

2011

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

DIPLOMSKA NALOGA

SARA GLAVINA

SARA GLAVINA

KOPER, 2011

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

POSEBNOSTI DELOVNIH
RAZMERIJ V IGRALNIŠTVU

Sara Glavina

Koper, 2011

Mentor: doc. dr. Valentina Franca

POVZETEK

Igralništvo in z njim povezane igre na srečo imajo pomembno mesto v vsakdanjem življenju velikega števila ljudi in prav tako relevanten vpliv na dogajanja v družbeno-ekonomskem okolju. Diplomaska naloga predstavlja in razčlenjuje pravne vire in preko teh prikazuje zakonodajni okvir igralništva ter ureditev delovnih razmerij znotraj družbe Casino Portorož, d. d., natančneje Grand Casino Portorož. Ker je igralništvo specifično področje, bodisi že zaradi svojega poslanstva, vizije, smotrov, se te posebnosti kažejo tudi v sami notranji organiziranosti delovanja ter izvajanja tako delovnih procesov kot posledično delovnih razmerij.

Ključne besede: igralništvo, delovna razmerja, krupje, igralniška zakonodaja, delovni čas, nočno delo, odmori in počitki, plačilo za delo, letni dopust, svet delavcev, sindikati

SUMMARY

Gambling and with gambling related games of chance represent an important part of everyday's life of many individuals. Furthermore, gambling has a relevant influence on events in socio-economical environment. The thesis presents and analyzes legal sources with which it displays casino's legal framework and regulation of employment relations within Casino Portorož d. d.; to be specific, Grand Casino Portorož. Gambling is a specific field not only because of its mission, vision and goals, but more importantly because of essentials in internal structural organization. Additionally, its specifics are visible in implementation of work processes and consequently as a result of working relationships.

Key words: gambling, employment relations, dealer, gambling legislation, working hours, nocturnal work, breaks and rest periods, payment, annual leave, works council, union

UDK: 349.2(043.2)

ZAHVALA

Želela bi se zahvaliti mentorici, ki me je s svojim znanjem in izkušnjami usmerjala na poti k izdelavi diplomske naloge. Prav tako gre zahvala tudi direktorju in (so)delavcem enote Grand Casino Portorož, ker so s svojim sodelovanjem prispevali k dodani vrednosti obravnavane tematike. Na koncu bi se zahvalila svoji družini in prijateljem, ki so me v času študija spodbujali in delili z mano vse lepe trenutke.

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Pravni okvir	5
2.1	Zakonodaja na področju igralništva	5
2.1.1	Spreminjanje igralniške zakonodaje v Sloveniji.....	5
2.1.2	Zakon o igrah na srečo.....	6
2.1.3	Pravilnik o licencah za delo in Igralniški standard	9
2.2	Ureditev delovnih razmerij v igralništvu	10
2.2.1	Delovni čas	11
2.2.2	Nočno delo.....	13
2.2.3	Odmori in počitki.....	15
2.2.4	Plačilo za delo.....	17
2.2.5	Letni dopust	21
2.2.6	Ugotovitve posebnih vidikov ureditve delovnih razmerij	24
2.3	Kodeks Casino Portorož.....	26
3	Sindikati in svet delavcev	28
3.1	Sindikati	29
3.2	Svet delavcev	30
4	Soočanje mnenj o delovno-pravnem položaju krupjeja	32
4.1	Igralniška zakonodaja	32
4.2	Kolektivna pogodba na ravni podjetja	33
4.3	Delovno mesto krupjeja	34
4.4	Zaključek ugotovitev o delovno-pravnem položaju krupjeja.....	34
5	Sklep	37
	Literatura	41
	Pravni viri	42
	Drugi viri	42
	Priloge	41

KRAJŠAVE

KPGiT	Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije
RS	Republika Slovenija
SIDS	Sindikata igralniških delavcev Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZIS	Zakon o igrah na srečo
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
UNPIS	Urad RS za nadzor prirejanja iger na srečo

1 UVOD

Igralništvo je kot gospodarska panoga zelo specifična in kompleksna. Luin (2004b, 3) pravi, da je preučevanje te dejavnosti težavno, ker zahteva izkušnje tako iz uporabe metodologij kot poznavanje različnih znanstvenih disciplin, vključujoč filozofijo, politiko, ekonomijo, psihologijo, medicino, etiko in pravo. V nadaljevanju avtor (2004b, 19) pojem igralništva definira na tri načine, in sicer kot dejavnost, kjer dve ali več oseb stavijo na »rizik« neko vrednost, v upanju, da bodo dobili nekajkrat večjo vrednost. Tretjo definicijo zaključuje s tem, da je tisti, ki dobi, in tisti, ki izgubi, odvisen od slučajnega izida, ki je udeležencem v trenutku stave nepoznan. Torej, le če so pri aktivnosti prisotni vsi trije elementi, gre za igralniško aktivnost oziroma za igre na srečo. Tudi sam Zakon o igrah na srečo (ZIS, Uradni list RS, št. 134/03), ki ureja sistem prirejanja iger na srečo (1. člen ZIS), določa, da so igre na srečo igre, pri katerih imajo udeleženci za plačilo določenega zneska enake možnosti zadeti dobitke, izid igre pa je izključno ali pretežno odvisen od naključja ali kakšnega negotovega dogodka (2. člen ZIS). V nadaljevanju zakon ločuje prirejanje klasičnih iger na srečo (10. člen ZIS) in prirejanje posebnih iger na srečo (53. člen ZIS). V diplomski nalogi so obravnavane posebne igre na srečo, ki so definirane kot igre, ki jih igrajo igralci proti igralnici ali drug proti drugemu na posebnih igralnih mizah s kroglicami, kockami, kartami, na igralnih panojih ali na igralnih avtomatih ter stave in druge podobne igre v skladu z mednarodnimi standardi (53. člen). Kot omenjeno je igralništvo specifično in kompleksno področje, kar posledično vodi do tega, da imajo delovna razmerja znotraj te dejavnosti svoje posebnosti.

Temeljni zakon na področju delovnega prava je Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007). Ta natančno opredeljuje delovno razmerje, ki se sklene s pogodbo o zaposlitvi. To je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca (4. člen ZDR). Obravnavana delovna razmerja v diplomski nalogi temeljijo na študiji primera družbe Casino Portorož d. d. oziroma poslovne enote Grand Casino Portorož, v kateri kot študentka opravljam delo krupjeja. Osnovna dejavnost delniške družbe Casino Portorož je prirejanje posebnih iger na srečo. Casino Portorož ima na področju igralništva najdaljšo tradicijo v Sloveniji. Prvi začetki segajo že v daljno leto 1913 v čas Avstro-Ogrske monarhije, ko je bila ustanovljena igralnica v Vili San Lorenzo, kjer danes stoji Grand Hotel Metropol.

Za lažje razumevanje koncepta diplomske naloge, ki torej temelji na posebnostih delovnih razmerji v igralništvu, bom že v uvodu predstavila delovno mesto krupjeja. Krupje je zaposleni v igralnici oziroma neposredni izvajalec živih iger, torej iger na igralnih mizah. Odgovoren je za pravilen potek igre, bodisi iger s kartami bodisi iger na francoski ter ameriški ruleti. Pri tem sledi splošnim načelom in posebnostim posameznih iger, ki zadeva različne tehnike in pravila. Pred vsako igro sprejema stave oziroma napovedi igralcev. Z objavo, da ne sprejema več stav in pologov, stave zapre in jih načeloma več ne sprejema, izjemoma le z

dovoljenjem vodje igralne mize. Temu sledi izvajanje igre, ki se seveda razlikuje med posameznimi igrami, bodisi krupje zavrti žogico ali meša in razdeljuje karte. Ko je izid igre znan, razglasi zmagovalne rezultate, izplača dobitke oziroma pobere vplačila od poražencev. Med delom tako odgovarja za pravilen potek igre kot tudi nadzira vedenje igralcev. Ob tem opozarja na nekorektno vedenje ali neupoštevanje pravil. Ob nepravilnostih ali napakah igra lahko razveljavi in jo ponovi. Pravilnik o sistematizaciji delovnih mest (Casino Portorož 2009a) določa temeljne naloge oziroma vsebino dela krupjeja, ki so izvajanje in nadzor iger v skladu s predpisi in navodili, informiranje gostov, nadziranje pravilnosti delovanja igralnih naprav in igralniških pripomočkov, profesionalen odnos do dela in gostov ter ustvarjanje prijaznega vzdušja za dobro počutje gostov. Delo krupjeja zahteva v splošnem prijazen, sproščen in prepričljiv nastop, veselje do stika z ljudmi, pri čemer je njegova osnovna naloga tudi ta, da skuša goste pritegniti k igri. Pomemben del njegove delovne figure je ohranjanje avtoritete pri igralni mizi ter prefinjena kombinacija skoncentriranega dela in visoke ravni ročnih spretnosti. Narava dela zahteva od krupjeja visoko razvit numerični spomin, sposobnost računanja na pamet in visoke obremenitve kratkoročnega spomina. Opravljanje takega dela zavezuje krupjeja k molčečnosti ter distanci do gostov tudi izven delovnega časa. Mnoge igralnice celo prepovedujejo tesnejše zasebne odnose med samimi delavci znotraj igralnice (Muminovič 2009, 28-29).

Posebnost delovnega mesta krupjeja je torej že sama narava dela, delo z hazarderji, patološkimi igralci ter opravljanje dela ponoči, ki delavcu v takem okolju in okoliščinah predstavlja dodaten psihičen napor. Obrnjen življenjski ritem ima negativne učinke na človekov organizem, zato bi bilo priporočljivo nočno delo opravljati le nekaj let. Ukrepa posebnega varstva za nočne delavce sta daljši letni dopust in redni zdravstveni pregledi. Čeprav ima tako opravljanje dela s finančnega vidika prednost v primerjavi z delovnimi mesti, katerih delovni čas poteka podnevi, izkušnje kažejo, da mnogi delavci zapustijo delo, zato je fluktuacija na teh delovnih mestih velika (Kaučič 2009, 37). Kot za vsako delovno mesto tudi za krupjeja velja, da mora izpolnjevati določene pogoje. Krupje mora za vsako igro, ki jo izvaja, opraviti tečaj in izpit pred tričlansko komisijo. Šele na podlagi uspešno opravljenega izpita lahko pridobi licenco za opravljanje dela. To ureja Pravilnik o licencah za delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo (Uradni list RS, št. 45/02, 77/02), ki določa pogoje, način in postopek pridobitve in odvzema dovoljenja za delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo, sestavo in naloge posebne komisije za izdajo licenc in način vodenja registra licenc. Poleg tega je to področje urejeno še z Igralniškim standardom za osebe, ki morajo za delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo imeti dovoljenje – licenco (Uradni list RS, št. 19/02, 104/04).

Namen diplomskega dela je preučiti posebnosti delovnih razmerij v igralništvu z delovnopravnega vidika. Izpostavljenih je pet vidikov delovnega razmerja, in sicer delovni čas, nočno delo, odmori in počitki, plačilo za delo in letni dopust. Cilj je omenjene vidike analizirati in prikazati, kako so urejeni v Zakonu o delovnih razmerjih, Kolektivni pogodbi

dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (KPGiT, Uradni list RS, št. 40/2010)¹ ter Podjetniški kolektivni pogodbi (Casino Portorož 2011a). Na podlagi analize je cilj diplomske naloge ugotoviti, ali in kako so delovna razmerja v igralništvu specifično urejena na podlagi veljavnih pravnih virov. Namen diplomske naloge je tudi predstaviti delovanje dveh pomembnih organov vsake organizacije, in sicer sindikata in sveta delavcev. Oba organa namreč ključno vplivata na delovne razmere in pravice delavcev ter tako na sama delovna razmerja.

Kar zadeva metodološki vidik, sem uporabila metodi analize in sinteze, s katerima sem ponazorila prepletenost zakonodaje z igralniško dejavnostjo ter posledično vplivom, ki ga ima ta na oblikovanje delovnih razmerij. Analizirani so izbrani vidiki urejanja delovnih razmerij v igralništvu kot tudi določila, ki urejajo pristojnosti in posledično vpliv delavskih predstavništev na uresničevanje delavskih pravic. Glede na to, da je diplomska naloga pravnega značaja, na tem mestu ne morem govoriti o njenem empiričnem delu, saj v čisti pravni metodologiji ni klasične družboslovne empirije. Intervju, izveden z direktorjem in predstavniki sindikata enote Grand Casino Portorož, prispeva predvsem k dodani vrednosti diplomske naloge in pridobitvi dodatnih vzporednic k tematiki. Vključitev intervjuja v diplomsko nalogo se mi je zdela smiselna in pomembna, saj mi je omogočila drugačen in dodaten pogled na obravnavano področje in s tem boljše razumevanje njenega ozadja.

Diplomska naloga obravnava torej družbo Casino Portorož oziroma enoto Grand Casino Portorož, iz česar sledi, da so opisani, pojasnjeni ter analizirani tisti elementi delovnega prava, ki se neposredno nanašajo in veljajo zanjo. Ob tem predpostavljam, da mi bosta tako direktor kot predstavnik sindikata, s katerima sem opravila intervju, posredovala relevantne informacije in utemeljena dejstva. Predvidevam tudi, da bo sedanje stanje, ki ga je povzročila globalna gospodarska kriza, popačilo celotno sliko oziroma bilo razlog za niz ukrepov, ki ga je bilo vodstvo družbe Casino Portorož primorano sprejeti, da bi se izognilo posledicam upada igralniške dejavnosti. To velja tudi za enoto Grand Casino Portorož, ki zaradi omenjenega vodi sprotno politiko, s katero se skuša prilagoditi okolju, preživeti na trgu in ohraniti čim večje število delovnih mest. S tem skušajo preprečiti predvsem nezaželene ukrepe, kot bi to lahko bila odpoved delovnega razmerja večjemu številu delavcev.

Obravnavana tematika je razdeljena v štiri poglavja (brez uvoda). Drugo poglavje je namenjeno predstavitvi in analizi pravnega okvira, ki zajema spremembe igralniške zakonodaje in predstavitev trenutno veljavnega zakona na področju igralništva v Sloveniji. V

¹ Na podlagi 83. člena KPGiT Slovenije in 15. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) Združenje delodajalcev Slovenije - Sekcija za gostinstvo ter gostinsko-turistična zbornica pri Gospodarski zbornici Slovenije sta odpovedali Kolektivno pogodbo dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije ter njene spremembe in dopolnitve s šestmesečnim zakonskim odpovednim rokom. Skladno s tretjim odstavkom 83. člena KPGiT se normativni del kolektivne pogodbe uporablja do sklenitve nove, vendar največ devet mesec.

nadaljevanju omenjenega poglavja so analizirani posebni vidiki urejanja delovnih razmerij preko hierarhije pravnih virov. Tretje poglavje vključuje obravnavo delavskih predstavništev in njihov vpliv ter pomen na delovna razmerja. V četrtem poglavju so prikazana stališča in mnenja direktorja in predstavnikov sindikata enote Grand Casino Portorož glede ureditve trenutne igralniške zakonodaje in določenih vprašanj, ki se dotikajo družbe. V zaključku diplomske naloge so povzete sklepne misli in ugotovitve o obravnavani tematiki.

2 PRAVNI OKVIR

V pravni okvir je zajeta splošna pravna podlaga igralniške dejavnosti v Sloveniji, s poudarkom na tistih členih zakona in pravilnikih, ki veljajo za delavce na delovnem mestu krupjeja. V nadaljevanju poglavja so analizirani izbrani vidiki delovnih razmerij, preko katerih so prikazane posebnosti njihove ureditve. Zaključek poglavja je namenjen predstavitvi Kodeksa (Casino Portorož 2005), ki je namenjen interni uporabi v družbi Casino Portorož, v katerem so opisane zahteve in vrednote, ki jih mora krupje upoštevati ter uresničevati za učinkovito opravljanje svojega dela.

2.1 Zakonodaja na področju igralništva

V začetku poglavja bom predstavila pravni okvir slovenske igralniške zakonodaje, ki ga ureja Zakon o igrah na srečo (Uradni list RS, št. 134/03). Prav tako sta na tem področju pomembna podzakonska akta Pravilnik o licencah za delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo (Uradni list RS, št. 45/02, 77/02) in Igralniški standard za osebe, ki morajo za delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo imeti dovoljenje - licenco (Uradni list RS, št. 19/02, 104/04). V sam uvod poglavja sem vključila tudi zgodovinski pregled spreminjanja igralniške zakonodaje v Sloveniji.

2.1.1 Spreminjanje igralniške zakonodaje v Sloveniji

Luin (2004a, 179-181) opisuje začetek in kasnejše spremembe oziroma dopolnitve slovenske zakonodaje na področju igralništva. Prvi sistemski zakon, ki je urejal področje prirejanja iger na srečo, je bil v Sloveniji sprejet leta 1965 in je veljal vse do leta 1980, sprejetja novega zakona o igrah na srečo. V nadaljevanju Luin (2004a, 180) pojasnjuje, da je bil leta 1993 sprejet Zakon o začasni ureditvi prirejanja posebnih iger na srečo na igralnih avtomatih zunaj igralnic in o plačevanju takse na igralne avtomate (Uradni list RS, št. 67/93), s čimer se je legaliziralo prirejanje iger na igralnih avtomatih v gostinskih obratih in plačevanju takse zanje. Istega leta je bil sprejet tudi Zakon o začasni ureditvi izdajanj dovoljenj za prirejanje posebnih iger na srečo ter za razširitev ali preselitev dejavnosti oziroma dela dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo (Uradni list RS, št. 66/93), s katerim se je preprečilo predvsem izdajanje novih dovoljenj za prirejanje posebnih iger na srečo in selitve ter širjenje nove ponudbe pri prirediteljih, ki so dovoljenja že imeli. Leto zatem, junija 1994, je bil sprejet Zakon o začasni prepovedi lastninskega preoblikovanja pravnih oseb, ki prirejajo posebne igre na srečo (Uradni list RS, št. 35/94). S tem zakonom se je prepovedalo vsakršno razpolaganje z lastniškimi deleži ali delnicami pravnih oseb, izplačevanje dividend oziroma dobička in pridobivanje premoženjske koristi. Poleg tega so bile prepovedane vse statusne spremembe, ki predstavljajo kakršnokoli spremembo v strukturi osnovnega kapitala, statusni obliki ali lastnini nad osnovnim kapitalom. Določeno je bilo, da prireditelji niso smeli

prodajati, vlagati ali kakorkoli razpolagati s sredstvi večje vrednosti, niti ne dajati ali najemati kredite, če so le ti presegali okvir rednega poslovanja. Omenjeni zakon je prenehal veljati z uveljavitvijo zakona, ki je uredil lastninsko preoblikovanje pravnih oseb, ki prirejajo posebne igre na srečo ter njihovo lastniško strukturo. Slovenski parlament je leta 1995 sprejel nov sistemski Zakon o igrah na srečo (Uradni list RS, št. 27/95), ki je natančneje opredelil področja, prireditelje in pa predvsem nadzor nad prireditelji in samimi igrami na srečo. Zakon obravnava tako klasične igre kot tudi posebne igre na srečo, definirane so vrste in način izvajanja posebnih iger na srečo, igralnih avtomati, značilnosti koncesionarja, postopek dodeljevanja koncesij, koncesijske dajatve, posebne določbe za delavce v igralnicah. Osnovne razlike v primerjavi s staro zakonodajo opazimo v večji liberalizaciji, natančni opredelitvi koncesionarja in ukinitvi prepovedi igranja domačim fizičnim osebam (Luin 2004a, 180). Na podlagi Zakona o igrah na srečo je Ministrstvo za finance leta 1995 ustanovilo Urad Republike Slovenije za nadzor prirejanja iger na srečo (UNPIS), ki opravlja nadzor nad celotnim prirejanjem iger na srečo. Področje lastninskega preoblikovanja igralnic iz leta 1997 ureja Zakon o lastninskem preoblikovanju pravnih oseb z družbenim kapitalom, ki prirejajo posebne igre na srečo in o strukturi kapitala pravnih oseb, ki opravljajo dejavnost prirejanja posebnih iger na srečo (Uradni list RS, št. 40/97). Z njegovim sprejetjem je bila odpravljena ovira za nadaljnji razvoj igralništva v Republiki Sloveniji.

2.1.2 Zakon o igrah na srečo

Zakon o igrah na srečo ureja sistem prirejanja iger na srečo. Njegov namen je tudi ta, da igre na srečo potekajo v urejenem in nadzorovanem okolju, da se preprečijo pranje denarja, goljufije in druga kazniva dejanja ali ravnanja v nasprotju z javnim redom, da se zaščiti mladoletnike in druge občutljive osebe pred škodljivimi vplivi čezmernega igranja iger na srečo ter da se varujejo udeleženci iger na srečo (1. člen). ZIS obravnava prirejanje klasičnih iger na srečo in prirejanje posebnih iger na srečo, čeprav je v Strategiji razvoja iger na srečo v Sloveniji² podan kritičen pogled na omenjeno delitev. V dokumentu je (Vlada RS 2010, 32) zapisano, da je določitev v ZIS neusklajena, nesistematična in nejasna ter nenatančno opredeljena. Kljub temu sem skladno z opredelitvijo po ZIS uporabila delitev na »klasične« in »posebne« igre na srečo, ob tem pa se osredotočila predvsem na določila slednjih, saj so izhodišče obravnavane tematike. Posebne igre na srečo so namreč neposredno povezane z delovnim mestom krupjeja, saj je krupje, kot že omenjeno, njihov vodja in izvajalec.

Posebne igre na srečo so po ZIS (53. člen) definirane kot igre, ki jih igrajo igralci proti igralnici ali drug proti drugemu na posebnih igralnih mizah s kroglicami, kockami, kartami, na igralnih panojih ali na igralnih avtomatih, ter stave in druge podobne igre v skladu z

² Strategija razvoja iger na srečo v Sloveniji predstavlja temeljni razvojni dokument za področje iger na srečo v naslednjem 10-letnem obdobju. Strategijo je sprejela Vlada RS dne 16. 12. 2010.

mednarodnimi standardi. ZIS v nadaljevanju omenjenega člena opredeljuje, katere so posebne igre na srečo, in sicer:

- igre, ki jih igralci igrajo drug proti drugemu (chemin de fer, poker),
- igre s kroglico (francoska ruleta, ameriška ruleta),
- igre z igralnimi kartami, ki se igrajo proti igralnici (black jack, punto banco, mini punto, caribbean poker),
- igre s kockami (craps, tai sai),
- igre na igralnih panojih (bingo, keno, toto),
- igra na igralnih avtomatih, ki jih igralci igrajo proti igralnemu avtomatu,
- stave.

Izvajanje posebnih iger na srečo

V členih ZIS od 78. do 82., ki se nanašajo na izvajanje posebnih iger na srečo, je določeno, da mora biti igralnica urejena tako, da so prostori za igro ter prostori za goste in osebje igralnice prostorsko zaključena celota. Koncesionar mora imeti organiziran avdio-video nadzor in recepcijsko službo, tako da je zagotovljen nadzor nad osebami, ki vstopajo v igralnico. Prav tako je treba voditi posebno evidenco o gostih igralnice, ki vsebuje osnovne podatke za identifikacijo oseb. Ti podatki so poslovna skrivnost in jih sme koncesionar sporočiti drugim osebam le, če zakon to določa. Dnevno mora voditi tudi posebne evidence o ugotovljenih ali opaženih nepravilnostih na igralnih napravah in pripomočkih ter pri izvajanju in poteku igre. Kajti za vsako vrsto posebnih iger na srečo mora imeti koncesionar pravila, ki morajo ustrezati veljavnim poslovnim običajem, sestavljena v slovenščini ter še v najmanj dveh tujih jezikih. Ta pravila morajo biti igralcem v igralnici vselej na razpolago.

Koncesionar mora organizirati ustrezen nadzor tudi nad prirejanjem iger na srečo na igralnih mizah in nadzor nad obračunom blagajn in trezorja. Vzpostavljen mora imeti nadzorni informacijski sistem igralnih naprav, ki je povezan v informacijski sistem nadzornega organa in nadzornemu organu zagotavlja neposreden nadzor. Ta »on-line« nadzor mora verodostojno spremljati, beležiti in shranjevati podatke o igranju in dogajanju na posameznih igralnih napravah, vključevati blagajniško poslovanje, povezano s prirejanjem iger na posameznih igralnih napravah, ter spremljati in beležiti dogodke, povezane z delovanjem on-line nadzora. Podrobnejše predpise o tehničnih in drugih lastnostih omenjenega nadzora, lastnostih igralnih naprav ter druga navodila s tega področja izda minister, pristojen za finance. V 82. členu ZIS je določeno, da koncesionar ne sme opravljati posojilne dejavnosti.

Udeležba pri posebnih igrah na srečo

Udeležba pri posebnih igrah na srečo oziroma vstop v igralnico je dovoljen samo osebam, starim najmanj 18 let. Pogoje za obisk v igralnici določa koncesionar; pri tem lahko

posameznim osebam ali skupinam oseb prepove vstop v igralnico, ne da bi bilo treba navesti razloge za takšno odločitev. Tistim, ki pri izvajanju posebnih iger na srečo kršijo pravila iger, lahko prepove nadaljnjo udeležbo v igrah. Po noveli ZIS iz leta 2010 je urejena tudi samoprepoved (91. člen ZIS). Igralec lahko namreč od gospodarske družbe, ki je pridobila koncesijo za prirejanje posebnih iger na srečo v igralnici ali igralnem salonu, s pisno izjavo zahteva, da mu za najmanj šest mesecev in največ tri leta prepove udeležbo pri igrah na srečo. Pred odločitvijo o samoprepovedi mora biti opozorjen o posledicah, v primeru, da se za to odloči, mora napisati pisno izjavo, ki je v času trajanja ne more preklicati. Samoprepoved velja na celotnem območju Republike Slovenije.

Posebne določbe za delavce v igralnici

ZIS (od 85. do 90. člena) vsebuje posebne določbe za delavce v igralnici, ki narekujejo, da morajo vodje igralnic, krupjeji, vodje iger, osebe, ki opravljajo interni nadzor, ter glavni in pomožni blagajnik imeti dovoljenje za delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo (licenco), ki ga izda posebna komisija. K vlogi za pridobitev licence mora koncesionar predložiti dokazila o izpolnjevanju z zakonom določenih pogojev. Če oseba oziroma delavec med trajanjem delovnega razmerja ne izpolnjuje več pogojev ali preneha opravljati delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo, mora koncesionar o tem obvestiti komisijo, ki licenco odvzame. Komisija pa mora o odvzemu obvestiti tudi nadzorni organ.

Osebe, ki sodelujejo pri prirejanju posebnih igre na srečo pri posameznem koncesionarju, se pri njemu ne smejo udeleževati posebnih iger na srečo. Prav tako morajo kot poslovno skrivnost varovati podatke o igralcih, bodisi o njihovih dobitkih ali izgubah, številu obiskov ter o njihovih spremljevalcih. Določeno je tudi, da delavci, ki vodijo posebne igre na srečo ali nadzorujejo igre, ne smejo od igralcev sprejemati napitnin, posojil ali drugih ugodnosti zase ali za koga drugega. Prav tako oni sami ne smejo finančno pomagati igralcem.

Napitnina

Novela ZIS iz leta 2010 je na novo uredila tudi napitnine. Ne glede na določbo 88. člena ZIS, ki kot že omenjeno prepoveduje sprejemanje napitnin in drugih ugodnosti, se je besedilo 91. člena spremenilo tako, da igralci lahko dajejo napitnino v posebne skrinjice pri igralnih mizah, igralnih avtomatih, blagajnah in na recepciji. Ta napitnina je sestavni del prihodkov koncesionarja in se v celoti nameni za plače zaposlenih za delovno uspešnost. Pri delitvi napitnine so izvzeti člani uprave in drugi vodilni delavci koncesionarja. Napitnina se med zaposlene razdeli sorazmerno z višino napitnine, ki jo ustvarijo na posameznih delovnih mestih v igralnici, in se podrobneje določi s panožno kolektivno pogodbo.

Nadzor

Določbe o nadzoru nad prirejanjem iger na srečo so obravnavane v 107., 108. in 109. členu ZIS. Prirejanje iger na srečo nadzira Urad Republike Slovenije za nadzor prirejanja iger na srečo (UNPIS). Nadzorni organ preverja in analizira podatke za dodelitev in podaljšanje koncesij, nadzira in analizira izvajanje tega zakona in drugih predpisov, izdanih na njegovi podlagi, nadzira opravljanje dejavnosti, izdaja odločbe, spremlja, zbira in analizira podatke, ki jih prejema od koncesionarja v skladu z določbami ZIS, ter opravlja druge upravne in z njimi povezane strokovne naloge. Če nadzorni organ pri opravljanju nadzora ugotovi, da se igre na srečo prirejujejo v nasprotju z zakonom ali na njegovi podlagi izdanimi predpisi, koncesijsko pogodbo, sprejetimi pravili ali splošnimi akti, izda odločbo za odpravo ugotovljenih nepravilnosti. Ob tem se določijo roki, v katerih mora koncesionar odpraviti ugotovljene nepravilnosti. Rok ne sme biti daljši kot 30 dni od vročitve odločbe. Če koncesionar v tem roku ne odpravi ugotovljenih nepravilnosti, lahko nadzorni organ z odločbo prepove opravljanje dejavnosti v celoti ali deloma do izvršitve odločbe.

2.1.3 *Pravilnik o licencah za delo in Igralniški standard*

Glede ureditve in določitve pogojev za opravljanje poklica v igralniški dejavnosti sta pomembna dva pravna vira, in sicer Pravilnik o licencah za delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo (Uradni list RS, št. 45/02, 77/02) in Igralniški standard za osebe, ki morajo za delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo imeti dovoljenje – licenco (Uradni list RS, št. 19/02, 104/04). Pravilnik določa pogoje, način in postopek pridobitve in odvzema dovoljenja za delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo (licenca), sestavo in naloge posebne komisije za izdajo licenc in način vodenja registra licenc. S Standardom so določene posamezne skupine delavcev, ki v okviru organiziranja, izvajanja in nadziranja posebnih iger na srečo opravljajo dela in naloge le na podlagi licence. Standard za te skupine določa izobrazbene, delovne in druge pogoje, ki jih morajo izpolnjevati zaposleni za delo v prirejanju iger na srečo. Na ta način je za osebe, ki želijo pridobiti licenco, določen minimum izobrazbe, delovnih izkušenj in drugih pogojev. Za krupjeja je določeno, da mora imeti dokončan izobraževalni program pete stopnje ali uspešno dokončan program četrte stopnje in pet let delovnih izkušenj kot krupje oziroma certifikat za poklic krupjeja. Zahtevano je znanje slovenskega jezika in enega od uradnih jezikov EU.

Pravilnik (2. člen) določa osebe, ki morajo za opravljanje dela v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo imeti licenco; to so vodja igralnice, vodja iger, interni nadzornik, krupje ter glavni ali pomožni blagajnik. Delavec, ki na dan uveljavitve pravilnika ne izpolnjuje pogojev glede predpisane stopnje izobrazbe, ki so navedeni v igralniškem standardu, in ima sklenjeno delovno razmerje pri koncesionarju v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo ali prireditelju, ki prireja posebne igre na srečo na igralnih avtomatih zunaj igralnic, lahko pridobi licenco, če izpolnjuje vse ostale pogoje za pridobitev licence. Pri

tem mora v šestih letih od pridobitve licence pridobiti ustrezno stopnjo izobrazbe. V primeru, da v omenjenem roku komisiji ne predloži dokazila o pridobljeni izobrazbi, se mu licenca odvzame.

Glede postopka pridobitve in odvzema licence (od 6. do 16. člena) je zapisano, da se postopek začne na predlog kandidata z vlogo, katero vloži na urad RS za nadzor prirejanja iger na srečo. K vlogi mora koncesionar predložiti overjena dokazila, da kandidat izpolnjuje pogoje, ter dokazilo, da ni bil pravnomočno obsojen na zaporno kazen. Poleg tega mora k vlogi predložiti pisno izjavo, da kandidat izpolnjuje tudi pogoje iz 4. člena pravilnika (dodatni pogoji in zahteve s strani koncesionarja), v kateri mora navesti tudi vrsto delovnega mesta. O vlogi za izdajo licence odloča komisija, ki lahko na podlagi 9. člena pravilnika pred izdajo odločbe za razjasnitev vseh okoliščin opravi razgovor s kandidatom ali imetnikom licence, ki je v postopku odvzema licence. Če torej ugotovi, da so izpolnjeni vsi pogoji, komisija izda odločbo o dodelitvi licence, ki velja, dokler njen imetnik izpolnjuje pogoje. V primeru, da koncesionar ugotovi, da imetnik ne izpolnjuje več pogojev ali preneha opravljati delo v tej dejavnosti, mora koncesionar v 8 dneh pisno obvestiti komisijo z navedbo razlogov za odvzem. Za prenehanje opravljanja dela se šteje vsaka prekinitve, ki je daljša od enega leta. V primeru, da želi imetnik oziroma delavec opravljati delo, za katero že ima licenco, pri drugem koncesionarju, mora pridobiti novo licenco (13. člen).

2.2 Ureditev delovnih razmerij v igralništvu

V nadaljevanju diplomske naloge sem na podlagi hierarhije pravnih virov, začeni s splošnim Zakonom o delovnih razmerjih, nato prek avtonomnih podzakonskih aktov, natančneje Kolektivne pogodbe dejavnosti gostinstva in turizma ter avtonomnimi pravnimi viri, primerjala in analizirala ureditev določenih elementov pogodbe o zaposlitvi krupjeja. Celotna analiza ne bi bila smiselna, če ne bi temeljila na zakonodajni podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKoIP, Uradni list RS, št. 43/2006), ki v 4. členu določa, da kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavca ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko ZDR določa drugače. Mežnar (2000, 62) je mnenja, da se za delovno pravo kot najpomembnejše avtonomne formalne pravne vire nedvomno štejejo kolektivne pogodbe. Po definiciji je kolektivna pogodba akt, s katerim se v skladu z zakonom in predpisi podrobneje urejajo odgovornosti, obveznosti in pravice delavcev (Mežnar 2000, 215). Avtor poudarja nesporno dejstvo, da delovna zakonodaja brez kolektivnih pogodb ne bi mogla v celoti učinkovati, ob tem pa dodaja, da kolektivne pogodbe brez fakultativnih in obveznih napotil zakonske podlage ne bi bile oziroma niso vsebinske popolne.

Uvodoma je smiselno poudariti, da je bila podjetniška kolektivna pogodba sprejeta nedavno, to je v času pisanja diplomske naloge. Podjetniška kolektivna pogodba velja za vse delavce, zaposlene v družbi Casino Portorož, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali za določen čas, s polnim ali krajšim delovnim časom. Velja tudi za poslovodne delavce in

vodilne delavce, če se določila pogodbe nanje sklicujejo, in za učence, dijake, študente na praktičnem usposabljanju oziroma delovni praksi. Uprava družbe in reprezentativni sindikati se glede tarifnega dela še pogajajo oziroma usklajujejo. V končnih določbah je urejeno, da sta se pogodbeni stranki dogovorili, da bo delodajalec v roku 60 dni od podpisa podjetniške kolektivne pogodbe vsem delavcem ponudil v podpis nove pogodbe o zaposlitvi, ki bodo usklajene z omenjeno kolektivno pogodbo. Določena vprašanja so trenutno še urejena z Začasnim dogovorom (Casino Portorož 2009b) ali Sporazumom o delovnem času za zaposlene v operativi igralništva (Casino Portorož 2011b). Na podlagi tega dejstva sem v nadaljevanju določena vprašanja povzemala oziroma analizirala iz omenjenega dogovora oziroma sporazuma, ki sta pravno enakovredna kolektivni pogodbi podjetja. Glede na obravnavano tematiko sem izpostavila pet vidikov, ki prikazujejo posebnosti delovnih razmerij v igralništvu, in sicer delovni čas oziroma razporejanje delovnega časa, nočno delo, odmore in počitke, plačilo za delo ter letni dopust.

2.2.1 Delovni čas

Delovni čas je delovnoppravna kategorija, ki je pomembna tako za delavce kot posameznike oziroma kot skupino, kakor tudi za podjetje (Končar 2009, 127). Delovni čas lahko obravnavamo z ekonomskega, socialnega in sociološkega vidika. Delodajalcu predstavlja njegovo omejevanje oziroma določanje njegove dolžine ter razporeditve predvsem osnovo za organiziranje delovnega procesa. Medtem za delavce pomeni pomemben element pri uskladitvi poklicnih in družinskih obveznosti ter prostega časa (Belopavlovič 2010, 264). Glede na to, da delovnega časa ne ureja samo zakonodaja, ampak tudi številni avtonomni viri, je vprašanje njegove ureditve zanimivo povezovati s stopnjo razvoja kolektivnih delovnih razmerij v podjetju (Končar 2009, 127). Na podlagi napisanega bo torej zanimiva primerjalna analiza določil o razporeditvi delovnega časa, ki izhajajo iz splošnega zakonodajnega okvira in panožne oziroma predvsem podjetniške kolektivne pogodbe.

ZDR razporejanje delovnega časa obravnava v 147. členu. Krašovec (2008, 537) pravi, da je razporejanje delovnega časa v domeni delodajalca, saj predstavlja enega izmed elementov organiziranja in izvajanja delovnega procesa. Prvi odstavek omenjenega člena določa, da se razporeditev in pogoji za začasno razporeditev delovnega časa določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Pogodbeni stranki se torej lahko o konkretni razporeditvi delovnega časa delavca dogovorita v pogodbi o zaposlitvi ali pa se glede tega sklicujeta na veljavne kolektivne pogodbe oziroma splošne akte delodajalca. Ob tem se lahko tudi sklicujeta neposredno na letni delovni koledar. Krašovec (2008, 538-539) svoje trditve zaključuje s priporočilom, da pogodbeni stranki v pogodbi o zaposlitvi določita tudi primere oziroma razloge uvedbe dopustnosti začasne razporeditve delovnega časa. ZDR v nadaljevanju, drugi odstavek, določa, da mora delodajalec pred začetkom koledarskega leta oziroma poslovnega leta določiti letni raspored delovnega časa in o tem obvestiti delavce in

sindikate pri delodajalcu. Glede obravnavanega člena Krašovec (2008, 538) dodaja, da je letni raspored dela v zvezi z delovnim časom najpomembnejši dokument. Kajti prav z letnim rasporedom se določi delovne dneve, dela proste dneve ter kakšen je delovni čas zaposlenih. Namen seznanitve delavcev z letnim delovnim koledarjem oziroma rasporedom dela je ta, da nudi možnost delavcem, da si ustrezno organizirajo svoje družinsko življenje. ZDR ureja tudi primere, ko oziroma če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa. Ob tem je dolžnost delodajalca, da, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemelji svojo odločitev. S to določbo je določena dodatna pravna podlaga, ki omogoča prilagajanje delovnega časa potrebam delavcev s starševskimi obveznostmi. Vendar pa ta obveznost ni absolutna, saj je mogoča le v primerih, ko to dopuščajo potrebe delovnega procesa (Krašovec 2008, 540).

Zaradi spremenljivih potreb delovnega procesa se lahko razporeditev delovnega časa preoblikuje iz enakomerne razporeditve v začasno razporeditev, pri čemer je v skladu s četrtem odstavkom 147. člena ZDR delodajalec obvezan, da delavce o takšni prerazporeditvi pisno obvesti najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa. ZDR omogoča delavcu in delodajalcu tudi alternativo neenakomerne razporeditve delovnega časa, če to zahteva narava ali organizacija dela oziroma potreba uporabnikov (147. člen). ZDR torej dopušča začasno in neenakomerno razporejanje delovnega časa, in sicer na način, da ju obravnava skupaj. Iz tega lahko sklepamo, da zakon s pojmom začasne razporeditve označuje začasno neenakomerno razporeditev delovnega časa, ko se delovni čas za določen čas, torej začasno, neenakomerno razporedi (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 542). Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu, medtem ko pri neenakomerni ali začasni razporeditvi delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Sedmi in osmi odstavek 147. člena določata, da se v primeru neenakomerne in začasne razporeditve delovnega časa upošteva delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev. Upošteva se tudi določba 145. člena ZDR o prepovedi dela preko polnega delovnega časa (nadurno delo), ki velja tudi v primeru neenakomerne ali začasne prerazporeditve delovnega časa.

V KPGiT ni določil, ki se podrobneje nanašajo na ureditev razporejanja delovnega časa, zaradi česar jih ni smiselno izpostaviti oziroma obravnavati. Komisija za razlago omenjene kolektivne pogodbe je namreč na podlagi uveljavitve ZDR (Uradni list, št. 42/02) določila, katera določila se še uporabljajo in katera niso več v veljavi. Posledično so torej omenjena določila urejena že v samem ZDR in se jih zaradi tega v KPGiT ne upošteva več.

Omenjeni vidik delovnega razmerja je natančneje urejen v podjetniški kolektivni pogodbi. Delovni čas je v družbi načeloma enakomerno razporejen, vendar je zaradi narave ali organizacije dela oziroma potreb uporabnikov lahko delovni čas posameznih organizacijskih enot razporejen neenakomerno. Takšna ureditev sledi načelu prožnejšega delovnega razmerja,

saj je glede na poslovni proces lažje organiziran delovni čas. Neenakomerna razporeditev delovnega časa je nujna v dejavnostih, ki so sezonsko pogojene, oziroma tistih dejavnostih, v katerih so velika nihanja v obsegu dela (Krašovec 2008, 542). Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni razporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 48 ur na teden, razen v mesecu avgustu, kjer sme trajati največ 56 ur na teden. Prva razlika se kaže v trajanju ur, saj ZDR v 147. členu določa, da ne sme trajati več kot 56 ur, medtem ko podjetniška kolektivna pogodba določilo upošteva le za mesec avgust, ko je povečan obseg dela. ZDR (147. člen) glede pogojev za začasno prerazporeditev delovnega časa določa, da se ta uredi s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Skladno s tem določilom so razlogi za začasno prerazporeditev vključeni v podjetniško kolektivno pogodbo, ki določa, da se delovni čas posameznih delavcev, delavcev posamezne enote ali vseh delavcev med letom začasno prerazporedi v naslednjih primerih: ob nepričakovanem povečanem obsegu dela, povečanem obisku (nenačrtovana prireditve, nenaden prihod večje skupine gostov) ter v primeru nepredvidene nenadne odsotnosti delavcev. Ob tem je podana omejitev, da se lahko posameznemu delavcu delovni čas iz tega razloga začasno prerazporedi največ šestkrat v letu, več pa le, v kolikor delavec s tem soglaša. Delodajalec mora v pisni obliki obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa, kar je urejeno skladno s četrtem odstavkom 147. člena ZDR.

Zaradi potreb igralniške dejavnosti in narave dela je torej delovni čas za delovno mesto krupjeja občasno tudi neenakomerno oziroma začasno razporejen. Sistem dela za vse delavce na igralnih mizah je 4:2 (to pomeni, da delavec 4 dni dela, nato pa ima 2 dneva prosto) in je opredeljen v letnem razporedu dela. Med letom se lahko torej zaradi potreb delovnega procesa sistem dela spremeni v soglasju z reprezentativnimi sindikati na 5:2 ali 3:2. Konkretno se razpored delovnega časa, vključno s koriščenjem letnega dopusta in upoštevanjem ostalih odsotnosti delavcev, opravi z mesečnimi razporedi, do 25. v mesecu za naslednji mesec. Ob tem podjetniška kolektivna pogodba določa, da se sprememba urnikov objavi tudi na oglasnih deskah družbe oziroma enot.

2.2.2 Nočno delo

Nočno delo predstavlja eno izmed oblik organizacije delovnega časa, ki običajno izhaja iz zahteve po kontinuiranosti delovnega procesa ali zaradi narave dejavnosti oziroma storitev ali proizvodov (Krašovec 2008, 546-547). Avtor nadaljuje, da je nočno delo za delavce obremenjujoče, saj je dokazano, da je človeško telo ponoči bolj dovzetno za obremenilne oblike organizacije dela. Predvsem dolgotrajno nočno delo škodljivo vpliva na zdravje delavcev in posledično na varnost na delovnem mestu, zaradi česar je problematika nočnega dela predmet urejanja v mednarodnih dokumentih, katerih cilj je zaščita delavcev, ki opravljajo nočno delo.

ZDR (149. člen) definira nočno delo kot delo v času med 23. in 6. uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in 7. uro naslednjega dne. Tako Krašovec (2008, 550) kot tudi Belopavlovič (2010, 270) poudarjata pomen opredelitve nočnega dela oziroma nočnega delavca, saj je pomembna iz dveh vidikov, in sicer zaradi dodatka k plači, do katerega je upravičen delavec, ki delo opravlja v nočnem času, in zaradi pridobitve »statusa« nočnega delavca oziroma njegovega posebnega varstva. ZDR namreč določa, da ima delavec, ki dela ponoči vsaj tri ure svojega dnevnega delovnega časa, oziroma delavec, ki dela ponoči vsaj tretjino polnega letnega delovnega časa, pravico do posebnega varstva (150. člen). V drugem odstavku obravnavanega člena je določeno, da mora delodajalec delavca, ki bi se mu po mnenju zdravniške komisije zaradi nočnega dela poslabšalo zdravstveno stanje, zaposliti na ustrezno delo podnevi. Delodajalec mora na podlagi tretjega odstavka 150. člena nočnim delavcem zagotoviti daljši dopust in ustrezno prehrano med delom ter strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa. Vendar so delavci, ki delajo v nočnem času, krajše časovno obdobje izvzeti iz večine omenjenih pravic, ki pripadajo delavcem, ki delajo ponoči. To je tudi povsem logično, saj nočno delo takim delavcem ne predstavlja večje psihične in fizične obremenitve, zaradi česar ne potrebujejo dodatne zaščite (Krašovec 2008, 554). V nadaljevanju četrti odstavek določa: če delo, organizirano v izmenah, vključuje tudi nočno izmeno, mora delodajalec zagotoviti njihovo periodično izmenjavo. Pri tem sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje en teden. V okviru tako organiziranega dela sme delavec delati ponoči daljše časovno obdobje le, če s takim delom izrecno pisno soglaša. Delodajalec ne sme razporediti na nočno delo delavca, ki nima urejenega prevoza na delo in iz dela, skladno s petim odstavkom 150. člena. Glede ureditve 150. člena Krašovec (2008, 558) meni, da delodajalec ne more zahtevati od delavca, da ima lastno osebno vozilo ter da to vozilo uporablja za prevoz na delo. Po njegovem mnenju je vsebina člena v veliki meri odvisna od ureditve v kolektivnih pogodbah ter sodni praksi. Pomen priznanja statusa nočnega delavca je torej v tem, da imajo le nočni delavci pravice, ki izhajajo iz drugega in tretjega odstavka 150. člena, medtem ko pravice, ki so navedene v četrtem in petem odstavku, pripadajo vsem delavcem, ki delajo ponoči.

Delovni čas nočnega delavca ne sme v obdobju štirih mesecev trajati povprečno več kot osem ur na dan, kar je v skladu s prvim odstavkom 151. člena ZDR. V drugi točki obravnavanega člena je še zapisano, da delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne sme trajati več kot 8 ur na dan. Določba o absolutni omejitvi delovnega časa je varovalne narave, nočno delo namreč že samo po sebi pomeni tveganje za zdravje delavca, ob tem pa je narava dela takšna, da predstavlja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare. ZDR v 152. členu določa, da se mora delodajalec pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja, z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati o določitvi časa, ki se šteje za čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela in o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih. Pomembno je predvsem določilo o obveznosti delodajalca glede

periodičnega posvetovanja s sindikati, saj se ta nanaša le v primeru nočnih delavcev, ne pa tudi na tiste delodajalce, ki imajo delovni čas organiziran tako, da delavci opravljajo delo tudi ponoči. Ker ZDR podrobneje ne določa, na kakšen način se mora delodajalec s sindikati posvetovati, je možno pojem »posvetovanja« razlagati tako, da jih je dolžan seznaniti o prihodnjih določitvah, povezanih z nočnim delom ter poskušati uskladiti stališča. Delodajalec si mora torej prizadevati, da s sindikatom uskladi mnenja, kar ne pomeni, da mora njihova stališča v celoti upoštevati. V primeru, da pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, je delodajalec te dolžnosti prost, saj ga zakon ne zavezuje k posvetovanju z delavci (Krašovec 2008, 561-562).

Na podlagi obravnave nočnega dela lahko zaključim, da ZDR nameni temu področju relativno precej pozornosti in ga okvirno dobro opredeljuje. Taka trditev pa ne velja za obravnavo nočnega dela v KPGiT, v kateri so bila merila za nočno delo opredeljena »le« v 28. členu, ki pa ni več v uporabi. Komisija za razlago KPGiT (2003) je namreč določila, katere določbe v zvezi z uveljavitvijo ZDR se še uporabljajo in katera ne.

Podjetniška kolektivna pogodba prinaša ugodnejšo ureditev glede definiranja trajanja nočnega dela. Določeno je namreč, da se za delavce, ki delajo na delovnih mestih pit bossa in krupjeja kot nočno delo šteje čas med 22. in 7. uro naslednjega dne.³ Velja torej ugodnejša opredelitev nočnega dela, saj ZDR obravnava nočno delo v času med 23. in 6. uro naslednjega dne. Razlik ne bi bilo, če bi bilo delo krupjejev obravnavano kot izmensko delo, saj v tem primeru tudi ZDR postavlja isti časovni okvir, vendar temu ni tako. Krupjeji so si torej s podjetniško kolektivno pogodbo pridobili ureditev, s katero se jim dve dodatni uri štejeta kot nočno delo, kar ima neposredni vpliv na končno število nočnih ur ter s tem na večje dodatke pri plači. Ostala določila nočnega dela ostajajo enaka, kot jih določa že ZDR, kar je nekoliko presenetljivo, glede na to, da je ključen element delovnega mesta krupjeja prav nočno delo.

2.2.3 Odmori in počitki

ZDR obravnava odmore in počitke, ki pomenijo delavcu pomembno pravico in delodajalcu dolžnost in odgovornost, da mu to omogoči. Zagotovitev minimalnega odmora in počitka je nujno potrebna za preprečitev pretiranega izčrpanja delavčeve delovne sposobnosti ter s tem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu (Krašovec 2008, 570). Med dnevnim delom (154. člen) ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut. Delavec, ki dela krajši delovni čas (najmanj 4 ure na dan), ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Dolžina odmora se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa. Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa. Omenjena določba je torej skladna z namenom odmora, saj bi bilo

³ Določilo 46. člena podjetniške kolektivne pogodbe se prične uporabljati 1. 1. 2012.

nesmiselno določiti odmor takoj po začetku dela oziroma na koncu delovnega časa, ko delavec preneha s svojim delom in mu pripada pravica do koriščenja dnevnega počitka (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 576). Prav tako je določeno, da se čas odmora med dnevnim delovnim časom všteva v delovni čas. Krašovec (2008, 573) pravi, da je bilo prav to vprašanje, torej vštevanje odmora v delovni čas, v času usklajevanja vsebine ZDR eno najbolj spornih. Stališča delodajalcev in sindikatov so bila izrazito nasprotujoča, vendar je bil sprejet kompromis, ki določa, da se sicer čas odmora še vedno všteva v delovni čas, da pa se odmor med delom ne všteva v efektivni⁴ delovni čas, na podlagi katerega se izračunava produktivnost dela. V skladu s tretjim odstavkom 126. člena ZDR delavec torej za čas odmora med delovnim časom prejme enako plačilo, kot če bi delal.

Počitka, ki ju ZDR v svojem 155. in 156. členu omenja, sta počitek med zaporednima delovnima dnevi in tedenski počitek. Slednji pripada delavcu v obdobju sedmih zaporednih dni v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora ob tem delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu. Glede počitka med zaporednima delovnima dnevi (155. člen) je zapisano, da ima delavec v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. V nadaljevanju je dodano, da ima delavec v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve, pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur. Kot že omenjeno, se z zakonsko določitvijo minimalnih obdobj med dnevnim delom in med dvema zaporednima delovnima dnevi ter v obdobju enega tedna zagotavlja varnost in zdravje pri delu in preprečuje utrujenost delavcev. Tako odmor kot dnevni ter tedenski počitek imajo varovalni značaj, se pa razlikujejo v tem, da se odmor všteva v delovni čas, zaradi česar so delavci pri njegovi izrabi v določeni meri omejeni, medtem ko se počitek ne všteva v delovni čas; delavci ga izrabijo po dnevnem ali tedenskem delu, kar pomeni, da ga koristijo popolnoma svobodno (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 571-572). Zanimiva je trditev Belopavloviča (2010, 272), ki pravi, da je kljub temu, da je zakonodaja na področju urejanja delovnega časa ter zagotavljanja odmorov in počitkov jasna, v praksi prav na tem področju storjenih veliko kršitev.

Ureditev področja odmora in počitkov v KPGiT, podobno kot že obravnavana ureditev delovnega časa ter nočnega dela, ne prinaša bistvenih ugodnejših določil glede na ZDR. Kljub temu velja izpostaviti osmi odstavek 26. člena KPGiT, ki določa, da se delavec pravici do odmora med delovnim časom, dnevnemu in tedenskemu počitku ne more odpovedati.

V sporazumu, ki je sestavni del podjetniške kolektivne pogodbe, so podrobneje urejeni elementi delovnega časa, efektivnega delovnega časa in odmorov ter počitkov. Sporazum o

⁴ Drugi in tretji odstavek 141. člena ZDR navajata, da je efektivni delovni čas vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Efektivni delovni čas je osnova za izračun produktivnosti dela.

delovnem času za zaposlene v operativi igralništva, sta stranki sklenili s ciljem zagotavljanja delovnih procesov v igralništvu, potrebne kvalitete dela ter ustreznih delovnih pogojev delavcev. Delavec, ki dela polni delovni čas, ima pravico do nepretrganega 30-minutnega odmora med delom v skladu s 154. členom ZDR. Delavec ima še pravico do dodatnih odmorov med delovnim časom, interminence dela so po sistemu trajanja 30:15⁵ ali v drugem razmerju 2:1 (v okviru ene ure). Vsa odstopanja so lahko samo v primeru nenadne odsotnosti delavcev zaradi bolniškega staleža, povečanega koriščenja letnih dopustov, sindikalnih izletov (nenapovedan izostanek najmanj petine zaposlenih na istem delovnem mestu) in lahko znašajo 45:15 ali v drugem razmerju 3:1 (v času ene ure). Izjemoma je dovoljena dodatna obremenitev pri igri Chemin de fer na 10 ur, z maksimalno interminenco 40:20. Takšna ureditev odmorov med delovnim časom je nujna že zaradi same narave dela za igralno mizo in predvsem kakovostnega izvajanja delovnega procesa.

2.2.4 Plačilo za delo

Krašovec (2008, 458) in Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček (2002, 457-458) glede ureditve plač pravijo, da ZDR povzema nekatere določbe oziroma pravice, ki so bile sicer predmet kolektivnega dogovarjanja oziroma kolektivnih pogodb pred njegovim sprejemom. ZDR razlikuje plačilo za delo in plačo. Plačilo za delo je širši pojem, medtem ko je plača ožji pojem. S takšnim pristopom ZDR sledi ureditvi plač v dosedanji ureditvi, ki je uveljavljen tudi v kolektivnih pogodbah (Krašovec 2008, 463).

Pomembna delodajalčeva dolžnost je zagotovitev plačila delavcu za opravljanje dela v skladu z določbami 126. do 130., 133. do 135. in 137. člena ZDR (42. člen). Glede na določbo 126. člena ZDR je plačilo za delo sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. Plača delavca je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Če je v kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi tako navedeno, se vključuje v plačo tudi plačilo za poslovno uspešnost. Na pomembno dejstvo opozarjata Šetinc Tekavc in Tekavc (2008, 98-99), ko pravita, da delodajalec ne more enostransko posegati v plačo, še posebej ne v osnovno plačo, ko je pogodba o zaposlitvi že sklenjena. Drugi deli plače so namreč po svoji naravi variabilni, osnovna plača pa je določena glede na zahtevnost delovnega mesta in ne glede na pričakovane rezultate dela.

Omenjene sestavine plače so v naslednjih členih bolj natančno opredeljene, in sicer se osnovna plača določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o

⁵ Interminence dela po sistemu 30:15 ali 2:1 (v okviru ene ure) pomenijo, da delavci 30 minut delajo in imajo zatem 15 minut odmora. Po odmoru ponovno 30 minut delajo in imajo 15 minut odmora, kar pomeni, da se sistem dela in odmorov ponavlja oziroma kroži.

zaposlitvi (127. člen). Drugi in tretji odstavek 127. člena določata, da se delovna uspešnost določi glede na gospodarnost, obseg opravljanja dela in kvaliteto dela, medtem ko se dodatki določijo za posebne pogoje dela. Delodajalec mora glede meril in načina ocenjevanja delovne uspešnosti delavca, ki morajo biti relativno objektivna, sprejeti notranji akt ali pa jih zapisati v pogodbi o zaposlitvi. Navesti je potrebno, kaj je predmet ocenjevanja, kako se ocenjuje in kakšna je najnižja ter najvišja ocena oziroma delovna uspešnost. Merila in način določanja delovne uspešnosti so lahko opredeljeni tudi v pogodbi o zaposlitvi, vendar se v tem primeru merila upoštevajo drugače, saj so pogodbeni kategorija. V nasprotju s splošnim aktom, ki ga lahko delodajalec po predpisanem postopku sprejme ali spremeni, se merila v pogodbi o zaposlitvi spreminjajo le s soglasjem obeh pogodbenih strank (Šetinc Tekavc in Tekavc 2008, 103-105).

Dodatki se, kot omenjeno, določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki iz naslova razporeditve delovnega časa so lahko opredeljeni v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca. V primeru, da so določeni v kolektivni pogodbi, jih delodajalec s splošnim aktom ne more spremeniti ali znižati. Lahko pa s splošnim aktom določi višje dodatke oziroma določi tiste dodatke, ki niso zajeti v kolektivni pogodbi, kar pomeni, da mora o tem seznaniti sindikat in svet delavcev o nameravanih spremembah (Šetinc Tekavc in Tekavc 2008, 102). Dodatki, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, lahko izhajajo tudi iz naslova posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu in se določijo s kolektivno pogodbo. Četrty odstavek 127. člena glede ureditve dodatkov še določa, da se njihova višina določi v kolektivni pogodbi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke. Krašovec (2008,468) pravi, da je na podlagi določila, da se višina dodatka določi v nominalnem oziroma fiksnem znesku, dopuščena možnost, da so delavci, ki delajo v enakih pogojih, upravičeni do enakega dodatka ne glede na višino njihove osnovne plače. ZDR tudi določa (128. člen), da se dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na delo proste dneve po zakonu med seboj izključujeta. Med seboj pa se ne izključujejo dodatki za nočno delo, nadurno delo ter dodatek za delo v nedeljo ali na po zakonu dela prost dan. Četrty odstavek 128. člena določa še, da se dodatki obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. Tudi Šetinc Tekavc in Tekavc (2008, 102) dodajata, da se dodatki obračunajo glede na dejansko izpostavljenost delavca posebnim delovnim pogojem, zaradi česar obračun zahteva njihovo natančno urno evidenco. Poleg omenjenih dodatkov delavcu pripada tudi dodatek na delovno dobo (129. člen), njegova višina pa se prav tako določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Višine dodatka ZDR torej ne ureja, ampak le napotuje na njegovo ureditev v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti. Kljub temu je smiselno oziroma potrebno omenjeno določbo obravnavati skupaj z določbo 238. člena ZDR, ki določa, da delavci, ki so imeli ob uveljavitvi ZDR (to je 1. januar 2003) dodatek za delovno dobo najmanj v višini pol odstotka osnovne plače za vsako izpolnjeno leto delovne dobe, ohranijo tak dodatek. Ohranijo ga namreč lahko ne glede na višino dodatka, ki bo določen s

kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. V primeru, da bo v kolektivni pogodbi določen višji dodatek, pa so delavci upravičeni do dodatka, ki je torej višji (Krašovec 2008, 471-472).

Kot že omenjeno, ZDR v 126. členu določa, da je poleg obveznih sestavin plače, torej osnovna plača, dodatki in del plače za delovno uspešnost, možno s kolektivno pogodbo določiti tudi plačilo za poslovno uspešnost. KPGiT (52. člen) namreč narekuje, da plačo delavca sestavlja tudi del plače iz naslova uspešnosti poslovanja. Kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu ob sprejemu poslovnega načrta (58. člen). V nadaljevanju je zapisano, da se ob sprejemu odločitve o višini sredstev za izplačilo plače dogovorita tudi o načinu izplačevanja in odložitvi njenega izplačila. Zadnji odstavek 58. člena tudi določa, da delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače sorazmerno obračunanim plačam za efektivni delovni čas. Glede osnovne plače (52. člen) je v drugem odstavku določeno, da delavec in delodajalec določita znesek osnovne plače delavca v pogodbi o zaposlitvi. Osnovna plača delavca za polni delovni čas, vnaprej določene delovne rezultate in normalne delovne pogoje, s katerimi je bil delavec seznanjen pred sklenitvijo delovnega razmerja, ne more biti nižja od izhodiščne plače oziroma od najnižje osnovne plače⁶ za posamezni tarifni razred oziroma plačilni razred, v katerega je delavec razporejen.

Skladno s 127. členom ZDR, ki dovoljuje, da se poleg dodatkov, ki izhajajo iz prerazporeditve delovnega časa, lahko s kolektivno pogodbo določijo tudi dodatki, ki izhajajo iz naslova posebnih obremenitev pri delu, je v 55. členu KPGiT tudi tako določeno. Delavcem namreč pripadajo dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolja, nevarnost pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden (55. člen), vendar je skladno z osmim odstavkom istega člena določeno, da se omenjeni dodatki iz naslova posebnih obremenitev pri delu uredijo s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca. Dodatek se upošteva pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec izpostavljen negativnim vplivom okolja, pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim in pri katerih delavec uporablja zaščitna sredstva. Omenjeni člen prav tako kot ZDR določa, da se dodatki obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada. Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas, oziroma ustrezna urna postavka. ZDR (128. člen) prav tako določa, da se višina dodatkov določi s kolektivno pogodbo. In sicer je delavec upravičen do dodatka v višini 10 odstotkov za vse ure, ki so opravljene v popoldanski izmeni, in sicer od ure, ki je v internem aktu opredeljena kot začetek popoldanske izmene. V primeru, da delavec dela popoldansko izmeno v nedeljo, mu skladno s 55. členom šestega odstavka pripadata oba dodatka, torej tako 10-odstotni dodatek za popoldansko izmeno kot 50-odstotni dodatek za delo v nedeljo, ker se dodatka med seboj ne izključujeta. Delavcu skladno s 55. členom pripadajo naslednji dodatki:

⁶ Aneks h Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 83/2007) določa, da se pojem izhodiščne plače povsod nadomesti s pojmom najnižje osnovne plače.

50-odstotni dodatek za delo v nedeljo ter 10-odstotni dodatek za popoldansko izmeno do 22. ure. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo 8 nepretrganih ur v času od 22. do 7. ure naslednjega dne (149. člen ZDR) in mu po drugi alineji četrtega odstavka 55. člena pripada še 10-odstotni dodatek poleg dodatka za nočno delo. Če delo v nočnem času ni opredeljeno kot izmena, mu za vse ure nočnega dela pripada le 50-odstotni dodatek za nočno delo.

Glede na to, da tarifni del podjetniške kolektivne pogodbe še ni sprejet, velja trenutna ureditev sistema plač. Določeno je, da je osnovna plača delavcev sestavljena iz dela plače, ki se obračuna po formuli »število točk za posamezno delovno mesto krat vrednost točke« ter uskladitveni dodatek za posamezni tarifni razred. Podlaga za razvrščanje delovnih mest v posamezne plačilne razrede so zahteve po dodatnih znanjih, daljših delovnih izkušnjah, večji odgovornosti in težje delovne razmere. Na podlagi tega je delovno mesto krupjeja razvrščeno v štiri kategorije, in sicer krupje I., II., III. in IV. Vsi krupjeji spadajo v isti tarifni razred, vendar zaradi omenjenih kriterijev v različni plačilni razred, za katere je določeno drugačno število točk.

Delavcem se na osnovno bruto plačo obračunavajo dodatki za delovno dobo v višini 0,7 odstotka od osnovne plače za vsako dopolnjeno leto delovne dobe, pri čemer se v delovno dobo všttevajo leta, ki jih je delavec prebil na delovnem mestu ali pri opravljanju samostojne dejavnosti, do maksimalne višine 20 odstotkov. Dodatki izhajajo za posebne pogoje dela iz naslova razporeditve delovnega časa, in sicer za stalno nočno delo (nočni delavec po 150 . členu ZDR) 60 odstotkov, za delo preko polnega delovnega časa do 50 odstotkov, za delo v nedeljo do 50 odstotkov, za delo na dan državnega praznika oziroma dela proste dneve po zakonu do 150 odstotkov. Ugodneje je urejen dodatek za nočno delo in dodatek za delo preko polnega delovnega časa. Za desetino je tako višji dodatek za nočno delo, medtem ko je dodatek za delo preko polnega delovnega časa višji za petino. Sklepam, da je dodatek za nadurno delo toliko višji predvsem zato, ker se v primeru uvedbe nadurnega dela delovni čas povleče pozno v noč. Vendar pa delavcu za čas pripravljenosti na domu ne pripada dodatek po 55. členu KPGiT.

V začasnem dogovoru med delodajalcem in reprezentativnimi sindikati družbe je določeno, da se delavcem, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto krupjeja poleg osnovne plače izplača mesečni stimulatívni dodatek v fiksnem znesku, ki se obravnava kot delovna uspešnost delavca. Za čas odsotnosti delavca zaradi bolezni in poškodbe, ki ni povezana z delom, mu pripada 80 odstotkov fiksnega stimulatívnega dodatka, če je odsotnost daljša od 15 koledarskih dni. Če odsotnost traja od 7 do 14 koledarskih dni, pripada delavcu 50 odstotkov tega zneska, če pa je krajša od 7 koledarskih dni, delavcu za ta čas fiksní stimulatívni dodatek ne pripada. S tako ureditvijo želi delodajalec omejiti bolniški stalež. Delavcu pripada tudi poseben mesečni dodatek iz naslova udeležbe pri delitvi napitnine, kar

izhaja iz določila 91. člena ZIS. Dodatek se obračuna od procentualno določene osnove, in sicer tako, da se napitnina deli s številom upravičencev v posamezni enoti.

Za delovno mesto krupjeja je vsekakor sestava plače v primerjavi z ostalimi delovnimi mesti urejena na poseben način, kar temeljni že na zakonodajnem določilu o napitnini iz ZIS. V delovno uspešnost je zajet tako fiksni del stimulacije kot del napitnine, ki je variabilen. Zahteve med vodstvom podjetja in sindikati glede določitve sestave plače, torej njenega fiksnega in variabilnega dela, v času pisanja diplomskega dela niso usklajene. Glede na to, da je njen variabilni del odvisen predvsem od napitnine, torej popolnoma nestabilne osnove, je seveda vprašanje predvsem v določitvi njenega fiksnega dela oziroma višini osnovne plače. Ali bosta stranki kolektivnih pogajanj določili tudi dodatke za neugodne vplive okolja, ostaja še odprto vprašanje. Vsekakor je potrebno in nujno zagotoviti tak plačni sistem, ki bo dolgoročno vzdržan.

2.2.5 Letni dopust

Ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi oziroma elementov delovnega razmerja je določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta, kar je zapisano v 29. členu ZDR. Teorija in praksa poudarjata pomen pravice do letnega dopusta, saj je regeneracija delavčevega zdravja in delovnih sposobnosti za delo v prihodnje pomembna tako za delavca kot delodajalca in je v javnem interesu (Šetinc Tekavc in Tekavc 2008, 86). V 159. členu ZDR je določeno, da ima delavec pravico do izrabe letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu posameznega delavca. Z ZDR je določena samo spodnja meja trajanja letnega dopusta, ne pa tudi njegova zgornja meja (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 597). Končno število dni letnega dopusta je odvisno od delavčeve razporeditve tedenske delovne obveznosti. Če delavec dela 5 dni na teden, mu pripada najmanj 20 dni letnega dopusta, v primeru, da dela 6 dni na teden, mu posledično pripada 24 dni letnega dopusta (Šetinc Tekavc in Tekavc 2008, 87). Avtorja dodajata, da minimalno trajanje letnega dopusta izraženo v tednih, zagotavlja v izhodišču enako obravnavanje za delavce, ne glede na to, koliko dni v tednu dejansko delajo. Vendar je lahko določitev minimalnega trajanja dopusta v tednih problematična pri delavcih, ki imajo neenakomerno razporejen delovni čas. V takem primeru je delodajalec dolžan upoštevati povprečno število dni med koledarskim letom (Šetinc Tekavc in Tekavc 2008, 88).

Skladno z drugim odstavkom 159. člena imajo starejši delavci, invalidi, delavci z najmanj 60-odstotno telesno okvaro in delavci, ki negujejo ali varujejo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. Do dodatnega dneva letnega dopusta so upravičeni delavci za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Prav tako ima delavec, ki še ni dopolnil 18 let, pravico do dodatnih sedem delovnih dni dopusta

(198. člen). Minimalno trajanje letnega dopusta tako določa zakon, medtem ko se daljše trajanje lahko v skladu s 160. členom določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Člen torej napotuje na določanje kriterijev za dodelitev dodatnega plačanega dopusta, na podlagi njihove podrobnejše opredelitve v kolektivni pogodbi. Običajno so kriteriji vezani na delovno dobo, izobrazbo oziroma zahtevnost ter pogoje dela. Tako kriteriji kot tudi njihova določitev števila dni dodatnega letnega dopusta se lahko uredijo bodisi v splošni kolektivni pogodbi, kolektivni pogodbi dejavnosti ali podjetniški kolektivni pogodbi (Krašovec 2008, 592). V skladu z določbo 8. člena ZDR, v primeru, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, lahko delodajalec sprejme splošni akt, s katerim uredi daljše trajanje letnega dopusta, kot ga določa zakon. Delavci so torej pri odmeri trajanja letnega dopusta upravičeni do upoštevanja nekaterih okoliščin, ki pomenijo dodatne dneve letnega dopusta.

Ureditev letnega dopusta v KPGiT se v primerjavi z ZDR razlikuje že v določitvi njegovega trajanja. V 29. členu KPGiT je določeno, da ima delavec v vsakem koledarskem letu pravico do letnega dopusta, ki ne sme biti krajši od 20 delovnih dni. Razlika je tudi v tem, da je trajanje letnega dopusta v ZDR podano v tednih, torej 4 tedne, medtem ko KPGiT določa njegovo trajanje v dnevih. Glede na to je v skladu z določili ZDR določeno, da delovni teden ne more biti krajši od štirih dni (147. člen), zaradi zagotavljanja tedenskega počitka (156. člen) pa delovni teden ne more biti daljši od šest dni. Kar pomeni, da minimalni letni dopust znaša med 16 in 24 dni. Krašovec (2008, 589) v nadaljevanju ugotavlja, da je zaradi običajne razporeditve delovnega časa čas razporejen na pet delovnih dni, kar pomeni, da je določen minimalen letni dopust v trajanju 20 dni. Ureditev v KPGiT je torej podobna, kot jo določa že ZDR, vendar je v drugem odstavku 29. člena dodano, da v primeru delovnega časa, ki je razporejen na 6 delovnih dni v tednu, se delavcu za vsakih dopoljenih 5 dni letnega dopusta, dopust poveča za en dan. Medtem ko ZDR določa samo minimalno trajanje letnega dopusta in v drugem in tretjem odstavku primere, ko delavcu pripadajo dodatni dnevi letnega dopusta, je ureditev v KPGiT veliko bolj podrobna in natančna.

Glede letnega dopusta delavcu pripadajo, skladno z določili ZDR, dodatni dnevi, ki se določijo s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. KPGiT v 30. členu opredeljuje osnove in merila glede odmere letnega dopusta. Osnove za dolžino letnega dopusta so: delovna doba, teža dela, vpliv dela in delovne okolice na delavca, telesna in duševna napetost pri delu, zahtevnost dela, delavčeva delovna uspešnost, socialne in zdravstvene razmere in drugi posebni pogoji dela. Upoštevanje dolžino delovne dobe pripadajo delavcu dodatni dnevi dopusta v različnem obsegu. Na osnovi delovnih pogojev je določeno, da delavcu pripadajo dodatni dnevi dopusta iz naslova za stalno nočno delo (2 dni), delo v nočni izmeni (1 dan), ponavljajoče delo ob nedeljah in praznikih (1 dan), delo v vlagi, pari, dimu, hrupu, sevanju, kemikalijah in drugih posebnih pogojih (1-3 dni). Na osnovi uspehov pri delu je določeno, da se pri letnem dopustu upoštevajo delovni uspehi delavca v preteklem letu, po kriterijih, opredeljenih v podjetniški kolektivni pogodbi ali v drugem ustreznem aktu delodajalca, vendar do največ 5 dni. Socialni kriteriji obravnavajo matere z otrokom do 15 let in matere z

dvema ali tremi otroki do 15 let ali očeta samohranilca oziroma mater samohranilko. Skladno z ZDR je določeno, da delavcu, mlajšemu od 18 let, pripada 7 dni letnega dopusta. Medtem ko osma točka 30. člena določa še, da za 5 dni povečan letni dopust pripada delavcu, ki je dopolnil 50 let starosti. V nadaljevanju omenjenega člena, v primerjavi z drugim odstavkom ZDR, ki sicer določa pravico do najmanj treh dni, KPGiT dodaja v kategorijo delavcev, ki imajo 60 odstotkov priznane telesno okvaro, tudi delovne invalide II. in III. kategorije invalidnosti in jim ugodneje določa 5 dodatnih dni letnega dopusta. Ureditev kriterijev za pravico delavcev do letnega dopusta in njegovo trajanje je vsekakor očitno bolj podrobno urejeno s KPGiT kot v ZDR, kar je razumljivo in v skladu s prvim odstavkom 160. člena ZDR.

Podjetniška kolektivna pogodba določa enak minimalen okvir trajanja letnega dopusta in enake kriterije kot KPGiT, ki pa se v nadaljnji razčlenitvi nekoliko razlikujejo. Pri kriteriju delovne dobe je razlika v tem, da delavcem po podjetniški kolektivni pogodbi pripada 1 dodatni dan letnega dopusta že v intervalu od 0 do 5 let, medtem ko je v KPGiT urejeno, da 1 dan pripada delavcem z delovno dobo od 5 do 10 let. Na tej podlagi se razlikujejo vsi nadaljnji dnevi, saj podjetniška kolektivna pogodba že v izhodišču to ugodneje ureja. Prav tako podjetniška kolektivna pogodba določa, da delavcem s 30 let delovne dobe pripada dodatnih 7 dni letnega dopusta. Po kriteriju zahtevnosti del podjetniška kolektivna pogodba tega vidika podrobneje ne ureja, kar pomeni, da je ureditev obravnavana na enoten način, kot jo določa KPGiT. Podrobnejše in ugodneje je opredeljen kriterij starosti in socialnih razmer, predvsem v tem, da poleg primerov po KPGiT določa dodatno možnost, da so do dodatnih dni letnega dopusta upravičeni delavci z otrokom do 18 let v primeru, če se šola. Po kriteriju starosti in zdravstvenih razmer so določila podjetniške kolektivne pogodbe in KPGiT enotna, torej ostajajo urejena na enak način. Vsekakor je za delavce najpomembnejši kriterij posebnih delovnih pogojev, ki je popolnoma prilagojen njihovem profilu dela. Delavci imajo na podlagi statusa nočnega delavca po določbah ZDR določena dodatna 2 dneva letnega dopusta, za delo v deljenem delovnem času več kot polovico letnega delovnega časa jim pripada 1 dan. Za ponavljajoče se delo ob nedeljah in praznikih pripadata delavcem 2 dneva, kar je bolj ugodno v primerjavi z ureditvijo v KPGiT. Zaradi duševnega in telesnega napora delavcev v operativi so ti upravičeni do 2 dni letnega dopusta, enako trajanje velja tudi za delavce v operativi, in sicer krupjeje, interne nadzornike, pit bose in blagajnike. Slednji kriterij je za delavce vsekakor ugoden in na novo določen, saj jim po KPGiT ni pripadal. Podjetniška kolektivna pogodba skladno s 30. členom KPGiT podrobneje ureja kriterij delovne uspešnosti za odmero letnega dopusta. Delavcem pripada še dodatnih od 1 do 5 dni letnega dopusta v primeru doseganja trajnejše in nadpovprečne delovne uspešnosti. Letni dopust je za profil nočnega delavca vsekakor pomemben element delovnega razmerja in je v primerjavi z ureditvijo tako v ZDR kot KPGiT precej podrobneje in za delavce ugodneje opredeljen.

2.2.6 Ugotovitve posebnih vidikov ureditve delovnih razmerij

Obravnavani elementi delovnega razmerja krupjeja kažejo na to, da so le-ti zaradi narave dela urejeni na ugodnejši način, kot jih določa splošna delovnopravna podlaga, torej ZDR. Na podlagi pravne analize ugotavljam, da posebnosti delovnih razmerij v igralništvu vsekakor obstajajo in so nujne za učinkovito opravljanje dela in zadovoljstvo delavcev.

Tako imajo delavci zaradi organizacije dela med letom začasno prerazporejen delovni čas. Začasno je delovni čas razporejen v času nepričakovanega povečanega obsega dela oziroma povečanega obiska gostov ter v primeru nepredvidene nenadne odsotnosti delavcev. V praksi so potrebe po prerazporeditvi delovnega časa nujne v mesecu avgustu, ko igralnico obišče predvsem veliko število italijanskih gostov, ki v tem času koristijo svoj dopust. Povečan obseg dela je prisoten v času novoletnih in velikonočnih praznikov oziroma takrat, ko imajo praznike tuji gosti. Delo v igralništvu se že iz tega vidika popolnoma razlikuje od dela v ostalih dejavnostih, saj zahteva od delavcev, da so na delovnem mestu predvsem takrat, ko imajo drugi dela proste dneve.

Ena od posebnosti so tudi odmori in počitki, ki zaradi optimalnega opravljanja delovnega procesa zahtevajo še dodatne odmore oziroma interminence dela. Namen odmora je seveda v tem, da si delavec med delovnim časom odpočije in pripravi na nadaljnje delo. Prav zaradi zahtevnosti delovnega mesta imajo krupjeji določene dodatne odmore. Namreč, sistem dela poteka v razmerju 30:15, kar pomeni, da krupje 30 minut dela in ima nato 15 minut odmora. To je posledica zahtevnosti dela z vidika finančne odgovornosti, saj je delo krupjeja neposredno povezano z velikimi količinami denarja. Krupje mora biti zaradi tega neprestano zelo skoncentriran na pravilen potek igre. Dodaten psihičen napor predstavlja stik in komuniciranje z zahtevnimi gosti, ki so mnogokrat do delavcev nevljudnim, celo nesramni. To je sicer na nek način povsem razumljivo, saj je meja med dobičkom in izgubo odvisna predvsem od dejavnika sreče.

Krupjeji so obravnavani kot nočni delavci, kar po definiciji ZDR (150. člen) pomeni, da delajo ponoči vsaj tri ure svojega delovnega časa oziroma tretjino polnega letnega delovnega časa. Kot nočni delavci imajo pravico do posebnega varstva, ki je enako urejeno v podjetniški kolektivni pogodbi in ZDR, s tem da se bo pravica iz naslova ustrezne prehrane v posebnem dogovoru podrobneje uredila. Pravico imajo namreč do daljšega dopusta, ustrezne prehrane med delom in strokovnega vodstva. Najpomembnejša pravica iz tega naslova je vsekakor ta, da ga mora delodajalec v primeru poslabšanja zdravstvenega stanja, po mnenju zdravniške komisije, zaposliti na ustrezno delovno mesto podnevi. Tudi določitev o daljšem letnem dopustu je povsem razumljiva in potrebna, saj pri dolgotrajnejšem opravljanju takšnega dela, pripomore k obnovitvi njihovih psihofizičnih sposobnosti. Posebnost delovnih razmerij se kažejo namreč tudi v odnosu obravnavanja posebnosti delovnega mesta za določitev njegovega trajanja. Pri tem je pomemben kriterij posebnih delovnih pogojev, s katerim si

delavci pridobijo pravico do dodatnega letnega dopusta na podlagi statusa nočnega delavca, ponavljajočega se dela ob nedeljah in praznikih, duševnega in telesnega napora v operativi ter dodatnega določila, ki velja samo za krupjeje in še nekatera delovna mesta znotraj podjetja. Pravica do dodatnih dnevov letnega dopusta jim pripada na podlagi ureditve s podjetniško kolektivno pogodbo, in sicer za doseganje delovne uspešnosti. Glede določitve trajanja nočnega dela je relevantno predvsem dejstvo, da so delavci podrobneje oziroma ugodneje določili časovni okvir trajanja, s čimer so posledično pridobili dve dodatni uri, ki se štejeta v čas nočnega dela.

Poleg tega, da krupjeji delajo ponoči, se obseg dela v igralniški dejavnosti poveča predvsem za praznike, nedelje in v poletnem času. Omenjeni dejavniki, torej delo ponoči, delo za praznike in nedelje seveda vplivajo tako na plačo oziroma določitev dodatkov. Iz tega vidika so pomembni predvsem dodatki, ki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki in višina dodatkov, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, se lahko določijo s kolektivno pogodbo (ZDR 127. člen), vendar kolektivna pogodba v prvem odstavku 55. člena omeni »samo«, da delavcem omenjeni dodatki pripadajo, niso pa določeni. Skladno z osmim odstavkom istega člena je zapisano, da se te dodatke določi s podjetniško kolektivno pogodbo. Ker teh dodatkov torej KPGiT ne določa in ker podjetniška kolektivna pogodba nima sprejetega še tarifnega dela, ostaja vprašanje njihove priključitve k dodatkom iz naslova razporeditve delovnega časa še odprto. Tako za krupjeje veljajo dodatki, ki so sicer določeni že v ZDR, višina dodatkov pa je določena drugače in je višja kot v KPGiT. Vsekakor je poleg dodatkov, ki delavcem pripadajo že iz splošno delovnopravne podlage, pomemben element plače tudi njen variabilni del iz naslova napitnine. Vendar je napitnina odvisna predvsem od obsega dela, ki zelo niha, kar seveda posledično pomeni, da toliko bolj temelji na negotovi osnovi. Ker pa je igralništvo povezano s faktorjem sreče, torej odvisno od tega, ali igralci zmagujejo ali izgubljajo, je višina napitnine konstantno vprašljiva. Zatorej je primerno zasnovan plačni sistem bistvenega pomena. Zanimivo je tudi razmerje med napitnino in poslovno uspešnostjo. Kajti napitnina je večja, ko igralci zmagujejo, kar pomeni, da podjetje dosega negativne rezultate, in obratno. S tega vidika sta si torej ta dva elementa plačnega sistema kontradiktorna. Pomembna je tudi opredelitev poslovne uspešnosti kot uspešnost, ki naj velja za celotno družbo ali za vsako poslovno enoto posebej. Tudi tu namreč lahko prihaja do velikih razhajanj, saj ena poslovna enota lahko dosega zastavljene rezultate, medtem ko jih druga ne.

Na podlagi analize lahko zaključim, da so pravice delavcev s podjetniško kolektivno pogodbo urejene ugodneje in primerneje zasnovane, kar je ustrezno, saj ureditev izhaja in upošteva kompleksnost in potrebe delovnega procesa ter delovnega mesta krupjeja. Pri ureditvi tako specifičnih delovnih razmerij je torej nujno poznavanje in razumevanje celotne igralniške dejavnosti. ZDR vsekakor ureja splošno delovnopravno podlago na učinkovit način, medtem

ko je ureditev v KPGiT z vidika obravnavanih elementov delovnih razmerij precej nedodelana oziroma delavcem ne prinaša bistvenih pravic, kot bi morda pričakovali. Glede na to, da je KPGiT do nedavno veljala za delovna razmerja v igralništvu, sem prepričana, da je bilo sprejetje podjetniške kolektivne pogodbe primerno in nujno.

2.3 Kodeks Casino Portorož

Kodeks je namenjen interni uporabi v družbi Casino Portorož in je obravnavan kot dogovor o vrednotah med delavci, ki so ključne za uspeh posameznika in cele družbe, niso pa del formalnih predpisov. Formalni predpisi so za večino podjetij v Sloveniji enaki ali vsaj zelo podobni, medtem ko je omenjeni kodeks skupek vrednot, ki so pomembne samo za družbo Casino Portorož. Kodeks je namenjen vsem zaposlenim in predstavlja zbirko vrednot, načel in pravil, ki so temeljna za sprejemljivo in želeno obnašanje na delovnem mestu. V Kodeksu je obravnavan odnos delavcev do same družbe, in sicer morajo delavci ščititi in delovati v interesu družbe ter ravnati v skladu z določbami aktov in standardov družbe. Delavci morajo varovati podatke, ki so poslovna tajnost, in spoštovati konkurenčno prepoved. Zunanji in notranji javnosti morajo posredovati točne informacije, ki so v skladu z dogovorjenimi pravili o načinu posredovanja informacij.

V Kodeksu (Casino Portorož 2005, 23) družbe je zapisano, da se od posameznega delavca pričakuje brezhibna odličnost, saj je delo povezano z zelo zahtevnimi gosti, in sicer:

- delavci morajo biti na delovnem mestu vedno nekaj minut pred dejanskim začetkom izmene. Prav tako ne smejo delovnega mesta zapuščati predčasno ali med delovnim časom, če ni drugače dogovorjeno;
- ob prihodu na delo se vedno uporablja službeni vhod in izhod namenjen samo delavcem;
- med delovnim časom se ne sme opravljati zasebnih zadev, razen v nujnih primerih, ko je odobrena uporaba delovnega časa za zasebne zadeve;
- poleg vestnega izpolnjevanja rednih delovnih nalog v predvidenem delovnem času se od delavca pričakuje pripravljenost za sprejemanje dodatnih nalog in za delo preko polnega delovnega časa;
- vsak delavec si mora prizadevati za čim višjo kakovost svojega dela;
- v prostem času je delavcem prepovedano zadrževanje v prostorih, ki so namenjeni gostom, kar velja tudi za parkiranje na parkirnih mestih, namenjenim gostom.

Igralniška dejavnost temelji na sprostitev gostov, da se lahko usmerijo v igro, ki jim nudi užitek. Če zunanja podoba delavcev ne ustreza pričakovanjem, je to pomemben element, ki gostu onemogoča sprostitev. Pri osebni urejenosti je najbolj pomembna nega telesa, posebej rok in nohtov, ki morajo biti kratko postriženi, skrbeti morajo tudi za urejenost zobovja in si prizadevati za zdrav videz. Za delavke se zahteva, da so zmerno naličene, da imajo enostavno in urejeno pričesko, priporočljiva dolžina las je do ramen, vse daljše dolžine morajo biti spete. Nakit morajo imeti čim bolj preprost in nevsiljiv. Za moške delavce je določeno, da morajo

biti vedno sveže obriti, brki in brada morajo biti primerno urejeni in negovani. Lasje morajo biti primerno pristriženi in barvani le v odtenkih naravnih barv. Uhani ter drugi modni dodatki moškim delavcem niso dovoljeni. Delavci morajo med delovnim časom nositi predpisano delovno obleko ustrezno s pravilnikom o delovnih oblekah (Casino Portorož 2005, 24-26).

V nadaljevanju Kodeksa (Casino Portorož 2005, 27-28) je opisano primerno oziroma pričakovano obnašanje na delovnem mestu. Od delavcev se zahteva oziroma pričakuje, da kljub slabemu razpoloženju gost njihove slabe volje ne sme občutiti. Na delovnem mestu morajo biti pogovori, povezani z delom, kratki, mirni in čim manj opazni. Medsebojno pogovarjanje med delavci, ki ni povezano z delovnimi postopki na delovnem mestu, ni zaželeno. Prav tako ni dovoljeno glasno smejanje ali razpravljanje v prisotnosti gosta. Vodilni sodelavci in delavci smejo v medsebojnem komuniciranju uporabljati tikanje le takrat, kadar so sami, v prisotnosti gostov se morajo vikati. Na delovnem mestu je prepovedano privatno trgovati, pitje alkoholnih pijač, uporabljanje mobilnih telefonov ali predvajalnikov zvoka. Delavci morajo upoštevati določbo o poslovni tajnosti in ne smejo izdajati zaupnih informacij, ki so povezane z delom.

Obnašanje do gostov je ključni element igralniške poslovne etike. Od delavcev se ob tem zahteva, da v nobenem primeru ne smejo gostu svetovati oziroma jim pomagati pri dokončnih odločitvah o želeni stavi pri igrah na srečo. Gostu se sme posredovati samo prave informacije, ga na diskreten način opozoriti na njegovo napako, ki bi mu povzročila kakršno koli vrsto škode. To še posebej velja, če bi ob tem delavci oziroma družba imela neposredno korist od njegove napake, npr. gost pomotoma da preveč denarja. Vse pritožbe in pripombe gostov se mora pozorno poslušati, biti ob tem prijazen in nastali problem takoj rešiti (Casino Portorož 2005, 36-38).

V Kodeksu (Casino Portorož 2005, 39-41) so obravnavane tudi izredne situacije z napotki, kako se z njimi soočiti oziroma jih odpraviti. V igralnici včasih prihaja do situacij, ki zahtevajo izredno ukrepanje, zgodi se namreč lahko, da gostje kršijo pravila oziroma se obnašajo neprimerno, bodisi žalijo delavce, uničujejo inventar, so vinjeni ali s svojim vedenjem onemogočajo miren potek igre. Ob tem se jih mora opozoriti, da njihovo obnašanje ni primerno, izogniti se je treba konfliktom ali obračunavanju z gosti. Gosta, ki se neprimerno vede, se vljudno odstrani in pospremi z mesta dogajanja. V primerih, ko delavec situacijo težko obvlada, obvesti nadrejene ali poišče pomoč pri varnostnikih oz. policiji.

3 SINDIKAT IN SVET DELAVCEV

Tako sindikat kot svet delavcev sta pomembna samostojna in neodvisna organa vsake organizacije, saj ščitita že pridobljene pravice delavcev in se borita za pridobitev dodatnih oziroma skušata preko izvoljenih delavskih predstavništev sodelovati pri upravljanju v organih družbe. S svojim poslanstvom in vizijo vplivata na stanje in razmere v okolju, v katerem delujeta, ter s tem posledično na delovna razmerja. Obe vrsti delavskih predstavništev sem vključila v svojo diplomsko nalogo, ker menim, da je njuna vloga nezanemarljiva oziroma v veliko pogledih celo ključna. V nadaljevanju poglavja sta obravnavani in predstavljeni delavski predstavništvi na študiji primera igralnice Grand Casino Portorož.

Frčko (2009, 17-18) pravi, da se obe vrsti delavskih predstavništev med seboj razlikujeta že po sami organiziranosti in načinu delovanja. Sindikati so delavske organizacije, katerih delovanje izhaja iz interesnega nasprotja med delom in kapitalom oziroma med delavci in delodajalci. Sindikati so torej glavni zastopniki delavcev, označimo jih lahko kot kolektivne organizacije znotraj družbe, organizirane z namenom, da zastopajo in predstavljajo interese delavcev ter delavskega razreda (ZSSS 2009, 49). Medtem voljeni predstavniki ščitijo interese delavcev pri delodajalcu na podlagi medsebojnega sodelovanja in dogovarjanja z namenom doseči za obe strani optimalno rešitev. Izvoljena delavska predstavništva predstavljajo torej obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju in preko njih delavci to pravico uresničujejo. Franca (2008b, 122) izpostavlja pomembno izhodišče samega organiziranja organa, saj je predvsem in samo od samih delavcev odvisno, ali bo delavsko soupravljanje dejansko zaživelo ali ne. Avtorica v enem svojih člankov (Franca 2008a) nadaljuje razpravo in pravi, da delavcev nihče ne more postavljati v slabši položaj ali jih kakorkoli kaznovati, če nimajo izvoljenega predstavništva. Vendar pa to pomeni, da delavci ne morejo zahtevati od vodstva oziroma managementa, da jih mora obveščati, se z njimi posvetovati ali soodločati, kakor to opredeljuje ZSDU. Sindikalni predstavniki imajo v nasprotju z voljenimi delavskimi predstavniki tudi zakonsko določen absolutni zastopniški monopol⁷ na področju sodelovanja pri odločanju o individualnih in kolektivnih pravicah delavcev, česar voljeni predstavniki nimajo (Frčko 2009, 18).

Različne oblike individualnega ali kolektivnega vključevanja zaposlenih v procese organizacijskega odločanja vsestransko ugodno vplivajo na poslovno učinkovitost in uspešnost organizacij (Gostiša 1996, 10). Tudi Mihalič (2008, 42) poudarja pomen participacije pri odločanju, saj pomembno vpliva na zadovoljstvo na delovnem mestu in na samo kvaliteto dela. Skupno odločanje je namreč koristno z vidika odgovornosti za posledice

⁷ Z Odločbo (Uradni list RS, št. 83/09) Ustavnega sodišča je ZDR neustaven v členih 8, 84 in 85, ker je v nasprotju z ustavnim načelom enakosti pred zakonom. Ustavno sodišče je na podlagi tega določilo začasno urejanje omenjenih protiustavnih določil, s čimer so svetu delavcev dodeljene pristojnosti (iz zgoraj navedenih členov), ki so bile sicer v domeni sindikata, organiziranega pri delodajalcu.

v primeru nepravilnih odločitev oziroma kolektivnega prevzemanja zaslug ob pravilnih odločitvah.

3.1 Sindikat

Družba Casino Portorož ima štiri reprezentativne sindikate: Sindikat igralniških delavcev Slovenije (SIDS) enota Lipica, SIDS enota Portorož, ZSSS sindikat delavcev gostinstva in turizma enota Lipica in Sindikat delavcev Igralnice Portorož. Sindikat igralniških delavcev Slovenije je sindikat, ki zastopa samo poklic krupjeja. Omenjeni sindikat reprezentativno deluje na nivoju države, v katerega je vključenih več sindikatov posameznih igralnic. Razdeljeni so po enotah, kar je razvidno že na primeru družbe Casino Portorož, ki vključuje SIDS enote Portorož in enote Lipica.

Pri kolektivnih pogajanjih in nedavno sprejeti podjetniški kolektivni pogodbi so sodelovali vsi štirje reprezentativni sindikati družbe. Zaradi zastopanja različnih interesov predstavnikov posameznega sindikata je med njimi prihajalo do nesoglasij, kar je vsekakor tudi vplivalo na kvaliteto in daljši časovni okvir kolektivnih pogajanj. Pogajalska moč je namreč odvisna predvsem od enotnosti in povezanosti članov sindikata. Najpomembnejša aktivnost sindikata je zastopanje kolektivnih interesov delavcev, zaradi česar je relevantno, da se uresničuje preko učinkovitih pogajanj in konstruktivnega socialnega dialoga. Tudi Vodovnik (2006, 82) poudarja, da je izboljšanje pravnega položaja delavcev, kot rezultat kolektivnih pogajanj, odvisno predvsem od same kakovosti kolektivnih pogajanj. Menim, da problematika zahteva resen pristop in njeno kompleksno obravnavo, kajti večje število reprezentativnih sindikatov v podjetju lahko predstavlja prej problem kot prednost. Kriteriji za določitev reprezentativnosti sindikatov so nezahtevni, kar pomeni, da je pridobitev statusa »reprezentativnosti« preveč dosegljiva in neprimerno zasnovana. Glede določitve kriterijev reprezentativnosti sindikatov je zanimiva izjava Gostiše (2004, 125), ki pravi, da je zakon o reprezentativnosti sindikatov nesmiseln in zrel za spremembe. Ob tem predlaga, da bi tudi pri nas morali pričeti razmišljati o uvedbi »licence za pogajanja« po irskem vzorcu, po katerem mora imeti sindikat, ki se želi pogajati za sklenitev kolektivne pogodbe, posebno licenco za pogajanja. Kljub napisanemu bi zaključila in poudarila, da sindikati delujejo aktivno. Dokaz je navsezadnje sprejeta podjetniška kolektivna pogodba, za katero so se sindikati pogajali vrsto let. Bistveno je, da se sindikati zavzemajo za uresničevanje svojih pravic in izpolnjevanje delodajalčevih obveznosti predvsem sedaj, v tem globalno nevhvaležnem in kriznem času.

Delovanje in organiziranje sindikata, ki ga sicer določa že splošni pravni okvir, je urejeno tudi z avtonomno pogodbo. S Pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo (Casino Portorož 2006) so opredeljeni pogoji za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti. Pogodba obravnava materialne pogoje, delo sindikalnih zaupnikov in pravice sindikata oziroma obveznost delodajalca glede posvetovanja in obveščanja.

3.2 Svet delavcev

V Casino Portorož imajo skladno s 5. členom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/2007) sprejet Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Casino Portorož 2008), s katerim stranki dogovora podrobneje urejata način uresničevanja pravic in samostojno določata tudi druge pravice in načine sodelovanja delavcev pri upravljanju. Določeno je, da delavci kot posamezniki uresničujejo svoje individualne pravice na zborih delavcev, sestankih delovne skupine, neposredno v ustnih razgovorih z vodstvenimi delavci družbe ali v pisni obliki. Delavec ima pravico zahtevati, da ga v delovnem procesu neposredni vodja sprejme na razgovor, če želi izraziti mnenje, pobudo, predlog ali postaviti vprašanje izven sestanka delovne skupine v ustni obliki. Poleg tega ima delavec pravico ustno ali pisno zaprositi za razgovor tudi pri višjih vodstvenih in vodilnih delavcih ter članih uprave. Poleg vprašanj določenih z ZSDU (91. člen do 94. člen), s katerimi se je delodajalec dolžan skupno posvetovati s svetom delavcev, so določena še druga področja, ki zahtevajo skupen posvet. Nanašajo se na spremembo dejavnosti družbe in zmanjšanje njene gospodarske dejavnosti, spremembo proizvodnje ali tehnologije, zaposlitev ali prevzem večjega števila delavcev, ukrepe za izboljšanje delovne klime v družbi, letni plan izrabe delovnega časa in analizo tehnološkega procesa z vidika zdravja in počutja delavcev. Delodajalec mora prav tako predložiti v soglasje svetu delavcev predloge odločitev v zvezi z udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe, sprejemom splošnih aktov, pravnim in materialnim položajem invalidov in starejših delavcev ter drugih delavcev, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo. Delodajalec mora v soglasje predložiti tudi predloge aktov družbe, ki urejajo pravice in obveznosti delavcev, in sicer podjetniško kolektivno pogodbo, pravilnik o uspešnosti in napredovanju delavcev, pravilnik o napitnini ter pravilnik o delovnem času, odmorih in počitkih in kodeks družbe. Svet delavcev sme poleg primerov, določenih z zakonom (ZSDU 98. člen), zadržati odločitev pristojnega organa delodajalca in sprožiti arbitražni spor tudi v primeru, ko katerikoli delovnopравни ukrep iz 67. člena (ohranitev statusa člana sveta delavcev v primeru pravnega prenosa podjetja) ZSDU zoper člana sveta delavcev ni bil predložen svetu delavcev v predhodno soglasje.

Poleg Dogovora o sodelovanju delavcev pri upravljanju ima svet delavcev sprejet tudi Poslovnik sveta delavcev (Casino Portorož 2010) in Etični kodeks članov sveta delavcev (Casino Portorož 2008). Slednjega je smiselno izpostaviti, ker menim, da je poleg okvira, ki določa predvsem delovanje in organiziranje organa, pomemben tudi vidik etične obravnave. Etični kodeks članov sveta delavcev opredeljuje moralni lik in določa splošna pravila pričakovanega ravnanja in obnašanja ter temeljne dolžnosti članov sveta delavcev v zvezi z opravljanjem njihove funkcije z namenom, da se zagotovi enotno razumevanje in pošteno ter odgovorno uresničevanje funkcije v skladu z njenim poslanstvom, kakršno izhaja iz določil ZSDU. V kodeksu je zapisano, da član sveta delavcev s trenutkom izvolitve sprejema polno moralno odgovornost do kolektiva sodelavcev, ki so mu z izvolitvijo za svojega predstavnika izkazali zaupanje, da bo učinkovito zastopal njihove interese v sistemu korporacijskega

upravljanja. Zanimivo in navsezadnje potrebno se mi zdi določilo, ki opozarja, da mora član sveta delavcev svojo funkcijo opravljati na temelju pripadnosti delavskim interesom in da sta karierizem in koristoljubje na račun članstva v svetu delavcev nesprejemljiva. Očitno je mnogokrat oziroma prevečkrat meja med lastnim in prikritim interesom posameznika v odnosu do primarnega ter temeljnega namena funkcije zabrisana. Prepričana sem, da bi morali biti delavci, ki se odločijo za zastopanje na takih položajih, predvsem in najprej pošteni ljudje kot pa »primerni« kandidati. Vsekakor imajo etični kodeksi svoj smisel in namen, čeprav bo pravi namen (za)res dosežen šele takrat, ko jih ne bo več potrebno pisati in se na njih sklicevati.

Lahko zaključim, da je ureditev položaja članov sveta delavcev obravnavane družbe ter njihovo delovanje formalno-pravno dobro urejeno. To izhaja že iz dejstva, da imajo v družbi poleg Dogovora o sodelovanju delavcev pri upravljanju sprejet tudi Poslovnik sveta delavcev in Etični kodeks. S tem imajo urejene dodatne pravice in pristojnosti, kot jih določa ZSDU. Kljub temu, da načeloma svet delavcev nima pristojnosti posegati v urejanje individualnih in kolektivnih pravic delavcev, jim je posredno z dogovorom to omogočeno, saj jim je dana možnost, da pred sprejetjem splošnih aktov (tudi podjetniške kolektivne pogodbe) s tem soglašajo. Kar pomeni, da sicer niso vključeni v sam proces kolektivnih pogajanj, ampak da imajo pravico s svojim mnenjem oziroma glasom vplivati na rezultat kolektivnih pogajanj, se pravi na kolektivno pogodbo. Kdaj in če bo imel svet delavcev pravico do aktivnega sodelovanja pri podjetniških kolektivnih pogajanjih skupaj s sindikati, ostaja nerešeno in odprto vprašanje.

4 SOOČANJE MNENJ O DELOVNOPRAVNEM POLOŽAJU KRUPJEJA

To poglavje bi težko označila kot empirični del diplomske naloge, saj v čisti pravni metodologiji ni klasične družboslovne empirije. Poleg tega intervju, ki sem ga opravila, še ne predstavlja raziskave, ampak prispeva predvsem k dodani vrednosti diplomske naloge.

S pomočjo intervjuja z direktorjem in predstavniki sindikata enote Portorož sem želela ugotoviti, kakšna so njihova mnenja in stališča glede pravne podlage na področju igralništva. Prav tako me je zanimalo, kakšno je trenutno stanje v družbi Casino Portorož, kako potekajo pogajanja za sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe, kje so največja razhajanja in v čem vidijo rešitev. Zanimala me je tudi ocena delovanja sindikata in mnenje o položaju delovnega mesta krupjeja. S pogovori sem želela predstaviti primerjavo njihovih mnenj in tako preko praktičnega pogleda na zakonodajo ter obravnavano družbo pridobiti dodatne vzporednice k tematiki. Odločila sem se za strukturirani tip intervjuja, z vnaprej določenimi vprašanji, glede na potek intervjuja pa sem sogovorniku postavila tudi podvprašanja.

V nadaljevanju povzemam odgovore vprašancev, in sicer kot prve navajam odgovore direktorja, sledijo odgovori predstavnikov sindikata igralniških delavcev.

4.1 Igralniška zakonodaja

Direktor na vprašanje, ali meni, da je pravna podlaga na področju igralništva primerno oziroma dobro zasnovana, odgovarja, da le-ta ni dobra. Igralniška podjetja konstantno dosegajo slabe rezultate, kar kaže na sistemsko, davčno in lastniško neustreznost zakonodajnega okvira. V nadaljevanju svoj odgovor argumentira s tem, da zakonodaja oziroma država dovoljuje prekomerno število igralnic in igralniških salonov, s čimer prihaja do saturacije trga. Med igralnicami bi morale biti večje prostorske razdalje in treba bi bilo upoštevati predvsem dejanske potrebe trga. Dejstvo je, da je država v preteklih desetih letih omogočila razvoj kar 40 igralnim salonom; že samo v Portorožu imamo dva nova, Riviero in Bernardin. Država bi morala pri podeljevanju koncesij analizirati predvsem vsebinske kriterije, kot so ciljna tržna populacija, absorpcijska sposobnost območja in analiza obstoječe igralniške ponudbe na zaokroženem turističnem območju. Poleg tega meni, da zakon določa previsoke obdavčitve koncesionarjem, in sicer te znašajo 38 odstotka bruto realizacije na igralnih avtomatih in 23 odstotka na živih igrah. Pretežni delež koncesijskih dajatev polni državni proračun, določen delež dobi tudi občina, v kateri se igralnica nahaja. Ob tem doda, da bi morala občina ta delež vlagati predvsem v nadaljnji razvoj turističnih zmogljivosti in del denarja nameniti ustanovitvi socialnih centrov za zdravljenje odvisnikov od iger na srečo. Pomembna ovira, s katero se srečuje igralnica, je tudi ta, da je za vsako minimalno spremembo znotraj igralnice potrebno soglasje oziroma dovoljenje organa Urada za nadzor prirejanja posebnih iger na srečo. Kot primer je navedel, da ga mora igralnica obvestiti že ob spremembi števila igralnih avtomatov, bodisi povečanja ali zmanjšanja, ob uvedbi novih iger

in kakršnikoli prerazporeditvi igralnih miz. Omenjeni postopki so relativno dolgotrajni in zahtevni, sam je mnenja, da bi moralo biti to področje bolj fleksibilno zaradi hitro se spreminjajočih potreb in zahtev trga.

Predstavniki sindikata trdijo enako, tudi oni so mnenja, da bi igralniška zakonodaja potrebovala določene spremembe in da bi tudi v Sloveniji igralnice morale imeti enega lastnika ter se nikakor ne bi smele privatizirati, tako kot imajo to urejeno v Avstriji, kjer je država edini lastnik. Na državni ravni je strategija igralništva nujno potrebna (država jo sicer pripravlja), saj je zakonsko regulatorni sistem urejanja igralniške dejavnosti zaostal za sodobnimi potrebami usmerjanja oziroma urejanja te dejavnosti. Obstoječi pravni in davčni okvir namreč temeljita na predpostavkah iz sredine devetdesetih let, kar povzroča razvojne deviacije.

4.2 Kolektivna pogodba na ravni podjetja

Drugo vprašanje se je dotikalo podjetniške kolektivne pogodbe. Družba Casino Portorož namreč še nima svoje podjetniške kolektivne pogodbe, kljub temu da pogajanja in dogovori potekajo že 15 let. Zanimalo me je, zakaj je ta postopek tako dolgotrajen, kje so torej največja razhajanja in v čem vidi rešitev. Direktor mi je pojasnil, da je veliko okoliščin skozi leta vplivalo na to, da kolektivna pogodba še ni v celoti dogovorjena, predvsem njen normativni del, kjer prihaja do nesoglasij predvsem pri plačah in interminencah, torej odmorih med potekom delovnega časa.⁸ Izpostavil je dva razloga, in sicer zamenjavo uprave družbe in neskladnost sindikatov. Pri prvem vidi kot oviro menjavanje uprave, kar pomeni, da vsaka uprava pomeni skorajšnji ponoven začetek dogovarjanj. Drugi razlog vidi v tem, da je med samimi reprezentativnimi sindikati znotraj družbe, ki so štirje (Sindikata igralniških delavcev enote Portorož in Lipica, ZSSS sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije in sindikat delavcev Igralnice Portorož), preveč različnih interesov in nesoglasij. Vsak sindikat ima svoje specifične zahteve, zato je nemogoče vsem ugoditi. Sindikati bi morali biti bolj racionalni pri zahtevah in upoštevati splošno gospodarsko krizo, ki je močno prizadela igralniško dejavnost. Vendar je dodal, da se zahteve počasi usklajujejo, da gre socialni dialog v pravo smer in svetoval sindikatom, naj bodo vztrajni, da se ta agonija konča.

Sam sindikat je tudi mnenja, da prihaja do usklajevanj z upravo, vendar so še vedno mrtve točke, in sicer glede interminenc in delovnih pogojev. Uprava bi namreč spremenila interminence iz 30:15 na 45:15, kar v praksi pomeni, da bi krupje 45 minut delal in imel 15 minut dela prosto. Glede plačilnih pogojev so nesoglasja pri določitvi fiksnega in variabilnega dela. Sindikat se namreč zavzema za večji osnovni del plače, uprava bi raje to uredila tako,

⁸ Intervju je bil izpeljan pred sprejetjem podjetniške kolektivne pogodbe, ki je bila podpisana 13. 1. 2011. Glede na to, da njen tarifni del še ni sprejet, sem to upoštevala kot dejstvo, da PKP še ni v celoti sprejeta in zaradi tega vsebine intervjuja nisem spreminjala.

kot imajo v družbi Hit, kjer imajo majhen osnovni del plače in dodatke. Glede dodatkov so v družbi trenja, saj uprava po mnenju sindikata delavcem ne priznava celotne napitnine, ki jim po zakonu sicer pripada, ampak samo en del. Dolgoročno rešitev vidijo v tem, da bi morali lastniki imeti skupno strategijo in vizijo igralnštva ter družbe. Po njihovem mnenju so v enoti nujne organizacijske in operativne spremembe, ki bi vodile k učinkovitejšemu in uspešnejšemu poslovanju.

4.3 Delovno mesto krupjeja

Zanimalo me je, kaj so prednosti in slabosti delovnega mesta krupjeja, katerega je direktor zasedal 20 let. Med prednosti je uvrstil predvsem sorazmerno visok osebni dohodek, delo z ljudmi in delo v čistem in urejenem okolju. Največja slabost je ta, da se delo opravlja v nočnih urah in da se dela tudi za praznike. To je neposredno povezano z načinom življenja delavcev, trpi namreč njihovo socialno življenje, predvsem pa družina. Krupje je zaradi konstantnega stika z zahtevnimi gosti in velikimi količinami denarja pod stresom. Način dela lahko pripelje tudi do različnih zdravstvenih težav, veliko delavcev ima zaradi ponavljajočih se prisiljenih gibov težave s hrbtenico. Direktor je poudaril, da je bilo delo nekoč mnogo bolj naporno, saj je bil obseg dela večji, interminence krajše, poleg tega se je delalo v zadimljenem prostoru. Igralnica je sicer imela krajši obratovalni čas in bila na določene praznike zaprta, imeli so boljše urnike in višje plače. Dodal je, da je položaj krupjeja glede na količino dela in druge okoliščine danes boljši, je pa res, da so na slabšem glede višine osebnega dohodka. Svojo misel je zaključil s tem, da je težko primerjati status krupjeja nekoč, v času socializma, in danes, v času kapitalizma.

Podobnega mnenja so tudi delavci, strinjajo se namreč, da je bil pred leti položaj krupjeja boljši. Takrat je ta poklic predstavljal redno službo z jasnimi pravili, bila so tudi nenapisana pravila, ki so prav tako veljala in bila upoštevana. Zavedajo pa se, da je prednost delovnega mesta še vedno ta, da prejemajo relativno dobro plačilo za delo glede na ostala delovna mesta in razmere v gospodarstvu. Največjo slabost vidijo v bioritmu, ki je dejansko popolnoma drugačen, saj delajo predvsem ponoči, delo je tako fizično kot psihično naporno. Delo z leti postane monotono, delavci stagnirajo in posledično postajajo vse bolj nezadovoljni, saj se osebnostno in poklicno ne razvijajo.

4.4 Zaključek ugotovitev o delovno pravnem položaju krupjeja

Tako direktor kot sindikat igralniških delavcev se strinjata, da bi bilo treba v igralniško zakonodajo vnesti določene spremembe. Vsak navaja drugačne popravke oziroma dopolnitve, kar je bilo sicer za pričakovati, saj ima vsak izoblikovano stališče, izhajajoč iz svojega položaja in izkušenj. Izjavo direktorja glede zasičenosti slovenske igralniške ponudbe lahko podkrepim z ugotovitvami stanja na področju iger na srečo, ki izhajajo iz Strategije razvoja

iger na srečo v Sloveniji (Vlada RS 2010). Zaključki strategije namreč potrjujejo, da je glede na dani obseg povpraševanja igralniški trg res zasičen, kar pomeni, da je ob nespremenjenem povpraševanju število ponudnikov preveliko.

Glede pogajanj za sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe sta tudi na tem mestu obe strani izhajali iz tega, da je eden zaviralnih razlogov tudi število sindikatov v družbi oziroma njihovi neenotnosti. V podjetju, kjer deluje več reprezentativnih sindikatov, je ključnega pomena, da prevladujejo konstruktivni odnosi, kar je predpogoj za učinkovito funkcioniranje sindikalnega pluralizma. Nesodelovalni odnosi med njimi namreč le škodujejo učinkovitemu uresničevanju interesov. Ob takem zaključku se seveda odpira vprašanje, ali bi v podjetju morali uvesti ustrezne oblike med-sindikalne koordinacije za enotnejše nastopanje do delodajalca. Kljub temu se vodstvo podjetja in sindikati po 15 letih le bližajo podpisu podjetniške kolektivne pogodbe. Trenutno pogajanja še potekajo glede uskladitve tarifnega dela, kdaj in na kateri točki bodo našli in sklenili kompromis, ostaja še nerešeno vprašanje.

Delovno mesto krupjeja je kljub prvemu vtisu, ki daje morda zmotno predstavo, zelo zahtevno in predvsem odgovorno delo. Krupje je namreč skoraj neprestano v stiku z enormnimi količinami denarja, kar delavcem kljub dolgoletnim izkušnjam predstavlja dodaten stresni faktor. Delo je naporno tudi iz vidika delovnega časa, saj narava igralniške dejavnosti zahteva izvajanje delovnih procesov ponoči (nočno delo). Dejstvo je, da tak potek dela vpliva na način in kvaliteto življenja. Oboji so se strinjali, da je bil v preteklosti položaj krupjeja boljši. Vsekakor je razlog v tem, da so bile nekoč višje plače, čeprav se vsi racionalno zavedajo, da trenutno stanje igralniške dejavnosti ni primerljivo s položajem nekaj deset let nazaj.

Osebno menim, da je njihov pogled povezan tudi z negativno klimo v podjetju in nizko kulturo podjetja. Tudi Abram (2006, 36-45) na podlagi raziskave⁹ zadovoljstva zaposlenih, opravljene v enoti Grand Casino Portorož, povzema rezultate, ki potrjujejo moje mnenje. Abram ugotavlja, da vodstvo slabo motivira delavce ter da imajo le-ti relativno slabo mnenje o družbi, v kateri so zaposleni. Abram dodaja, da gre pridobljene rezultate pripisati predvsem težkim razmeram družbe, v katerih se je znašla zaradi finančnih težav. Rezultati raziskave pričajo tudi o slabem medsebojnem odnosu med samimi delavci in med delavci ter vodstvom. Zaskrbljujoče so tudi ugotovitve glede komunikacije in informiranosti v igralnici, ki kažejo na to, da je njuna stopnja na relativno nizki ravni. Iz raziskave je torej razvidno, da organizacijska klima v podjetju ni zgledna. Abram (2006, 59) na podlagi opravljene raziskave podaja sklepne misli, s katerimi se v celoti tudi osebno strinjam. Kultura v podjetju namreč vsekakor vpliva na ravnanje z ljudmi pri delu, to pa posledično vpliva na organizacijsko

⁹ Raziskava zadovoljstva zaposlenih v igralnici Grand Casino Portorož je vključevala 53 vprašalnikov, v katerih je bilo zajetih 68 vprašanj. Analiza je bila izvedena v prostorih igralnice Portorož med delavci, zaposlenimi v nočni službi in njihovimi neposredno nadrejenimi.

klimo ter na zadovoljstvo in motivacijo zaposlenih. Podlaga za (pre)oblikovanje pozitivnih dimenzij v podjetju je vzpostavitev učinkovite komunikacije tako med samimi delavci kot tudi v odnosu do vodstva, torej v vertikalni in horizontalni komunikaciji.

Kljub temu, da je bila raziskava opravljena pred šestimi leti, menim, da njeni rezultati oziroma ugotovitve veljajo tudi danes. Glede na to, da kot študentka delam v obravnavani enoti prav tako šest let, lahko potrdim, da so medsebojni odnosi tako med delavci kot do vodstva celo slabši kot pred leti, saj je med njimi vedno manj zaupanja. Tudi položaj igralnice je zaradi okoliščin v manj ugodnem položaju, tako da vlada vsesplošno nezadovoljstvo. Glede na opisano bi bilo nujno potrebno sprejeti dolgoročne strateške prijeme, s katerimi bi se stanje družbe in odnosi v njej spremenili in izboljšali.

5 SKLEP

Na podlagi opravljene analize lahko potrdim, da posebnosti delovnih razmerij v igralništvu vsekakor obstajajo in so temeljnega pomena za učinkovito izvajanje dela in zadovoljstvo ter potrebe delavcev. Igralništvo je namreč kompleksna in specifična dejavnost, ki zaradi organizacije delovnih procesov in narave dela posledično vpliva na temu prilagojeno ureditev delovnih razmerij. Zanimivo bi bilo v obravnavo vključiti tudi na novo urejeno pogodbo o zaposlitvi (določili so 60-dnevni rok po sprejetju podjetniške kolektivne pogodbe, ki je bila podpisana 13. 1. 2011), ki bi seveda temeljila na pravkar sprejeti podjetniški kolektivni pogodbi. To bi vsekakor pomenilo možnost še natančnejše analize pravnih virov urejanja delovnih razmerij.

Glede na opravljeno analizo predlagam, da bi bilo potrebno razmisliti tudi v smeri sklenitve panožne kolektivne pogodbe igralništva. Menim, da obravnava igralniških delavcev v trenutni kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma ni najbolj primerna oziroma je pomanjkljiva. Zaradi specifik dejavnosti in delovnih procesov oziroma same narave dela vanjo niso vključeni vsi elementi, ki bi jih bilo sicer smiselno upoštevati in na splošno urediti. Vzorednica, ki povezuje igralniške delavce z delavci v gostinstvu in turizmu, se mi zdi neprimerna in zaradi tega tudi v praksi neučinkovita. KPGiT nočnega dela in statusa nočnih delavcev sploh ne obravnava, določila namreč izhajajo iz splošne delovnopravne podlage, to je ZDR. Prav tako niso posebej in podrobneje urejeni odmori in počitki ter delovni čas. Vsi igralniški delavci, torej krupjeji, blagajniki, inšpektorji živih iger in igralnih avtomatov ter receptorji, bi morali imeti oblikovano tako kolektivno pogodbo, ki obravnava samo njihova delovna mesta, njihove delovne potrebe in posebnosti. Določena določila, delno določila o letnem dopustu in dodatkih, so sicer primerno zasnovana, vendar menim, da bi se bilo potrebno bolj poglobiti predvsem v definiranje plačnega sistema, ureditev statusa nočnih delavcev in podrobnejšo opredelitev celotnega delovnega procesa ob upoštevanju vseh potreb za njegovo učinkovito izvajanje. Smiselno bi bilo tudi razmisliti o kompleksnejši ureditvi in določitvi kriterijev za nagrajevanje in predvsem napredovanje. Menim, da so delavci premalo in na neprimeren način stimulirani in motivirani. Za delovno mesto krupjeja morda še bolj kot za ostala delovna mesta drži, da delovne izkušnje ne prinašajo osebne in profesionalne rasti delavca, kar menim, da je temeljni razlog za nezadovoljstvo delavcev. Delo namreč z leti postane vse preveč rutinsko in monotono, delavci imajo zaradi tega toliko večji občutek, da stagnirajo oziroma celo degradirajo. Obravnavati bi bilo potrebno tudi položaj žensk v igralništvu. Varovanje delavk v igralništvu oziroma na njihovem delovnem mestu se mi zdi zelo pomembna tema, o kateri bi bilo potrebno razmisliti in je lahko predmet nadaljnjih raziskav.

Izhajajoč iz napisanega, menim, da bi bilo smiselno kompleksno pristopiti do ureditve igralniške dejavnosti in njenih delovnih razmerij z vključitvijo strokovnjakov in sindikatov s tega področja. Taka ureditev bi morala obravnavati tudi odnos države do igralništva, ki jo

sicer opredeljuje nedavno sprejeta Strategija razvoja iger na srečo v Sloveniji (Vlada RS 2010). Kolektivna pogodba za dejavnosti igralništva bi tako lahko zajemala izhodišča oziroma določila splošnega ZIS in določila že sprejetih podjetniških kolektivnih pogodb. S tem bi bil zagotovljen celostni in enotni način ureditve delovnih razmerij v igralništvu na temu primerno in učinkoviti zasnovani pravni podlagi.

Svet delavcev in sindikati so kot delavski predstavniki ključni mehanizem vsake organizacije. Z njihovim delovanjem in uresničevanjem poslanstva vplivajo na organizacijsko okolje in delovna razmerja. Za učinkovito opravljanje funkcij je ključen tudi odnos med njimi, ki mora temeljiti na sodelovanju in dopolnjevanju. Krepiti je namreč treba interesno usklajenost in akcijsko povezanost med njimi, saj bo le tako resnično mogoče zagotoviti njihov vpliv. Sami sindikati imajo velik vpliv na svet delavcev, saj imajo po zakonu v odnosu do njih zagotovljeno kadrovske, nadzorno in iniciativno funkcijo. Izpostavila bi predvsem kadrovske funkcijo, s katero imajo pravico predlagati kandidate v svet delavcev. S tem jim je omogočeno, da vplivajo na seznam kandidatov in posledično na končni izid volitev. S tem sem želela samo opozoriti na stanje, ki je trenutno prisotno v podjetju, saj je prišlo do monopoliziranja funkcij. Delavci, ki so bodisi predsednik ali podpredsednik sindikata, uživajo podoben ali celo enak položaj v svetu delavcev. Seveda je od posameznega primera odvisno, ali je to prednost ali slabost, vsekakor pa lahko to vodi v skrajnosti obeh smeri. Menim, da bi bilo zaradi tega na splošno priporočljivo, da je v obe delavski predstavniki vpletenih (čim) večje število delavcev. Navsezadnje se tudi na tak način kaže prizadevnost delavcev, da vplivajo na svoj položaj in položaj podjetja. V zvezi z (ne)učinkovitostjo delovanja delavskih predstavništev oziroma (ne)izpolnjevanja njihovih pristojnosti in odgovornosti bi bilo morda bolje, da bi izvedla anketo, v katero bi vključila čim večje število delavcev. Na ta način bi prišla do verodostojnih rezultatov in zaključkov. Relevantnega pomena je namreč, kaj o delovanju predstavništev menijo in kaj ob tem predlagajo delavci. Črni scenarij bi pomenil, da so delavci ravnodušni in da ne vedo, kaj se v podjetju dogaja ter kako učinkovito uresničujejo njihove pravice omenjeni organi.

V obravnavani igralnici sta oba organa aktivna. To potrjuje nedavno sprejeta podjetniška kolektivna pogodba in različni avtonomni sporazumi ter dogovori družbe. Kljub temu bi bilo smiselno celovito urediti ter izboljšati same odnose med reprezentativnimi sindikati. Prisotnost sindikalnega pluralizma v podjetjih lahko učinkuje zaviralno ali obratno. Njihovo (ne)sodelovanje in (ne)enotno obravnavanje situacij pomembno vpliva na učinkovitost uveljavljanja interesov delavcev v razmerju do delodajalca. Lahko je torej škodljivo zaradi medsebojnih nasprotij, lahko pa je tudi koristno zaradi tekmovalnosti, ki teoretično spodbuja učinkovitost vsakega sindikata posebej.

Na podlagi pogovorov, ki sem jih opravila, in ob dejstvu, da tudi sama kot študentka v obravnavani družbi delam že šest let, lahko potrdim, da v družbi ni učinkovite vertikalne in horizontalne komunikacije. Vsekakor je nujno potrebno izboljšati medsebojno komunikacijo

in organizacijsko kulturo, saj je uspešno vodenje družbe v veliki meri odvisno prav od učinkovite komunikacije in poenotene kulture. Lastniki družbe, vodstvo in delavci bi morali biti bolj usklajeni pri uresničevanju skupne vizije, poslanstva in ciljev družbe. Osebnostno sem mnenja, da bo preobrazba podjetja zahtevna in dolgotrajna, kajti menim, da so delavci izgubili zaupanje v vodstvo podjetja, kar pa seveda onemogoča premike v svetlejšo bodočnost. Iz tega lahko povlečem vzporednico med delovnimi razmerji in osebnimi medsebojnimi razmerji, ki kot vsi vemo, izhajajo in temeljijo predvsem in samo na zaupanju. Glede na to, da se počutim del Casinoja Portorož, upam, da se bodo razmere izboljšale in da bodo tako delavci kot vodstvo lahko ponosni, da sestavljajo mozaik v zgodovini igralnice. Glede na to, da drugim delimo srečo, naj bo sreča tokrat na naši strani.

Vsekakor lahko zaključim, da so delovna razmerja v igralništvu zaradi specifičnosti dela urejena na drugačen in poseben način. Vsako delovno mesto namreč predstavlja svojevrsten izziv in potrebo po njegovi primerni ureditvi. Primerna ali pravilna ureditev delovnega razmerja namreč vpliva na kakovost opravljanja in izvajanja dela ter posledično na zadovoljstvo delavca in uspešnost podjetja. Zadovoljstvo delavcev je ključnega pomena za uspeh vsake organizacije. Tudi na delovnopravnem področju velja dejstvo, da vse izhaja iz primerno in pazljivo zasnovanih temeljev, ureditve delovnih razmerij.

LITERATURA

- Abram, Ksenija. 2006. *Zadovoljstvo zaposlenih v igralnici Grand Casino Portorož*. Diplomatska naloga, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.
- Belopavlovič, Nataša. 2010. Delovni čas kot sestavni del varnega in zdravega dela. V *Delavci in delodajalci*, ur. Barbara Kresal, 263-274. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Franca, Valentina. 2008a. *Menedžment in delavska participacija: Združljivost nezdrživega?* [Http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID080402.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID080402.doc) (14. 1. 2011).
- Franca, Valentina. 2008b. Pravni položaj managementa pri ustanovitvi sveta delavcev v gospodarskih družbah. V *Pravni položaj managerjev*, ur. Zvone Vodovnik, 121-134. Koper: Fakulteta za management.
- Frčko, Maja. 2009. *Varstvo sindikalnih zaupnikov in delavskih predstavnikov*. Diplomsko delo, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta.
- Gostiša, Mato. 1996. *Participativni management: sodobna teorija in praksa organizacijske udeležbe zaposlenih v svetu in pri nas*. Ljubljana: Enotnost in Studio Participatis.
- Gostiša, Mato. 2004. *Delavska predstavništva v sistemu industrijske demokracije v Sloveniji*. Doktorska disertacija, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Kaučič, Maja. 2009. *Nočno delo, njegovi vplivi in posledice*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo.
- Končar, Polonca. 2009. O razvoju urejanja delovnega časa in nekaterih dilemah glede njegove opredelitve. V *Delavci in delodajalci*, ur. Barbara Kresal, 127-138. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso*. Ljubljana: Primath.
- Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
- Luin, Dušan. 2004a. *Družbeno ekonomski vidiki igralništva in igralniški turizem*. Interno študijsko gradivo pri predmetu Poslovanje in organizacija posebnih iger na srečo, Turistica Nova Gorica.
- Luin, Dušan. 2004b. *Igralništvo in družba*. Interno študijsko gradivo pri predmetu Poslovanje in organizacija posebnih iger na srečo, Turistica Nova Gorica.
- Mežnar, Drago. 2000. *Podjetniško pravo s temeljnimi pravnimi pojmi*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Mihalič, Renata. 2008. *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Škofja Loka: Mihalič in partner.
- Muminovič, Edo. 2009. *Stresni dejavniki na delovnem mestu krupjeja*. Diplomsko delo, Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
- Šetinc Tekavc, Martina in Janez Tekavc. 2008. *Pogodba o zaposlitvi s komentarjem*. Ljubljana: Planet GV.
- Vodovnik, Zvone. 2006. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. 2009. *Prva pomoč za zaposlene*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

PRAVNI VIRI

- Zakon o delovnih razmerij (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/02, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09.
- Zakon o igrah na srečo (ZIS). *Uradni list RS*. št. 27/95, 35/97, 22/2000, 85/2001, 54/2002, 101/2003, 134/2003, 19/2004, 132/2004, 10/2010, 106/2010.
- Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). *Uradni list RS*, št. 43/2006, 45/2008, 83/2009.
- Zakon o lastninskem preoblikovanju pravnih oseb z družbenim kapitalom, ki prirejajo posebne igre na srečo in o strukturi kapitala pravnih oseb, ki opravljajo dejavnost prirejanja posebnih iger na srečo. *Uradni list RS*, št. 40/97, 13/2002, 101/2003.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). *Uradni list RS*, št. 42/93, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 42/2007, 23/2009.
- Zakon o začasni prepovedi lastninskega preoblikovanja pravnih oseb, ki prirejajo posebne igre na srečo. *Uradni list RS*, št. 35/94, 40/1997.
- Zakon o začasni ureditvi izdajanj dovoljenj za prirejanje posebnih iger na srečo ter za razširitev ali preselitev dejavnosti oziroma dela dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo. *Uradni list RS*, št. 66/93.
- Zakon o začasni ureditvi prirejanja posebnih iger na srečo na igralnih avtomatih zunaj igralnic in o plačevanju takse na igralne avtomate. *Uradni list RS*, št. 67/93.
- Igralniški standard za osebe, ki morajo za delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo imeti dovoljenje-licenco. *Uradni list RS*, št. 19/02, 104/04.
- Pravilnik o licencah za delo v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo. *Uradni list RS*, št. 45/02, 77/02.
- Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (KPGiT). *Uradni list RS*, št. 83/97, 35/1998, 39/1998, 84/2001, 45/2002, 33/2003, 87/2004, 139/2004, 71/2005, 100/2005, 83/2006, 83/2007, 124/07, 42/2008, 55/2009, 40/2010.
- Casino Portorož. 2006. *Pogodba o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo*. Poslovni dokumenti, Casino Portorož.
- Casino Portorož. 2008. *Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju*. Poslovni dokumenti, Casino Portorož.
- Casino Portorož. 2009a. *Pravilnik o sistematizaciji delovnih mest*. Poslovni dokumenti, Casino Portorož.
- Casino Portorož. 2009b. *Začasni dogovor*. Poslovni dokumenti, Casino Portorož.
- Casino Portorož. 2010. *Poslovniki sveta delavcev*. Poslovni dokumenti, Casino Portorož.
- Casino Portorož. 2011a. *Podjetniška kolektivna pogodba*. Poslovni dokumenti, Casino Portorož.
- Casino Portorož. 2011b. *Sporazum o delovnem času za zaposlene v operativi igralništva*. Poslovni dokumenti, Casino Portorož.

DRUGI VIRI

- Casino Portorož. 2005. *Kodeks*. Poslovni dokumenti, Casino Portorož.

Casino Portorož. 2008. *Etični kodeks članov sveta delavcev*. Poslovni dokumenti, Casino Portorož.

Vlada RS. 2010. *Strategija razvoja iger na srečo v Sloveniji*.

[Http://www.mf.gov.si/fileadmin/mf.gov.si/pageuploads/zakonodaja/40534131342.pdf](http://www.mf.gov.si/fileadmin/mf.gov.si/pageuploads/zakonodaja/40534131342.pdf)
(13. 1. 2011).

PRILOGE

- Priloga 1 Intervju 1: Direktor igralnice enote Portorož
Priloga 2 Intervju 2: Predstavniki sindikata

INTERVJU 1: DIREKTOR IGRALNICE ENOTE PORTOROŽ

1. Se Vam zdi pravna podlaga na področju igralništva primerno oziroma dobro zasnovana?
2. Kakšne bi bile po Vašem mnenju potrebne spremembe?
3. Sindikat in uprava družbe se že 15 let pogajata za sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe. Kje so po Vašem mnenju največja razhajanja oziroma kje iskati vzroke za tako dolgoletno dogovarjanje?
4. Dejansko delate v tej družbi že več kot 20 let in tudi Vi ste nekoč opravljali poklic krupje. Kaj so po vašem mnenju prednosti in slabosti tega delovnega mesta? Se je skozi vsa leta kaj bistveno spremenilo?
5. Glede na to, da ste bili, kot sem že omenila, nekoč krupje in ste sedaj direktor enote Portorož; Se Vam zdi, da se danes sindikat bori za nekaj, za kar se Vi v njihovem položaju ne bi? Kaj torej predlagate sindikatu igralniških delavcev?

INTERVJU 2: PREDSTAVNIKI SINDIKATA

1. Se Vam zdi pravna podlaga na področju igralništva primerno oziroma dobro zasnovana?
2. So po Vašem mnenju pogajanja in dogovarjanja z vodstvom družbe glede kolektivne pogodbe na ravni podjetja konstruktivna? Ali gre po 15 letih vaš socialni dialog le v pravo smer?
3. Za kaj se trenutno sindikat igralniških delavcev najbolj zavzema? Kakšnih sprememb si najbolj želi?
4. Kakšna je po Vašem mnenju pravilna oziroma najbolj primerna dolgoročna rešitev, ki bi vodila k večjemu zadovoljstvu delavcev?
5. Če bi bili Vi na mestu vodstva družbe; kako bi skušali urediti oziroma izboljšati trenutno stanje družbe?
6. Tudi Vi že dolgo let opravljate poklic krupje. Kaj so prednosti in slabosti Vašega delovnega mesta?