotovitev sistema obveščanja in posvetovanja. Zahteve direktive je potrebno upoštevati v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi in najmanj 20 zaposlenimi. Natančen seznam zadev, o katerih morajo biti delavci obveščeni zajema 4. člen direktive (Belopavlovič 2005, 276):

- obveščanje o najnovejšem in verjetnem razvoju dejavnosti in gospodarskem položaju podjetja ali obrata,
- obveščanje in posvetovanje o položaju, strukturi in verjetnem razvoju zaposlovanja v podjetju ali o kakršnih koli predvidenih vnaprejšnjih ukrepih, zlasti kadar je zaposlovanje ogroženo,
- obveščanje in posvetovanje o odločitvah, ki lahko povzročijo znatne spremembe v organizaciji dela ali pogodbenih razmerjih, vključno z odločitvami, ki so vključene v določbe skupnosti iz 9. člena.

Vse zahteve iz navedenega morajo biti posredovane delavcem na način in v času, ki jim omogoča preučitev zadev in odgovor nanje (Belopavlovič 2005, 38).

Naša zakonodaja omenjeno področje že ureja, in sicer ZSDU, ki v 89. členu natančno ureja pravice delavskih predstavnikov do obveščenosti in posvetovanja. Svet delavcev se oblikuje v podjetjih z več kot 20 zaposlenimi z aktivno volilno pravico (8. člen), če pa jih je manj sodelujejo delavci preko sindikalnega zaupnika (9. člen). Primere, v katerih je dolžnost posvetovanja, vsebuje tudi ZDR, in sicer v primerih spremembe delodajalca (74. člen) ter odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (97. člen). Varstvo delavskih predstavnikov je urejeno z določbami 67. ZSDU v povezavi s 113. členu ZDR.

Gre za pomembno pravico delavcev, da lahko sodelujejo pri upravljanju podjetja in so obveščeni o bistvenih zadevah glede podjetja. Vendarle gre lahko za njihovo

⁶⁸ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community, OJ L 80.

prihodnost in preživetje (odpoved delovnega mesta) kar je psihološko zelo velik problem.

*Direktiva Sveta 2001/86/ES z dne 8. oktobra 2001 o dopolnitvi statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev*⁶⁹ govori o evropski delniški družbi in sodelovanje delavcev pri upravljanju. Direktiva je bila prenesena z zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (ZSDUEDD) (ZSDUEDD 2006).

Direktiva Sveta 2003/72/ES z dne. 22. julija 2003 o dopolnitvi statuta evropske zadruga glede udeležbe delavcev,⁷⁰ ki govori o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga. Vsebina direktive je bila prenesena v slovenski pravi red s sprejetjem zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga (ZSDUEZ) (ZSDUEZ 2006).

9.5 Pomembnejše direktive na področju enakosti moških in žensk

*Direktiva Sveta z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (75/117/EGS)*⁷¹ je prva s področja enakosti spolov. Poudarek je na odpravi vsakršne diskriminacije na podlagi spola glede plačila, tudi če izhaja iz zakona, kolektivne pogodbe, POZ. Dolžnost države v tem primeru je sprejetje ukrepov za doseg ničnosti takšnih določb. Enakost plačila opredeljujemo kot enako plačilo za enako delo (merilo sprejeto na ravni EU je čas, potreben za izobraževanje). Gre za zelo občutljivo področje in direktiva zahteva, da ima delavec pravico do varstva (sodni spor) v primeru diskriminacije (Belopavlovič 2005, 45).

Zahteve direktive so prenesene v naš ZDR, in sicer ta eksplicitno določa načelo enakega plačila za moške in ženske (133. člen), kar pomeni, da mora delodajalec za enako delo plačati enako moškega ali žensko. Vsakršna določila POZ ali kolektivne pogodbe, ki so v nasprotju z omenjenim, so neveljavna (133. člen 2. odst.). Pomembno je tudi to, da kršitev tega člena ni sankcionirana, je pa kršitev 6. člena (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov). Delodajalec je v tem primeru denarno odgovoren delavcu. Varstvo pravic iz delovnega razmerja delavec uveljavlja pri posebnem delovnem sodišču ter pred Ustavnim sodiščem. Opozoriti je treba še na dejstvo, da vložitev tožbe zoper delodajalca zaradi kršitev pogodbenih obveznosti iz

⁶⁹ Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European Company with regard to the involvement of employees, OJ L 294.

⁷⁰ Council Directive 2003/73/EC of 22 July supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees, OJ L 207.

⁷¹ Council Directive of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women (75/117/EEC), OJ L 045.

delovnega razmerja pred arbitražami ne sme biti utemeljen razlog za odpoved delovnega razmerja (89. člen).

Direktiva je izjemnega pomena na področju enakopravnosti spolov, saj vemo, da so bile ženske dolgo časa neenakopravne moškim, v nekaterih državah sveta so še zmeraj. Evropski prostor naj bi neenakopravnost z upoštevanjem direktive izkoreninil, vendar vemo, da ni tako in po mojem mnenju je tudi nikoli ne bo.

*Direktiva Sveta z dne 19. decembra 1978 o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti (79/7/EGS)*⁷² prepoveduje vsakršno diskriminacijo v sistemih zdravstvenega, invalidskega in pokojninskega varstva. Enakost obravnavanja se kaže pri vstopu v zavarovanje in dostop do sistema varstva, kot pri uveljavljanju ter pri obsegu pravic. Izjeme so upokojitvena starost, ugodnosti povezane z vzgojo otrok, zagotavljanje izvedenih dajatev za žene in v primerih povečanja dajatev za vzdrževane žene. Vse to pa izhaja iz dejstva, da je delež zaposlenih žensk še vedno manjši kot moških (ostanejo doma, krajši delovni čas) (Belopavlovič 2005, 51).

Sistem socialne varnosti v RS je zagotovljen z obveznim socialnim zavarovanjem. Področja so zavarovana z različnimi zakoni (Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ) (ZZVZZ 2008), Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ) (ZPIZ 2004) ter ZZZPB). Različnost obravnavanja zasledimo v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (odslej ZPIZ) pri upokojitvenih pogojih. ZPIZ določa v 36. členu pogoje za pridobitev starostne pokojnine za moške⁷³ in ženske.⁷⁴

Posebna določba ZPIZ-A omogoča tudi znižanje starostne dobe zaradi otrok (37. člen) in sicer se le ta lahko zniža enemu od staršev, sporazumno se dogovorita kateremu, če se ne, velja za tistega kateri je izkoristil več starševskega dopusta.

*Direktiva Sveta 96/34/ES z dne 3. julija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC*⁷⁵ je omogočila uveljavitev sporazuma o družinski politiki z upoštevanjem potreb podjetja in potreb delavcev. Okvirni sporazum o starševskem dopustu določa minimalne zahteve glede dopusta, določa najmanj tri mesece starševskega dopusta, medtem ko je postavil le zgornjo mejo starosti

⁷² Council Directive of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women on matters of social security (79/7/EEC), OJ L 6.

⁷³ 36. člen ZPIZ (1 – starost 58 let, če je dopolnil 40 let pokojninske dobe; 2 – starost 63 let, če je dopolnil 20 let pokojninske dobe; 3 – starost 65 let, če je dopolnil 15 let zavarovalne dobe).

⁷⁴ 36. člen ZPIZ (1 – starost 58 let, če je dopolnila 38 let pokojninske dobe; 2 – starost 61 let, če je dopolnila 20 let pokojninske dobe; 3 – starost 63 let, če je dopolnila 15 let zavarovalne dobe).

⁷⁵ Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, OJ L 145.

izrabe (8 let), državam članicam pa prepustil določitev meje izrabe starševskega dopusta. Določa še, da se države same odločijo o pogojih izrabe dopusta, zaščita pred odpovedjo zaradi prošnje za starševski dopust, vrnitev na isto delovno mesto ipd. Ne govori pa o nadomestilih plače, to morajo urediti države z nacionalno zakonodajo (Belopavlovič 2005, 56).

Zahteve direktive urejata ZDR in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) (ZSDP 2003). Dolžnost delodajalca, da zagotavlja starševski dopust, je določen v 191. členu ZDR, po drugi strani pa je delavec dolžan sporočiti delodajalcu čas in način izrabe starševskega dopusta v roku 30 dni pred začetkom. ZSDP ureja pravico do starševskega dopusta, pravico do starševskega nadomestila in pravico do krajšega delovnega časa zaradi starševstva (7. člen).

Pri starševskem dopustu je treba ločiti porodniški dopust (mati – 105 koledarskih dni), očetovski dopust (oče – 90 dni), dopust za nego in varstvo otroka (260 dni) in posvojitelski dopust (120-150 dni) (Belopavlovič 2005, 57).

Pravico do nadomestila imajo osebe, ki imajo pravico do starševskega dopusta (zavarovane po ZSDP), osnovo predstavlja plača (41. člen ZSDP). Za očete velja, da imajo za prvih 15 dni očetovskega dopusta nadomestilo priznано, za ostalih 75 dni ne, samo prispevke za socialno zavarovanje.

Starševski dopust je legitimna pravica vsakega posameznika in delodajalec ne sme na podlagi zahteve za starševski dopust smatrati to zahtevo razlog za odpoved. Res pa je, da delodajalci radi pri sprejemanju kandidat postavljujejo pogoje za nosečnost.

V okviru direktiv na področju enakosti so bile sprejete še:

*Direktiva Sveta z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS) in Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev.*⁷⁶ Zelo pomembni direktivi, ki se dotikata predvsem enakost možnosti za zaposlitev moških in žensk, poklicnega usposabljanja in napredovanja. Zahteve pri nas urejajo trije zakoni, in sicer ZDR, Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) (ZUNEO 2004) ter Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) (ZEMŽM 2002) (Belopavlovič 2005, 51).

⁷⁶ Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (76/207/EEC) OJ L 039. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, OJ L 269/15.

*Direktiva Sveta z dne 24. julija 1986 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti (86/378/EGS) in direktiva Sveta 96/97/ES z dne 20. decembra 1996 o spremembah Direktive 86/378/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti.*⁷⁷ Direktiva zagotavlja enako obravnavo moških in žensk, ko se socialna varnost zagotavlja na ravni poklicnih sistemov (Belopavlovič 2005, 53).

*Direktiva Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije glede spola.*⁷⁸ Gre za zelo pomembno direktivo, katere zahteve vsebuje naš ZDR. Direktiva govori o obrnjenem dokaznem bremenu pri sporu glede diskriminacije. Obrnjeno dokazno breme pomeni, da mora delodajalec dokazati, da kršitev ni bilo. Pri nas je omenjeno načelo določeno v 6. členu ZDR.

9.6 Tri direktive s področja varnosti in zdravja pri delu

*Direktiva Sveta z dne 23. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS). Izjemno pomembna direktiva na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.*⁷⁹ Spodbuja ukrepe za kar največjo varnost delavcev. Nalogo zagotavljanja varnosti ima seveda delodajalec. To pa pomeni, da se mora izogibati tveganjem, oceniti tveganje pri posamezni vrsti dela in delo prilagajati delavcu. Če mu naloži delo v nasprotju z naštetim, je za morebitne posledice odgovoren delodajalec. Zagotavljati mora usposabljanje za delo, obveščati delavce glede nevarnosti ipd. Po drugi strani pa moram dodati, da delavec mora delovati v skladu z navodili, delovno opremo ipd. Gre za skupek ukrepov, ki zagotavljajo, da naj bi delavci varno delali in pri tem naj ne bi bilo ogroženo njihovo zdravje (Belopavlovič 2005, 61).

Zahteve direktive je RS povzela z ZVZD ter nekaterimi podzakonskimi akti, in sicer Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja,⁸⁰ Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev,⁸¹ Pravilnik o opravljanju strokovnega

⁷⁷ Council Directive of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and woman in occupational security schemes (86/378/EEC), OJ L 225. Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996 amending Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and woman in occupational security schemes, OJ L 151.

⁷⁸ Council Directive 97/80/EC of 15 December on the burden proof in cases of discrimination based on sex, OJ L 14/6.

⁷⁹ Council Directive of 12 June on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EC), OJ L 183/1.

⁸⁰ Pravilnik o načinu izdelave izjave o varnosti z oceno tveganja, Uradni list RS, št. 30/2000.

⁸¹ Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev, Uradni list RS, št. 87/2002.

izpita iz varnosti in zdravja pri delu⁸² ter Pravilnikom o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu⁸³ (Belopavlovič 2005, 62).

Pri nas je obvezen opravljen izpit iz požarne varnosti, saj s pravilnim postopkom lahko rešimo življenja in poskrbimo za varnost sami. Preventivni zdravstveni pregledi so drugi dejavnik, pogostejši pri delavcih, ki delajo s strupenimi snovmi (goriva, kemikalije ipd.) zaradi narave dela.

*Direktiva Sveta z dne 30. novembra 1989 o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu – delovna mesta (prva direktiva v smislu člena 16(1) Direktiva 89/391/EGS) (89/654/EGS).*⁸⁴ Gre za prvo direktivo, ki se nanaša na delovna mesta, kjer posameznik dela in mu zagotavlja največjo varnost pri delu. Pri tem mislimo predvsem delovno okolje, sredstva za delo ipd., ne nanaša pa se na transportna sredstva, rudnike, polja, gozdove. Zahteve direktive glede delovnih mest se nanašajo predvsem na higienske ukrepe, varnostna oprema, tehnično vzdrževanje ipd. (Belopavlovič 2005, 63). Direktiva razlikuje tudi med obstoječimi in novimi delovnimi mesti in zahteve glede novih so precej strožje.

Zahteve direktive so prenesene v Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih (Uradni list RS 1999). Pravilnik povzema zahteve direktive in v 2. členu definira delovno mesto, v 3. pa določa izjeme. Posebnost pa je ta, da pravilnik ne razlikuje med obstoječimi in novimi delovnimi mesti. Skratka pravilnik vsebuje določbe, ki se nanašajo na varnost na delovnih mestih (stabilnost, instalacije, evakuacije, prezračevanje ipd.).

*Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo – noseče delavke (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS).*⁸⁵ Direktiva varuje posebno kategorijo, in sicer noseče delavke, delavke matere in doječe delavke. Opredelitev posamezne delavke je podana v 2. členu direktive. Varovanje te kategorije ne sme pomeniti, da so take delavke v slabšem položaju. Delodajalec je obvezan takšnim delavkam omogočiti prerazporeditev delovnega mesta, če bi iz ocene tveganja izhajalo, da bi lahko to vplivalo na otroka,

⁸² Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varnosti in zdravja pri delu, Uradni list RS, št. 35/2004.

⁸³ Pravilnik o pogojih in postopku za pridobitev dovoljenja za opravljanje strokovnih nalog varnosti pri delu, Uradni list RS, št. 42/2003.

⁸⁴ Council Directive of 30 November concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC) (89/654/EEC), OJ L 393/1.

⁸⁵ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and work of pregnant workers and workers who have recently given birth and breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), OJ L 348.

plod, varstvo delavke. Predvsem gre za odstranitev dejavnikov tveganja, če pa prerazporeditev ni mogoča, je dolžan delodajalec omogočiti dopust za celotno obdobje nosečnosti (Belopavlovič 2005, 64).

Splošna prepoved nočnega dela nosečnic, doječih mater ne velja, ampak o tem odloči zdravnik. Velja pa absolutna prepoved dela, če iz ocene tveganja izhaja ogroženost zaradi izpostavljenosti (Belopavlovič 2005, 446):

- fizični dejavniki (hiperbarno ozračje),
- biološki dejavniki (toksoplazma, virus rubella),
- kemični dejavniki (svinec, svinčevi derivati),
- delovni pogoji (delo v rudniku).

Direktiva določa še posebno varstvo pred odpovedjo v času nosečnosti, varstvo pravic iz POZ, pravico do priznavalnine.

Urejenost te direktive se nahaja v ZDR in Pravilniku o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk.⁸⁶

Pravilnik dosledno sledi zahtevi Direktive in v 2. členu določa status⁸⁷ posameznih vrst delavk. Nadalje določa absolutno prepoved dela (dejavniki in delovni pogoji) in relativno prepoved dela, glede na oceno tveganja. V 7. členu določa, da preglede v zvezi z nosečnostjo, ki se ne morejo opraviti zunaj delovnega časa, ima delavka pravico do plačane odsotnosti z dela.

Določbe direktive, ki se nanašajo na dolžnost delodajalca v zvezi s prerazporeditvijo delavke, prilagoditev delovnih pogojev vključno s pravico do plače in nadomestila so prenesene v 189. člen ZDR. Porodniški dopust je urejen ZSDP v členih od 17. do 22. Absolutno velja tudi sodno varstvo te kategorije in razlog nosečnosti je neutemeljen razlog za odpoved delovnega razmerja.

9.7 Izvajanje direktiv

Direktive EU na delovno pravem področju so seveda izjemnega pomena za slehernega delavca zaposlenega na območju EU. Gre za varovanje osnovnih pravic delavca, da lahko kar najučinkoviteje dela na svojem delovnem mestu in se tam počuti varno. Varnost na delovnem mestu, kot smo videli je širok pojem, če pa je spoštovana bo delavec raje prihajal na delovno mesto in produktivneje delal, namreč vsi mi imamo

⁸⁶ Pravilniku o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk, Uradni list RS, št. 30/2000.

⁸⁷ 2. člen Pravilnika: a) noseča delavka vsaka noseča delavka, ki o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca. Nosečnost se šteje od časa seznanitve delodajalca z nosečnostjo do poroda, b) delavka, ki je pred kratkim rodila, tista delavka, ki je rodila pred manj kot 12 meseci in ki o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca, c) doječa delavka tista delavka, ki doji otroka in ki o svojem stanju z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca.

radi varnost. Zgodi pa se, da seveda temu ni tako, da delodajalec na žalost ne posveča dovolj pozornosti temu problemu. Tukaj pa se rado zgodi, da bodisi delavec preneha delati ali pa celo v primeru nesreče toži delodajalca, saj ima sodno varstvo zagotovljeno. Na tej točki pa pridemo na direktiv glede socialne varnosti, ki delavcu zagotavljajo socialno varstvo. Zelo pomembno je zavarovanje v primeru bolezni ali poškodbe in te direktive nam zagotavljajo, da je tudi v primeru izgube delovnega mesta (prispevke plačujeta delavec in delodajalec) nam omogočena ohranitev zavarovanja tudi vnaprej (ZZRS). Na tem mestu bi navedel primer hude kršitve te določbe, namreč podjetje Inini, d. o. o., ki se ukvarja s šiviljstvom, prispevkov za zavarovanje delavkam ni plačevalo.

Direktive za noseče delavke, doječe matere so namenjene varstvu te kategorije, nemalokrat pa se zgodi, da delodajalec ob razgovoru za službo postavi rok (toliko časa ne smeš biti noseča), kar se mi zdi absolutno nesmiselno, celo že meji na diskriminacijo. ZDR omenjena vprašanja sicer prepoveduje, na žalost pa se to precej pojavlja. Kandidatke v teh primerih navadno dobijo odgovor s strani delodajalca, da je bil sprejet drug kandidat, vendar pravi razlog v delodajalčevi glavi je prej omenjen.

Področje, kje se direktive tudi ne spoštujejo tako kot bi se morale je enakost spolov. Res je, da imamo uzakonjeno načelo enakosti in načelo enakosti plačila v ZDR, vendar pogosto se dogaja, da delodajalci raje zaposlujejo moške kot ženske (govorim na splošno, ne pa za posamezno dejavnost). Ženske so prav zaradi razloga nosečnosti tarča nezaposlovanja delodajalcev (miselnost je taka da, ko bo odšla na porodniško, bo treba vzeti novo, obstoječi plačevati nadomestilo, dvojni stroški ipd.), ki raje zaposlijo moške. Tudi na področju plačevanja se nemalokrat zgodi, da so ženske za enako delo manj plačane kot moški, kar direktiva prepoveduje.

Za zaključek naj povem, da direktive v splošnem so spoštovane, njihov učinek pa dostikrat ne pride do izraza, saj delavci marsikaterih dejanj delodajalca, ki so v nasprotju z direktivam, ne prijavijo. Seveda, bojijo se izgube službe ipd. Osebno mislim, da so direktive prav zato, da nam varujejo delo in delovno mesto, zato jih je treba v primerih kršitev delodajalca uveljaviti, kakor so določene v nacionalni zakonodaji.

10 EVROPSKO SODIŠČE ZA ČLOVEKOVE PRAVICE KOT INSTITUCIJA IN NJEGOV VPLIV NA DELOVNO PRAVO

10.1 Organizacija

Evropsko sodišče za človekove pravice (odslej ESČP) je bilo ustanovljeno na podlagi Evropske konvencije o človekovih pravicah, z dodatnim Protokolom št. 11. Število sodnikov je enako številu držav članic – trenutno 47. Vsaka država članica predlaga tri kandidate izmed katerih Parlamentarna skupščina izvoli enega. Omejitve glede števila sodnikov iste narodnosti ni - predlagani sodnik ni nujno državljan te države. Sodniki so izvoljeni s strani Parlamentarne skupščine Sveta Evrope, za dobo šestih let. Sestava sodišča se menja na tri leta, zato je ob prvi sestavi sodišča polovica sodnikov imela le triletni mandat.

Sodniki na sodišču delujejo v svojem imenu in niso odgovorni nobeni državi. Ne smejo opravljati nobenih dejavnosti, ki so v nasprotju z njihovo neodvisnostjo ali nepristranskostjo ali so v nasprotju z zahtevami, ki jih prinaša polni delovni čas. Njihov mandat poteče tudi, če dopolnijo 70 let.

Po poslovniku sodišča je le-to razdeljeno na štiri oddelke. Njihova sestava, določena za tri leta, mora biti geografsko in spolno uravnotežena ter mora upoštevati različne pravne sisteme držav članic. Predsednika dveh oddelkov sta podpredsednika sodišča, drugima dvema oddelkoma pa predsedujeta oddelčna predsednika. Predsednikom oddelkov pomagajo njihovi podpredsedniki in jih, kadar je potrebno, nadomeščajo.

Znotraj vsakega oddelka deluje senat treh sodnikov, ki je določen za dobo enega leta.

Senat sedmih sodnikov vedno vključuje predsednika oddelka in sodnika, izvoljenega za vsako prizadeto pogodbenico. V kolikor ta sodnik ni član oddelka, sodeluje kot član senata po uradni dolžnosti. Člani sekcije, ki niso polnopravni člani senata, so njihovi namestniki.

Veliki senat sodišča je sestavljen iz sedemnajstih sodnikov, ki vključuje tudi predsednika in podpredsednika sodišča ter predsednike oddelkov, ki sodelujejo po uradni dolžnosti (Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji 2009).

10.2 Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah

Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (odslej Konvencija) je bila napisana v Svetu Evrope (Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji 2009). Za podpis je bila pripravljena 4. novembra 1950 v Rimu in je stopila v veljavo septembra 1953. Temelji na Splošni deklaraciji človekovih pravic iz leta 1948. Konvencija zasleduje cilje Sveta Evrope za ohranjanje in razvoj človekovih

pravic in temeljnih svoboščin. Konvencija je prvi korak na poti h kolektivni pravni zaščiti nekaterih pravic že priznanih v Splošni deklaraciji človekovih pravic.

Po sprejetju Konvencije je bilo sprejetih še 14 protokolov (izjema je 14 protokol), kateri so dodajali pravice k že zagotovljenim. Dejstvo je, da je bilo potrebno zaradi naraščajočih primerov pred sodišči uvesti spremembe. Posebej pomemben je bil protokol številka 11, kateri je zamenjal nestalno sodišče s stalno delujočim sodiščem. Posledica je bila še povečanje primerov do velikih razsežnosti, zato se je pojavila potreba po reformi sistema. Novembra 2002 je sledila ministrska Deklaracija o sodišču za človekove pravice za Evropo, ministrski namestniki pa so Nadzornemu odboru za človekove pravice (CDDH) dali nalogo, da pripravi konkretni in skupni predlog novih sprememb, ki bi lahko bile izpeljane takoj in brez dodajanja amandmajev h Konvenciji. Kot posledica vsega tega je sledil Protokol št. 14, ki bo mandat sodnikov podaljšal na 9 let in uvedel še nekatere druge spremembe pri organizaciji sodišča. S tem protokolom je podpis Konvencije omogočen tudi Evropski uniji. Protokol bo stopil v veljavo, ko ga bodo podpisale vse države članice Sveta Evrope. Slovenija je protokol podpisala 13. maja 2004.

RS je Konvencijo ratificirala z Zakonom o ratifikaciji⁸⁸ dne 8. junija 1994. Omenjena Konvencija pomeni temelj človekovih pravic in svoboščin katere morajo biti upoštevane in v okviru katerih morajo zakonodajalci izdajati zakonske in podzakonske akte. Določbe Konvencije v nacionalni zakonodaji najdemo tako v kazenskem pravu, družinskem pravu, ustavnem pravu in seveda tudi delovnem pravu. V nadaljevanju predstavljam najpomembnejša določila Konvencije, ki jih najdemo v delovnem pravu RS.

10.3 Pomembnejše določbe in vpliv na delavno pravo RS

Prva določba Konvencije se nahaja v 3. členu z naslovom prepoved mučenja (Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji 2009).⁸⁹ V okviru te prepovedi se nahaja tudi pojem ponižujoče ravnanje s posameznikom. Ponižujoče ravnanje zajema tudi takšno obliko ravnanj (psihičnih ali fizičnih) na delovnem mestu. Pogosto uporabljen termin je mobing. Izhodišče pri nas ureja že Ustava RS v 18. členu, ki prepoveduje mučenje. Delovno pravna ureditev je v novem ZDR v 6. a členu, ki vključuje prepoved ustvarjanja ponižujočega okolja za delavce ali delavke.

⁸⁸ Zakon o ratifikaciji Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, spremenjene s protokoli št. 3, 5 in 8 ter dopolnjene s protokolom št. 2, ter njenih protokolov št. 1, 4, 6, 7, 9, 10 in 11 (Uradni list RS – MP, št. 33/1994).

⁸⁹ 3. člen Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah: Nikogar se ne sme mučiti ali nečloveško in ponižujoče z njih ravnati ali ga kaznovati.

Naslednja pomembna določba je 4. člen Konvencije ki prepoveduje suženjstvo in prisilno delo (Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji 2009).⁹⁰ V RS je omenjena določba urejena že na ustavni ravni, in sicer v 49. členu z naslovom svoboda dela, kjer je izrecno določena prepovedanost prisilnega dela.

Konvencija v 5. členu ureja pravico do varnosti in svobode (Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji 2009).⁹¹ Gre za splošno opredelitev, vendar aplicirano na delovno pravo lahko razumemo pod tem členom varnost pri delu. V RS poleg ZDR podrobneje ureja varnost in zdravje pri delu ZVZD.

Pomembna določba je tudi 11. člen Konvencije, ki določa pravico posameznika do svobode zbiranja in združevanja (Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji 2009).⁹² Določila omenjenega člena so v RS urejena že na ustavni ravni v členu št. 42 z naslovom pravica do zbiranja in združevanja. Ena izmed oblik združevanja delavcev je stavka. Pri nas ureja stavko Zakon o stavki (ZStk) (Zstik 1991) kar delavcem omogoča demokratičen način sporočanja nestrinjanja z dejanji delodajalcev. ZStk določa vse podrobnosti glede stavke (napoved, izvajanje, prenehanje ipd.), da so dejanja delavcev zakonsko upravičena. V kolikor so določila ZStk v zvezi s stavko kršena, stavka nima zakonske podlage. Drugi način, ki ga omenja že sama Konvencija pa je ustanavljanje sindikatov, kjer delavci sodelujejo pri upravljanju organizacije. V RS nekaj določb v zvezi s sindikati vsebuje že ZDR, detajlne postopke (ustanavljanje, pridobitev lastnosti pravne osebe ipd.) pa ZRS.

Zadnja pomembna določba oziroma člen Konvencije je 14. člen z naslovom prepoved diskriminacije (Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji 2009).⁹³ V RS je prepoved diskriminacije ima podlago v 14. členu Ustave RS (enakost pred zakonom). Izhajajoč iz ustavne podlage vsebuje novi ZDR v 6. členu izdatno opredelitev, da je prepovedano vsakršno razlikovanje na podlagi spola, barve kože, veroizpovedi ipd. s strani delodajalca proti delavcem. Gre za temeljno pravico ne le delavca, ampak človeka kot posameznika, da ni stigmatiziran zaradi osebnih lastnosti v družbi kateri pripada in deluje. Res pa je, da žal se še vedno dogaja diskriminacija med ljudmi na vseh področjih in moje mnenje je, da se to nikoli ne bo nehalo kljub vsem predpisom.

⁹⁰ 4. člen 2. odst. Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah: Od nikogar se ne sme zahtevati, naj opravlja prisilno ali obvezno delo.

⁹¹ 5. člen Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah: Pravica do svobode in varnosti.

⁹² 11. člen 1. odst. Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah: Vsakdo ima pravico, da mirno zboruje in se svobodno združuje, vključno s pravico, da ustanavlja sindikate in se jim pridruži, da bi zavaroval svoje interese.

⁹³ 14. člen Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah: Uživanje pravic in svoboščin, določenih s to Konvencijo je zagotovljeno vsem ljudem brez razlikovanja glede na spol, raso, barvo kože, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodnosti ali socialni izvor, pripadnost narodni manjšini, lastnino, rojstvo ali kakšne druge okoliščine.

10.4 Pomembnejše sodbe o kršitvah določb delovnega prava

V pričujočem poglavju bom predstavil sodbo (Sodstvo Republike Slovenije 2009).⁹⁴ Višjega in delovnega sodišča RS (odslej sodišče), kjer je sodišče ugotavljalo utemeljenost redne odpovedi POZ iz krivdnega razloga. ZDR navaja v 88. členu krivdni razlog kot zakonit razlog za odpoved POZ. Sodišče v pričujočem primeru navaja, da je tožena stranka po predhodnem pisnem opozorilu tožeči stranki zakonito odpovedala POZ. Tožena stranka je namreč tožečo stranko opozorila na izpolnjevanje obveznosti, ker do dne, ko je bilo opozorilo dano, ni opravičila izostanka z dela, redno odpoved POZ iz krivdnega razloga pa je podala, ker ga ni opravičila niti po izdaji opozorila vse do podaje odpovedi. Tožeča stranka namreč ni predložila dokazila o opravičeni odsotnosti z dela, kar pa tudi ni vedela, saj ni imela odločbe ZZZS RS o opravičeni odsotnosti. Tožena stranka je morala počakati na odločitev, ker bi lahko komisija odločila, da je bila tožnica nesposobna za delo in torej upravičeno odsotna. Vendar pa se pisno opozorilo in odpoved POZ v tem primeru ne nanašata na isto kršitev. Pritožba očita sodišču prve stopnje tudi napačno stališče glede zakonitosti odpovedi, ker je tožnica v socialnem sporu uspela izpodbiti mnenje zdravniške komisije in je bilo v končni fazi ugotovljeno, da je bila v dneh, ko se ji očita neopravičen izostanek, upravičeno odsotna z dela.

Tožena stranka se je v tem primeru pritožila (zaradi zamude tožeče stranke roka za odpoved) na izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje, da je nezakonito odpovedala POZ. Sodišče je v danem primeru ugotovilo, da je bilo dejansko stanje ugotovljeno pravilno, le materialno pravo je bilo deloma napačno uporabljeno. Stanje sodišče prve stopnje glede pravočasnosti odpovedi je napačno. V primeru krivdnega razloga ZDR določa, da je minimalni odpovedni rok 30 dni (92. člen 4 odst. ZDR) od seznanitve z razlogi. Rok seznanitve z razlogi se subjektivno presoja v vsakem primeru posebej. Tožena stranka je domnevala, da tožeča stranka krši obveznost, ker ni opravičila svoje odsotnosti. Tožeča stranka je bila povabljen na zagovor, kjer je bilo ugotovljeno, da je razpolagala z odločbama zdravnika, kjer ji bolniški dopust ni bil odobren. Ugotovljeno je bilo tudi, da je tožeča stranka vložila pritožbo zoper odločbo imenovanega zdravnika, utemeljeno v dvomu, ali je tožeča stranka res kršila delovno obveznost oziroma ali je z dela res neupravičeno izostala. K temu dvomu so zagotovo pripomogli tudi znani primeri iz sodne prakse, ki jih izpostavlja pritožba in v katerih se je naknadno izkazalo, da je bila kljub odločbi izbranega zdravnika ali zdravniške komisije, odsotnost delavca z dela opravičena zaradi nezmožnosti za delo. Stališče sodišča prve stopnje, da z odpovedjo delodajalec ne sme odlašati in negotovosti prenašati na delavca je nesprejemljivo. Tožena stranka je upravičeno počakala na dokaz, odločitev o pritožbi tožeče stranke.

⁹⁴ VDSS sodba Pdp 710/2008.

Domnevala je, da odpovedni razlog obstoji, po prejemu odločbe ZZZS pa se je o tem prepričala, zato je bila odpoved dana pravočasno.

Ob podaji odpovedi POZ je tožeča stranka sicer res razpolagala le z odločbami organov ZZZS, s katerimi je upravičena zadržanost z dela ni bila priznana, vendar pa to ni bistveno. Bistveno je vprašanje, ali je tožnica kršila pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja: ali je z dela izostala upravičeno. Odpoved ni bila zakonita, saj je tožnica upravičeno izostala z dela. Njen izostanek samo formalno ni bil pokrit s potrdilom o začasni zadržanosti z dela, dejansko pa je bil upravičen.

Sodišče je zato pritožbo tožene stranke zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. V tem primeru je šlo za kršitev zakonitosti odpovedi POZ iz krivdnega razloga. Problem se je pojavil pri interpretaciji materialnega prava, saj je tožeča stranka imela podlago za upravičeno odsotnost z dela, ki pa formalno ni bilo potrjeno. Tožena stranka se je sklicevala na dejstvo, da je bila prav formalna pokritost razlog za odpoved POZ, čeprav je postopek redne odpovedi iz krivdnega razloga bil v skladu z zakonom.

10.5 Komentar

ESČP kot institucija ima pomembno vlogo v EU kot nosilec sodne funkcije. Na njegov naslov se lahko obrnejo posamezniki, katerim je bila kršena katerakoli pravica zagotovljena s Konvencijo. Tako se lahko nanj obrne posameznik, ki mu je bila na primer protipravno odvzeta prostost ali pa grobo ravnanje pri odvzeti prostosti (kar sicer spada v kazensko pravo). Pomeni, da ne gre samo za eno področje, ampak vsa področja, kjer se takšne in drugačne krivice lahko zgodijo, tudi v delovem pravu. Bistveno je, da je Konvencija meddržavna pogodba, katere vsebino so države podpisnice dolžne spoštovati. Podpišejo pa jo lahko samo države članice Sveta Evrope.

Konvencija v določbah tudi ureja delovanje ESČP, zato lahko rečemo, da je ESČP nekakšen varuh Konvencije oziroma pravic, ki so v njej navedene. Nanj se lahko pritoži sleherni posameznik, ki misli, da so mu bile posredno ali neposredno kršene pravice ali jamstva navedene v Konvenciji in njenih protokolih. Kršitelj teh pravic pa je seveda ena od držav, ki je Konvencijo podpisala.

Pomembno opozorilo na tem mestu pa je, da se na ESČP ne moremo kar tako pritožiti, saj preden oddamo vlogo nanj, moramo izčrpati vsa pravna sredstva v domači državi, s katerimi bi lahko kršitev odpravili (v RS to pomeni tudi pritožba na Ustavno sodišče RS). Dodatno pa je še, da se moramo pritožiti zaradi dejanske kršitve pravic, ki so navedene v Konvenciji. Ne moremo se pritožiti na ESČP zaradi na primer sodbe nacionalnega sodišča.

Zagotovo lahko trdim, da ima ESČP pomembno funkcijo v delovanju EU saj pomeni tisto zadnjo instanco za zadoščenje posameznika. Dejstvo je, da imamo posamezniki pravice in obveznosti v državi v kateri živimo in ta država je to dolžna spoštovati, vendar smo ljudje v primerjavi z ogromnim državnim aparatom tako rekoč

skoraj nemočni. Kršitev se lahko zgodi zelo hitro in pravilno je, da imamo poleg nacionalnih možnosti varstva teh pravic tudi meddržavno varstvo v primeru, da vse ostalo odpove.

11 SKLEP

Uvodoma smo dejali, da je vstop RS v EU pomenil prelomnico na življenjski poti slovenske države. Del te zgodovinske odločitve je nedvomno na referendumu (23. marec 2003) izkazana podpora in velika želja državljanov Slovenije po sodelovanju v takšni Uniji svobode in enakih pravic med enakopravnimi narodi, vrh pa njena vključitev (1. maj 2004) v vse sfere EU.

Ena od teh sfer je bil nedvomno pravni red EU, ki je imel tako pozitivne kot negativne posledice. Pozitivne posledice so usklajeno sodelovanje z institucijami EU na področju prava, medtem ko so negativne posledice se pokazale predvsem pri prenosu dela suverenosti na institucije EU.

Slovensko delovno pravo je bilo ob vstopu RS v EU soočeno z veliko mero sprememb, saj je ogromno aktov institucij EU vsebovalo delovno pravne predpise. Zakonodajalec je bil zavezan te predpise upoštevati in jih vnesti pri sprejemanju novih zakonskih predpisov na področju delovnega prava, namreč pri pristopnih pogajanjih je ena izmed obvez tudi prilagoditev pravnega sistema za bodoče članice k pravnemu sistemu EU.

Aktov EU, ki urejajo slovensko delovno pravo je ogromno, govorili smo o direktivah, uredbah, pomemben prispevek imajo seveda konvencije MOD, ESL in nenazadnje tudi Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah. Temelji za vse te akte pa so nastali v razvoju EU od ustanovitve pa do danes in verjetno se bodo spreminjali tudi v prihodnosti. Tukaj mislim predvsem na ustanovitvene in temeljne pogodbe EU, ki so se spreminjale skozi čas, kakor se je spreminjala tudi družba v kateri živimo. Ravno te spremembe in hitro razvijajoči se trendi so terjale spremembe v delovnem pravu tako v EU pozneje tudi v RS.

V preteklosti je bilo ogromno primerov izkoriščanja delavcev, saj prej ni bilo tako strogih predpisov kot sedaj. Delavec je bil v preteklosti pojmovan bolj kot stroj za delo, kot pa posameznik z osebnostjo kakršno je splošno pojmovanje sedaj. Razmerja med delavci in delodajalci so bila do nastanka delovnega prava kot samostojne pravne veje, urejena s civilnim pravom. Urejena so bila le s pogodbo, brez večjih omejitev, ki so veljala za področje civilnega prava. Lahko trdim, da se je delovno pravo na takih primerih učilo in razvijalo, da so delavci postali bolj zaščiteni in varni. Vse to se kaže v številnih aktih EU, ki so nakazali, da so instituti, kot je socialna varnost, varnost delovnega okolja, varnost zaposlitve, ustanovitev javnega zavoda za zaposlovanje, varnost delavčevih pravic in zdravja, pravic delavca do sodelovanja pri upravljanju nepogrešljiv sestavni element delovnega prava.

Na podlagi teh aktov je v RS urejen nov ZDR, ki splošno ureja delovna razmerja in ga imenujemo najvišji zakonski predpis na področju delovnega prava. Izhajajoč iz novega ZDR in aktov EU je v RS urejeno veliko zakonov, ki urejajo socialno varstvo

Sklep

delavcev, varstvo in zdravje delavcev pri delu, ustanovitev ZZRS kot javnega in brezplačnega zavoda, urejene so pravice delavcev do upravljanja. Sprejeti so bili številni pravilniki, ki kot izvršilni predpisi urejajo pravice posameznih kategorij delavcev, urejajo delovno okolje ipd.

S pisanjem diplome sem spoznal, da so delovna razmerja v Sloveniji kar dobro urejena in usklajena z evropsko zakonodajo s sprejetjem prvega ZDR izdanega tudi na podlagi aktov EU, ki je kot prvi zakon urejal celovito področje delovnega prava, je bilo prisotnih nekaj lukenj v določbah. Zato posebno poudarjam, da se mi zdi izredno pomembno, da so z novelo ZDR urejene in popravljene nepravilnosti, dodani pa so tudi novi instituti, kot je mobing, katerega prej nismo imeli urejenega. Pohvalno je tudi, da je RS implementirala ogromno aktov EU in njihovih določb, kar zagotavlja boljšo urejenost delovnih razmerij.

Zaključil bi z mislijo, da so delavci tisti, ki poganjajo organizacije, organizacije pa poganjajo državo, kar pomeni, da so delavci vrsta bogastva, ki ga je treba ohranjati, razvijati, vzdrževati in predvsem spoštovati.

LITERATURA

- Andrassy, Juraj. 1995. *Međunarodno pravo*. Zagreb: Školska knjiga.
- Bebler, Anton. 2007. *Uvod v evropske integracije*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Belopavlovič, Nataša. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih z komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Belopavlovič, Nataša (ur.). 2005. *Evropsko delovno pravo*. Ljubljana: GV založba.
- Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja: kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Corrona, Marjana. 2005. *Pogodba o ustavi za Evropo*. Maribor: Codex Iuris.
- Craig, Paul. 1998. *European union law: Text, cases and materials*. Oxford: Oxford University Press.
- Čebulj, Janez. 2005. *Upravno pravo*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Černe, Fedor. 2002. *Slovenia and EU*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Grilc, Peter. 2001. *Pravo evropske unije*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Igličar, Albin. 1994. *Zakonodajno odločanje*. Ljubljana: ČZ Uradni list RS.
- Igličar, Albin. 2004. *Zakonodajni proces z osnovami nomotehnike*. Ljubljana: Pravna fakulteta.
- Ješovnik, Peter. 2000. *Evropska unija: zgodovina, ustanove, politike in evropski model družbe*. Koper: Visoka šola za management.
- Kavčič, Igor. 1999. *Ustavna ureditev Slovenije*. Ljubljana: GV založba.
- Kent, Penelope. 1992. *European community law*. London: Logman.
- Kezunovič, Maja (ur.). 2003. *Slovenija in Evropska unija – o poganjanjih in njihovih posledicah*. Ljubljana: Urad vlade RS za informiranje.
- Končar, Polonca. 1993. *Mednarodno delovno pravo*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Moussis, Nicolas. 1999. *Evropska unija: pravo, ekonomija, politike*. Ljubljana: Littera picta.
- Moussis, Nicolas. 2006. *Access to European Union: law, economics, policies*. Rixensart: European Study Service.
- Novak, Mitja, Anjuta Bubnov Škoberne in Polonca Končar. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Tratnik, Matjaž, Aleš Ferčič in Maja Ferlinc. 2004. *Osnove prava Evropske unije*. Maribor: Pivec.
- Šinkovec, Janez. 1996. *Evropsko pravo*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Vodovnik, Zvone. 2006. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

PRAVNI VIRI

- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS-I*, št. 33/1991 in *Uradni list RS*, št. 42/1997, 66/2000 in 24/2003.
- Kazenski zakonik Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 63/1994, 95/2004 in 55/2008.
- Obligacijski zakonik. *Uradni list RS*, št. 83/2001 in 97/2007.
- Zakon o evropskih svetih delavcev. *Uradni list RS*, št. 59/2002 in 103/2007.

- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. *Uradni list RS*, št. 7/2007, 54/1998, 106/1999, 72/2000, 124/2000, 109/2001, 108/2002, 26/2003, 135/2003, 20/2004, 72/2005, 104/2005, 69/2006 in 109/2006.
- Zakon o ratifikaciji Konvencije št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja. *Uradni list RS*, št. 22/2005.
- Zakon o ratifikaciji Pogodbe o Ustavi za Evropo s Sklepno listino. *Uradni list RS*, št. 15/2005.
- Zakon o socialnem varstvu. *Uradni list RS*, št. 41/1999, 26/2001, 2/2004, 7/2004, 36/2004, 105/2006, 3/2007, 23/2007 in 41/2007.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. *Uradni list RS*, št. 56/2001, 25/2007 in 42/2007.
- Zakon o sodelovanju med državnim zborom in vlado v zadevah Evropske unije. *Uradni list RS*, št. 34/2004.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. *Uradni list RS*, št. 97/2001, 76/2003, 110/2003, 47/2006, 110/2006 in 10/2008.
- Zakon o štipendiranju. *Uradni list RS*, št. 59/2007, 63/2007 in 40/2009.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu. *Uradni list RS*, št. 56/1999 in 64/2001.
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev. *Uradni list RS*, št. 66/2000, 101/2005, 4/2006, 52/2007 in 76/2007.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. *Uradni list RS*, št. 69/1998, 67/2002, 79/2006 in 107/2006.
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. *Uradni list RS*, št. 63/2004, 72/2005, 100/2005, 114/2006 in 16/2007.
- Zakon o zunanjih zadevah. *Uradni list RS*, št. 45/2001, 78/2003, 113/2003 in 76/2008.

DRUGI VIRI

- Britannica Online Encyclopedia*. 2009. [Http://www.britannica.com/EBchecked/topic/557065/sovereignty/](http://www.britannica.com/EBchecked/topic/557065/sovereignty/) (23. 6. 2009).
- Republika Slovenija Državni zbor. 2009. *Zakonodaja*. [Http://www.dz-rs.si](http://www.dz-rs.si) (21. 1. 2009).
- Evropska unija, prečiščeni različici Pogodbe o Evropski uniji in Pogodbi o ustanovitvi Evropske Skupnosti. 2006. *Uradni list Evropske unije*, C 321 E/1. [Http://www.ecb.int/ecb/legal/pdf/ce32120061229sl00010331.pdf](http://www.ecb.int/ecb/legal/pdf/ce32120061229sl00010331.pdf) (26. 1. 2009)
- Evropsko ekonomski-socialni odbor v desetih točkah*. 2006. [Http://www.eesc.europa.eu/documents/publications/pdf/leaflets/CESE-2006-018-sl.pdf](http://www.eesc.europa.eu/documents/publications/pdf/leaflets/CESE-2006-018-sl.pdf) (13. 1. 2009).
- Evropsko socialno ekonomski odbor – Most med Evropo in organizirano civilno družbo. 2009. *Presentation*. [Http://www.eesc.europa.eu/section/soc/index.en.asp?id=1001soccen](http://www.eesc.europa.eu/section/soc/index.en.asp?id=1001soccen) (13. 1. 2009).
- Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji. 2009. *Predstavitev*. [Http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove/predstavitev/](http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove/predstavitev/) (1. 3. 2009).

- Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji. 2009. *Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin*. [Http://www.coe.si/sl/evropsko sodisce za clovekove pravice/evropska konvencija o varstvu clovekovih pravic in temeljnih svoboščin/predstavitev/](http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove_pravice/evropska_konvencija_o_varstvu_clovekovih_pravic_in_temeljnih_svoboascin/predstavitev/) (2. 3. 2009).
- Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji. 2009. *Dokumenti in publikacije*. [Http://www.coe.si/sl/dokumenti in publikacije/konvencije/005/](http://www.coe.si/sl/dokumenti_in_publicacije/konvencije/005/) (4.3.2009).
- Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih. *Uradni list RS*, št. 89/1999.
- Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk. *Uradni list RS*, št. 30/2000.
- Vloga nacionalnega sodstva v Evropski skupnosti*. 1999. Zbornik razprav. Ljubljana: Slovensko sodniško društvo.
- Sodstvo Republike Slovenije. 2008. *Sodna praksa*. [Http://www.sodisce.si/znanje/sodna praksa/visje delo in soc sodisce/40981/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_delo_in_soc_sodisce/40981/) (4. 3. 2009).
- Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji. 2009. *Pravni viri Evropske skupnosti*. [Http://www.evropa.gov.si/evroslovar/pravni-viri/#01](http://www.evropa.gov.si/evroslovar/pravni-viri/#01) (10. 1. 2009).
- Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji. 2009. *Publikacije*. [Http://www.evropa.gov.si/publikacije/slovinci-v-eu/zaposlen/](http://www.evropa.gov.si/publikacije/slovinci-v-eu/zaposlen/) (26. 1. 2009).
- Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji. 2009. *Pravni red*. [Http://www.evropa.gov.si/si/pravni-red](http://www.evropa.gov.si/si/pravni-red) (27. 1. 2009).
- World of stock. 2009. *Headquarters of the International Labour Organization*. [Http://www.worldofstock.com/closeups/TES1679.php](http://www.worldofstock.com/closeups/TES1679.php) (4.11.2009).

PRILOGE

Priloga 1 Sedež Evropskega sodišča za človekove pravice

Priloga 2 Sedež Mednarodne organizacije dela

SEDEŽ EVROPSKEGA SODIŠČA ZA ČLOVEKOVE PRAVICE



SEDEŽ MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA

