

2016

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

DANIJELA LIČEN

DANIJELA LIČEN

KOPER, 2016

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

ODPOVED DELOVNEGA RAZMERJA V
ČASU IZRABE STARŠEVSKEGA
DOPUSTA V PRAKSI

Danijela Ličen

POVZETEK

Gospodarska kriza je ogrozila številna delovna mesta, kar je imelo za posledico množična odpuščanja. Med odpuščenimi delavci so tudi nosečnice in delavke po izrabi dopusta za nego in varstvo otroka, ki imajo v delovnopravni zakonodaji posebno varstvo. Slovenski zakonodajalec je sicer omejil njihovo odpuščanje, a sklepi te naloge nakazujejo, da je njihovo varstvo pred odpovedjo v praksi še vedno šibko. Mednarodni akti priporočajo ureditev (del držav članic EU pa jo je tudi že uveljavilo), ki varuje starše pred odpovedjo delovnega razmerja do otrokovega tretjega leta starosti. Menimo, da bi moral tudi slovenski zakonodajalec v prihodnje razmišljati v tej smeri.

Ključne besede: socialna varnost, odpoved delovnega razmerja, varstvo staršev in nosečnic, gospodarska kriza.

SUMMARY

Economic crisis has put many jobs at risk, which resulted in massive layoffs. In a group of dismissed are also pregnant women and female employees after the use of child nursing and care leave, who have special protection according to the labor legislation. Slovenian legislature has limited dismissals for this vulnerable group, but the conclusions of this thesis suggest that in practice their protection is still weak. International acts recommend changes in law, which will protect parents from dismissal until child is 3 years old (some of the EU member states have already established the changes). In our opinion, Slovenian legislature should also consider this change in Slovenian labor legislation.

Key words: social security, dismissal, protection of parents and pregnant women, economic crisis.

UDK: 331.108.644.7:364(043.2)

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici viš. pred. mag. Katarini Krapež za sprejeto mentorstvo in za nasvete ter spodbudo pri pisanju zaključne projektne naloge.

Posebna zahvala gre tudi mojim najdražjim, predvsem možu Dominiku in staršem, za izjemno podporo, razumevanje in pomoč med študijem.

VSEBINA

1	Uvod.....	1
2	Zakonska ureditev odpuščanja nosečih delavk ter delavk in delavcev na starševskem dopustu	3
2.1	Varstvo v nacionalni zakonodaji	3
2.1.1	Varstvo družine, očetovstva in materinstva v Ustavi RS	3
2.1.2	Zakon o delovnih razmerjih	3
2.1.3	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih	6
2.1.4	Zakon o varnosti in zdravju pri delu	7
2.2	Ureditev na mednarodnem področju	8
2.2.1	Akti Organizacije združenih narodov	8
2.2.2	Mednarodna organizacija dela	9
2.2.3	Svet Evrope	13
2.2.4	Evropska unija.....	13
2.3	Zakonska ureditev in primeri dobre prakse v drugih državah članicah EU	14
2.3.1	Trajanje porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka v državah EU	17
2.3.2	Trajanje očetovskega dopusta v državah EU	18
2.3.3	Varstvo pred diskriminacijo pred odpovedjo v državah EU	19
2.4	Stanje ureditve v RS	22
3	Odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavke v času izrabe starševskega dopusta v praksi.....	24
3.1	Analiza dveh sodnih odločb	24
3.2	Analiza praktičnega primera	26
4	Sklep	30
	Literatura in viri.....	33
	Pravni viri	34
	Priloge.....	37

PONAZORILA

Preglednica 1: Pregled ratificiranih Konvencij varstva materinstva v EU-državah.....	12
Preglednica 2: Varstvo starševstva: ukrepi in primeri dobre prakse v posameznih državah EU.....	15
Preglednica 3: Zakonske določbe glede varstva pred diskriminacijo pred odpovedjo v državah EU	19
Preglednica 4: Varstvo pred odpovedjo delavke po rojstvu otroka	22
Preglednica 5: Analiza skladnosti prejete odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v skladu z ZDR-1.....	28
Slika 1: Trajanje očetovskega dopusta v državah EU	18

KRAJŠAVE

BUSINESSEUROPE	The Confederation of European Business (Konfederacija evropskega gospodarstva)
CEEP	European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises with General Economic Interest (Evropski center za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena)
ETUC	European Trade Union Confederation (Evropska sindikalna konfederacija)
EU	Evropska unija
ILO	International Labour Organization
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
SE	Svet Evrope
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UEAPME	European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (Evropsko združenje obrti, malih in srednjih velikih podjetij)
UL	Uradni list
URS	Ustava Republike Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih
ZSDP-1	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZVZD-1	Zakon o varnosti in zdravju pri delu

1 UVOD

V nalogi so predstavljeni praktični vidiki odpuščanja staršev v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. Naloga se osredotoča na odpoved delovnega razmerja iz poslovnega razloga. To je le eden izmed razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki pa je v času gospodarske krize pogosto uporabljen. Tovrstna odpoved predstavlja za delodajalca najdostopnejši način za krčenje delovne sile v organizaciji. Obenem delavec – starš ostane brez zaposlitve in osebnega dohodka, s tem pa so mu pogosto tudi kršene pravice. Čeprav je načeloma odpoved delovnega razmerja v času izrabe starševskega dopusta diskriminatorna, jo zakon v določenih primerih omogoča (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 11). Postavlja se vprašanje, ali nosečnice in mladi starši poznajo svoje pravice, obveznosti in tveganja v delovnih razmerjih.

Predvsem zadnja leta so zaradi gospodarske krize odpovedi delovnega razmerja zelo pogoste, med ranljivimi skupinami pa so nosečnice in mladi starši. Mnenje o tem so podali tudi udeleženci okrogle mize o finančni krizi na Fakulteti za management, ki so poudarili, da je gospodarska kriza prizadela tako podjetja v tradicionalnih gospodarskih panogah kot inovativna podjetja. Navajajo tudi, da posledice krize, manjšo proizvodnjo in brezposelnost naj bi občutili še nekaj let (Delo 2010). Čeprav je od začetka krize minilo razmeroma dolgo obdobje, pa marsikdo, predvsem delavci, niso dovolj informirani o svojih pravicah, vse dokler niso pred dejstvom, da bodo izgubili trenutno delovno mesto. Največkrat pride do kršitve v manjših organizacijah, kjer ni sindikata delavcev ali pravne službe. Pri tem so najbolj izpostavljene skupine delavcev, katerih produktivnost je zmanjšana zaradi različnih razlogov, med katerimi sta tudi nosečnost in starševstvo.

Nosečnica lahko z daljšo odsotnostjo z delovnega mesta ogrozi svojo zaposlitev in kariero in tega se zaveda čedalje več žensk. Kljub veliki zaposlenosti žensk, ki je v Sloveniji v letu 2013 znašala kar 63 odstotkov (Eurostat 2013), so ženske tiste, ki v večini izkoristijo starševski dopust. Ta je sicer na voljo obema staršema. Podatki Statističnega urada Republike Slovenije (SURS 2011) kažejo, da je spomladi leta 2010, 15-dnevni očetovski dopust ob rojstvu najmlajšega otroka v gospodinjstvu izrabilo 75 odstotkov očetov, trimesečni porodniški dopust pa 90 odstotkov mater. Iz podatkov o tem, koliko očetov je izrabilo dopust za nego in varstvo otroka (ta se navadno začne s tretjim mesecem otrokove starosti in običajno traja devet mesecev), lahko sklepamo, da so očetje veliko manj vpeti v družinsko življenje kot matere. Naprej je zapisano da je med osebami, ki so izrabile omenjeni dopust, bilo le 7 odstotkov moških in kar 93 odstotkov žensk. Očetje, ki so izrabili dopust za nego in varstvo otroka, na tem dopustu niso vztrajali dolgo; dve tretjini teh očetov sta namreč izrabili največ tri mesece tega dopusta, le tretjina pa 7–12 mesecev. Med omenjenimi materami pa je bilo 80 odstotkov takih, ki so izrabile 7–12 mesecev dopusta.

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi noseči delavki ali mlademu staršu te ranljive skupine delavcev pogosto ne vedo, kam se obrniti z vprašanji o pravilnem postopku odpovedi ter se ne zavedajo svojih pravic. Predvsem pri nenadnih odpovedih, kamor spada tudi odpoved iz poslovnega razloga, lahko hitro pride do pomanjkljivosti in napak v postopku. Vse to se v praksi dogaja, čeprav delovnoppravna zakonodaja za to kategorijo delavcev določa posebno pravno varstvo pred odpovedjo. Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1 (*Uradni list RS*, št. 21/13), v prvem odstavku 115. člena določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti. Enomesečno varstvo pred odpovedjo velja tudi za starše, ki izrabljajo starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.

V nalogi bo poudarek na predstavitvi in analizi primerov odpovedi delovnega razmerja s strani delodajalca delavki po končanem starševskem dopustu. Na podlagi primerov iz prakse, pravne ureditve v drugih državah in ureditve v Sloveniji bo naloga predstavila priložnosti za izboljšavo zakonske ureditve tega področja in izvedbo postopkov v praksi.

Namen naloge je podrobneje preučiti nacionalno zakonodajo o redni odpovedi delovnega razmerja v času nosečnosti in med ter po končanem starševskem dopustu ter proučiti, do kolikšne mere se varstvo te ranljive skupine delavcev uresničuje v praksi. V nalogi bo podrobneje opisana in raziskana ena izmed možnosti, zaradi katerih lahko pride do odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in sicer poslovni razlog odpovedi, ki se nanaša na povezovanje organizacij.

Cilj naloge je analizirati uresničevanje pravic nosečih delavk, delavk, ki dojijo, in staršev v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi v praksi. V teoretičnem delu je zato glavni cilj predstaviti pozitivno nacionalno zakonodajo, ki opredeljuje in ureja varstvo delavcev v času nosečnosti in starševskega dopusta. Glavni cilj v empiričnem delu sta analiza sodne prakse v zadnjih letih ter analiza primera redne odpovedi delovnega razmerja za nedoločen čas delavke po končanem starševskem dopustu. Končni cilj naloge pa je identificirati morebitne pomanjkljivosti zakonskega varstva, ki se kažejo v praksi, in na tej osnovi prikazati možne izboljšave zakonodaje.

V teoretičnem delu naloge je analizirana pravna ureditev na mednarodnem in nacionalnem nivoju in podan kratek oris temeljnih pojmov. V tem delu naloge sta uporabljeni metodi deskripcije in kompilacije, s pomočjo komparativne metode pa je narejena primerjava ureditve v drugih državah. V empiričnem delu so analizirani primeri iz sodne prakse. Narejeni sta sinteza in konkretizacija primera odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Na tej podlagi so podane ugotovitve ter izpostavljene pomanjkljivosti in predlagane izboljšave.

V nalogi predpostavljamo, da je ozaveščenost nosečih delavk in mladih staršev o njihovih delovnoppravnih pravicah nizka. Predpostavljamo tudi, da zakonska ureditev v Sloveniji zagotavlja premalo zaščite za to skupino delavcev.

2 ZAKONSKA UREDITEV ODPUŠČANJA NOSEČIH DELAVK TER DELAVK IN DELAVCEV NA STARŠEVSKEM DOPUSTU

Pravice in obveznosti delavk, ki so noseče, oziroma delavk ali delavcev na starševskem dopustu so določene v nacionalni zakonodaji in mednarodnem delovnem pravu. V nadaljevanju naloge bodo predstavljene nacionalne in mednarodne zakonske norme, ki varujejo noseče delavke oziroma starše na starševskem dopustu.

2.1 Varstvo v nacionalni zakonodaji

V Sloveniji so pravice zaposlenih staršev določene v ZDR-1, v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – ZSDP-1 (*Uradni list RS*, št. 26/14) ter v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1 (*Uradni list RS*, št. 43/11). Te pravice so konkretizirane v kolektivnih pogodbah in v pogodbi o zaposlitvi delavca.

2.1.1 Varstvo družine, očetovstva in materinstva v Ustavi RS

Ustava (URS, *Uradni list RS*, št. 33/91) kot najvišji pravni akt Republike Slovenije opredeljuje Slovenijo kot demokratično (1. člen) in pravno ter socialno državo (2. člen). S to določbo se obvezuje k zagotovitvi socialne varnosti državljanov. Sem spadajo družinske in otrokove pravice ter pravice, povezane z delom (Vodovnik 2006, 10). V URS je v 53. členu določeno, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. RS je sprejela Resolucijo o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji (*Uradni list RS*, št. 40/93). Z njo je želela ustvariti pogoje za kvalitetnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti staršev ter spodbuditi k enakopravnosti pri odgovornosti obeh staršev (III. člen, 2. cilji).

2.1.2 Zakon o delovnih razmerjih

ZDR-1 določa osnovne in minimalne pravice delavca v delovnem razmerju. Ureja delovna razmerja, in ne drugih civilnih razmerij, npr. razmerij, ki nastanejo na podlagi pogodbe o delu. Delovno pravo se je kot pravna panoga sicer razvilo iz civilnega prava. Vendar delavec in delodajalec nista enakopravni stranki, saj ima delodajalec v tem razmerju bistveno močnejši položaj: delavec je namreč od njega materialno odvisen. Da se delavcev ne bi izkoriščalo, se je v pravu razvilo področje, ki ureja delovnoppravna razmerja. Zakonodaja posveča v delovnoppravni zakonodaji veliko pozornosti temu, da je delavec kot šibkejša stranka razmerja primerno zavarovan.

ZDR-1 ureja razmerja, ki se sklenejo s pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in delavcem. Varstvo delavk v času nosečnosti je določeno v členih od 181. do 189. V 185. členu je določeno splošno pravilo, da se noseča delavka oz. delavka, ki ima še majhne otroke, ne

izpostavlja napornemu delu. Delodajalec je v primeru, ko delovno mesto ni primerno za nosečo delavko, primoran sprejeti ustrezne ukrepe za začasno prilagoditev dela ali delovnega časa s pravico do ohranitve enake plače (184. člen ZDR-1, 3. odstavek). Če tega ne more zagotoviti, pripada delavki nadomestilo plače za ta čas (184. člen ZDR-1, 4. odstavek). Glede nadurnega in nočnega dela velja, da se mora delavka oz. delavec z njim predhodno, pisno strinjati oz. ga lahko odkloni (185. člen ZDR-1).

ZDR-1 določa tudi posebno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za nosečnice in starše (115. člen). Varstvo, določeno v 115. členu, velja za nosečnice, matere in očete, slednje v obdobju, ko koristijo očetovski dopust, in še en mesec po tem. Zakon določa, da delavke, ki je noseča, na starševskem dopustu ali doji do otrokovega enega leta, delodajalec ne sme odpustiti, razen če s tem predhodno soglaša inšpektor za delo. Tudi v primeru, ko delodajalec odpove delovno razmerje delavki, ki ni noseča, in ga ta potem pred iztekom odpovednega roka, z zdravniškim potrdilom obvesti, da je noseča, ima ta delavka pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Delavka do poteka odpovednega roka z zdravniškim potrdilom obvesti delodajalca, da je noseča, in tako uveljavlja posebno varstvo pred odpovedjo. Kasnejše uveljavljanje pa nima pravnih učinkov.

Diskriminacija na delovnem mestu zaradi nosečnosti in starševstva

ZDR-1 navaja kot diskriminacijo (6. člen) vsakršno neugodno obravnavanje delavke zaradi nosečnosti, porodniškega in starševskega dopusta ter začasne odsotnosti zaradi nege otroka. Pri zaposlovanju delodajalec ne sme objaviti prostega delovnega mesta samo za moške ali samo za ženske, razen v primeru, ko je to odločilen pogoj za delo in to delo objektivno lahko opravlja le določen spol. Prav tako mora delodajalec prijavitelne kandidate za delovno mesto obravnavati enakopravno (25. člen ZDR-1).

Delodajalec lahko pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi od kandidata zahteva predložitve le tistih dokazil o izpolnjevanju pogojev, ki so nujna za ugotovitev, ali izpolnjuje razpisne pogoje (28. člen ZDR-1). Nikakor ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti in drugih osebnih podatkov (26. člen ZDR-1). Kandidat tudi ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (27. člen ZDR-1). Če neizbrani kandidat meni, da je bila kršena zakonska prepoved diskriminacije, ima pravico, da v 30 dneh po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (28. člen ZDR-1). Prepovedana je vsakršna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine (6. člen ZDR-1). To velja pri zaposlovanju in tudi ves čas trajanja delovnega razmerja.

Delodajalec mora zagotavljati enako obravnavo vsakomur, ne glede na osebne okoliščine, zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, delovnih razmerah, delovnem času

in odpovedi pogodbe o zaposlitvi, prav tako pa tudi pri vseh drugih vidikih delovnega razmerja (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 11). ZDR-1 v četrtem odstavku 6. člena navaja, da se manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, šteje za diskriminacijo.

Delavec, ki je bil diskriminiran, ima pravico do sodnega varstva, ki jo uveljavlja s tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem (200. člen ZDR-1). Delavec mora najprej pisno zahtevati, da delodajalec odpravi kršitev, in če delodajalec svoje obveznosti v osmih delovnih dneh ne odpravi, lahko delavec v 30 dneh od poteka roka za izpolnitev zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (200. člen ZDR-1). Če bi s tem ogrozil svoje oz. socialno stanje svoje družine, lahko pod predpisanimi pogoji uveljavlja pravico do brezplačne pravne pomoči v skladu z Zakonom o brezplačni pravni pomoči – ZBPP (*Uradni list RS*, št. 48/01, 50/04, 23/08, 15/14, 19/15).

Poleg delovnega sodišča pa se delavec v primeru diskriminacije lahko obrne tudi na Inšpektorat za RS za delo, vendar pa ta ne nadomešča sodnega varstva delavca. Če inšpektor za delo ugotovi kršitev prepovedi diskriminacije, izreče delodajalcu sankcijo za prekršek. Kazenske določbe (217. člen ZDR-1) določajo globo za delodajalca v višini od 3.000 do 20.000 EUR za pravne osebe; od 1.500 do 8.000 EUR za pravne osebe in samostojne podjetnike, ki zaposlujejo do deset delavcev; od 450 do 2.000 EUR za delodajalce posameznike. Odgovorna oseba pa se kaznuje z globo od 450 do 2.000 EUR.

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk

Na podlagi 184. člena ZDR-1 je ministrstvo, pristojno za delo, v soglasju z ministrstvom, pristojnim za zdravje, izdalo Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk (*Uradni list RS*, št. 62/15). Namen pravilnika je izboljšanje varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk. V 2. členu pravilnika je definirana noseča delavka, delavka, ki je pred kratkim rodila in ki doji. Delodajalec mora oceniti tveganja, ki škodljivo vplivajo na zdravje delavke, in o tem obveščati noseče delavke in njihove predstavnike (3. člen). V 4. členu pravilnika je navedeno, da je izvedba ukrepa obveznost delodajalca na dan, ko delavka z zdravniškim potrdilom o svojem stanju obvesti delodajalca. Dejavniki, ki jim noseča delavka ne sme biti izpostavljena, so opisani v 5. in 6. členu ter zajemajo naslednje dejavnike: fizikalne, biološke, kemične in delovne pogoje ter organizacijo dela. Pri organizaciji dela sta izpostavljeni nočno in nadurno delo, ki ju delavka ne sme opravljati, če to predstavlja tveganje za njeno zdravje in zdravje otroka. S tem pravilnikom pa ima delavka pravico do plačane odsotnosti z dela za čas tistih preventivnih pregledov v zvezi z nosečnostjo, porodom, dojenjem, ki jih ni mogoče opraviti zunaj rednega delovnega časa (7. člen).

Pravice delavcev pri spremembi delodajalca

ZDR-1 v 75. členu določa obveznosti delodajalca do zaposlenega za primer, ko pride do spremembe delodajalca zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja. Pri tem preidejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti na novega delodajalca. Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi, če se objektivno poslabšajo delovni pogoji pri prevzemniku. Delodajalec pa lahko poda odpoved iz delovnega razmerja zaradi delavčeve odklonitve prehoda in dejanskega opravljanja del pri delodajalcu prevzemniku. Dopustnost odpovedi je zapisana v 83. členu ZDR-1 in v drugem delu določa, da delodajalec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi, če obstaja utemeljen razlog za redno odpoved. V 6. členu je določena diskriminacija iz povračilnih ukrepov katera razveljavlja odpoved za primer diskriminacije.

2.1.3 Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

ZSDP-1 ureja zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, družinske prejemke, pogoje in postopek za uveljavljanje posameznih pravic ter druga vprašanja. Sredstva za izplačilo družinskih prejemkov se zagotavljajo v proračunu RS (7. člen ZSDP-1).

V drugem delu zakon ureja pravico do starševskega dopusta, pravico do nadomestila, pravico iz naslova krajšega delovnega časa, pravico do plačila prispevkov v primeru štirih ali več otrok ter novejšo (od 1. 9. 2014) pravico do nadomestila v času odmora za dojenje (8. člen ZSDP-1). Stopnja prispevka za socialno varstvo je določena z zakonom, ki ureja prispevke za socialno varnost, in jo plačujeta delodajalec in delavec (9. člen ZSDP-1).

Materinski dopust (19.–24. člen ZSDP-1) je pravica, ki jo pridobi mati otroka, lahko pa tudi oče ali druga oseba pod posebnimi pogoji. Namenjen je pripravi na porod in negi ter varstvu otroka ob porodu ter zaščiti materinega zdravja ob rojstvu otroka in po njem. Materinski dopust traja 105 dni in nastopi 28 dni pred predvidenim datumom poroda.

Očetovski dopust (25.–28. člen ZSDP-1) je dopust, namenjen očetom, da bi ob rojstvu otroka sodelovali pri negi in varstvu otroka. Oče ima pravico do očetovskega dopusta v trajanju 70 koledarskih dni, ne glede na to, koliko otrok se rodi hkrati. Prvih 15 dni dopusta mora koristiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti oz. le izjemoma do 12. meseca otrokove starosti, sicer ta del očetovskega dopusta zapade. Naslednjih pet koledarskih dni lahko koristi po koncu starševskega dopusta in do otrokovega konca prvega razreda osnovne šole. Ostalih 50 dni pa do tretjega leta starosti otroka. Ta pravica v RS ni prenosljiva in jo oče koristi v obliki polne odsotnosti z dela, v strnjenem nizu (brez prekinitiv) ali po dnevih. V RS je pravica do očetovskega dopusta dobro urejena, a žal premalo koriščena. To je razvidno tudi iz podatkov ankete o delovni sili za leto 2010, ko naj bi le 75 odstotkov očetov otrok koristilo 15-dnevni očetovski dopust ob rojstvu otroka (Lah 2011).

Starševski dopust (29.–39. člen ZSDP-1) je dopust, ki je namenjen nadaljnji negi in varstvu otroka po poteku materinskega dopusta. Vsak od staršev ima pravico do starševskega dopusta v trajanju 130 dni, pri čemer lahko mati na očeta prenese 100 dni starševskega dopusta, 30 dni pa je neprenosljivih. Oče lahko prenese na mater 130 dni starševskega dopusta. Eden od staršev ga izrabi neposredno po izteku materinskega dopusta. Kadar za tega otroka nihče ni upravičen do materinskega dopusta, se prizna pravica do starševskega dopusta neposredno po poteku 77 dni starosti otroka (29. člen ZSDP-1).

V tretjem delu zakon ZSDP-1 določa družinske prejemke oz. denarne prejemke. Ti so: starševski dodatek, pomoč ob rojstvu otroka, otroški dodatek, dodatek za veliko družino, dodatek za nego otroka in delno plačilo za izgubljen dohodek (62. člen ZSDP-1). Pravice staršev iz zavarovanja zajemajo materinski, očetovski in starševski dopust. Pri uveljavljanju pravice so zavarovanci upravičeni do nadomestila (40.–49. člen ZSDP-1).

2.1.4 Zakon o varnosti in zdravju pri delu

ZVZD-1 določa pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delodajalec mora posebno skrb nameniti zagotovitvi varnosti in zdravja nosečih delavk, mladih in starejših delavcev ter delavcev z zmanjšano delovno zmožnostjo. Pri izbiri ukrepov mora upoštevati posebna tveganja, ki so jim ti delavci izpostavljeni pri delu, in sicer v skladu s posebnimi predpisi (5. člen ZVZD-1). Zato mora tako kot pri vsakem delavcu tudi pri noseči delavki oz. delavki, ki je pred kratkim rodila oz. še doji, upoštevati temeljna načela (9. člen ZVZD-1).

Obveznost izdelave ocene tveganja in izdelave izjave o varnosti je določena v 17. členu ZVZD-1 in se nanaša tudi na varnosti in zdravje noseče delavke, delavk, ki so pred kratkim rodile, in doječe delavke. ZVZD-1 določa (17. člen), da mora delodajalec za vsa dela, pri katerih obstaja tveganje za izpostavljanje dejavnikom, ki lahko negativno vplivajo na zdravje, oceniti vrsto, stopnjo in trajanje izpostavljenosti, tveganja za poškodbe in zdravstvene okvare ter tako določiti varstvene ukrepe. Pri oceni tveganja gre za vpliv nočnega in nadurnega dela, ki vpliva na zdravje delavke, ki je noseča, je pred kratkim rodila (eno leto po porodu) oz. še doji.

Glede obveščanja in seznanjanja delavcev ZVZD-1 v 37. členu določa, da mora delodajalec delavce seznaniti o vrstah nevarnosti na delovnem mestu in delovnem okolju ter o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic. Noseče delavke pa mora obveščati o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih za varnost in zdravje pri delu. Če delavka ni bila predhodno seznanjena z vsemi nevarnostmi ali s škodljivostmi na delovnem mestu, ki ogrozijo varnost in zdravje, ima pravico do odklonitve dela. V primeru resne in neposredne nevarnosti delavka lahko zapusti delovno mesto, delovni proces oziroma delovno okolje (53. člen ZVZD-1).

2.2 Ureditev na mednarodnem področju

RS se kot članica mednarodnih organizacij zavezana k ureditvi zakonov po predpisanih mednarodnih pogodbah. Pri odrejanju zakonov mora to upoštevati kot izhodišče za oblikovanje slovenske zakonodaje. Za področje delovnega prava so na univerzalni ravni sprejeti najpomembnejši mednarodni dokumenti v okviru Organizacije združenih narodov (OZN) in Mednarodne organizacije dela (MOD). Na regionalnem področju pa sta ključna Svet Evrope (SE) in Evropska unija (EU). V svetu se čedalje bolj priznava vrednost družine, zato se poleg zaščite delavke med porodom in takoj po porodu poskušajo zaščititi delavci tudi kot starši.

2.2.1 Akti Organizacije združenih narodov

OZN je mednarodna organizacija, ki je bila ustanovljena 24. 10. 1945. Po drugi svetovni vojni je OZN ustanovilo 51 držav. Skupaj delujejo na področju humanitarnosti, varnosti in zagotavljanju človekovih pravic. Zavzemajo se za razvoj socialnega in ekonomskega področja in mednarodnega prava. RS je postala članica leta 1992. OZN se kot mednarodna organizacija ukvarja s temeljnimi pravicami in svoboščinami posameznikov.

Splošna deklaracija o človekovih pravicah

Generalna skupščina OZN (GS ZN) je z Resolucijo št. 217 A (III) z dne 10. 12. 1948 sprejela in razglasila Splošno deklaracijo človekovih pravic. Pred tem človekove pravice niso bile tako podrobno opredeljene. S to deklaracijo so poleg državljanskih in političnih pravic prvič pravno opredeljene tudi ekonomske, socialne in kulturne pravice (Varuh RS b. 1.b; Varuh RS 2015).

Pravice, ki se nanašajo na materinstvo in starševstvo na delovnem mestu, so zajete v naslednjih členih Splošne deklaracije o človekovih pravicah: 2. člen opisuje, da je vsakdo upravičen do uživanja vseh pravic in svoboščin, ki so razglašene z deklaracijo, ne glede na raso, barvo kože, spol, jezik, politično ali drugo prepričanje, narodno ali socialno pripadnost, premoženje, rojstvo ali kakršnokoli drugo okoliščino; v 16. členu je med drugim zapisano, da je družina naravna in temeljna celica družbe in ima pravico do družbenega in državnega varstva; v 23. členu je zapisano, da ima vsakdo pravico do dela in proste izbire, do pravičnih in zadovoljnih delovnih pogojev in do varstva zaposlenih, vsakdo ima, brez kakršnekoli diskriminacije, pravico do enakega plačila za enako delo, vsakdo, kdor dela, ima pravico do pravične in zadovoljive nagrade, ki zagotavlja njemu in njegovi družini človeka vreden obstoj in ki naj se po potrebi dopolni z drugimi sredstvi socialnega varstva; v 25. členu je zapisano, da sta materinstvo in otroštvo upravičena do posebne skrbi in pomoči. Vsi otroci, bodisi da so rojeni kot zakonski ali zunaj zakonske skupnosti, uživajo enako socialno varstvo.

Deklaracija omenja diskriminacijo v 7. členu, kjer določa, da so vsi enaki pred zakonom, da imajo pravico do enakega pravnega varstva in pravico do varstva pred sleherno diskriminacijo, ki bi kršila to deklaracijo, kakor tudi pred vsakim ščuvanjem k takšni diskriminaciji.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah je sprejela GS ZN 16. 12. 1966 z Resolucijo št. 2200 A (XXI). Veljati je začel leta 1976, v RS pa leta 1992. Države pogodbenice se z njim zavezujejo k zagotovitvi druge generacije človekovih pravic, kjer so zajete ekonomske, socialne in kulturne pravice (Varuh RS b. l.a).

Pomembnejši je 7. člen, ki navaja, da vsaka pogodbenica mora zagotavljati zdrave in varne delovne pogoje ter pravično in ugodno delovno okolje s pravičnim zaslužkom enakopravno za moške in ženske. Enakopravna pa mora biti tudi možnost napredovanja pri delu v višjo kategorijo. Pri tem je treba upoštevati delovno dobo in sposobnost. V 10. členu je med drugim zapisano, da mora biti družina deležna čim širšega varstva in pomoči ter da morajo biti matere primeren čas pred in po rojstvu otroka deležne posebnega varstva. Če so matere zaposlene, morajo imeti zagotovljen plačan dopust ali dopust z ustreznimi prejemki iz socialnega zavarovanja.

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk je bila sprejeta leta 1979 z Resolucijo GS ZN št. 34/180. Pomemben je predvsem 11. člen konvencije, ki določa, da bojo države pogodbenice sprejele vse primerne ukrepe za odpravo diskriminacije žensk na področju zaposlovanja, da bi jim bile na podlagi enakosti moških in žensk zagotovljene enake pravice. Za pravice med nosečnostjo v 2. delu določa ukrepe za prepoved odpovedi zaradi nosečnosti ali porodniškega dopusta, ukrepe za uvedbo plačanega porodniškega dopusta ali primerljivih socialnih pravic, ne da bi pri tem izgubile pravico do delovnega mesta, statusa na podlagi delovne dobe in socialnih prejemkov (Zakon o ratifikaciji Opcijskega protokola h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Uradni list RS, št. 48/04).

2.2.2 Mednarodna organizacija dela

MOD je specializirana agencija OZN in je bila ustanovljena leta 1919 z Versajsko mirovno pogodbo. RS je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992. Sodelovanje pa je še podkrepila leta 2002 s podpisom sporazuma o sodelovanju. Glavni namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih pravic in pravic iz dela. S konvencijami in priporočili postavlja mednarodne delovne standarde kot minimalne standarde osnovnih pravic

iz dela. Konvencije, ki jih navajamo v nadaljevanju, so po svoji vsebini bolj specifičnih norm, ki se nanašajo na pravice delavke pri izgubi delovnega mesta med in po vrnitvi s porodniškega dopusta. To so konvencije iz vsebinskih sklopov varstva materinstva, varstva zaposlitve, socialne varnosti ter enake možnosti in obravnave (Novak idr. 2006).

Konvencija MOD št. 102 o minimalni normi socialne varnosti

Konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti (*Uradni list FLRJ-MP*, št. 1/55; *Uradni list RS*, št. 54/92, *MP*, št. 15/92 – Konvencija MOD št. 102), v členih od št. 46 do 5 določa dajatve za primer materinstva. Socialni primeri so določeni kot nadomestilo izpadlega dohodka, opredeljeni z nacionalno zakonodajo (47. člen), ki obsega nosečnost, porod, njihove posledice in izgubo zaslužka, ter določeni kot nadomestilo stroškov za vzdrževanje otrok. Konvencija MOD št. 102 je ena najpomembnejših konvencij sodobnega časa, ki jih je sprejela MOD.

Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavk in delavcev in njihovem enakem obravnavanju

Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavk in delavcev in njihovem enakem obravnavanju (*Uradni list SFRJ – MP*, št. 7/87; *Uradni list RS*, št. 54/92, *MP*, št. 15/92 – Konvencija MOD št. 156) sledi temeljnemu načelu, po katerem je treba v zvezi z zaposlitvijo in delom ženske varovati na enakih temeljih in po enakih varstvenih normah kot moške, upoštevajoč dosežen razvoj v znanstvenem in tehničnem napredku (Kresal 2006, 129). Enakopravnost pri odgovornosti do družinskih obveznosti mora zagotavljati enake možnosti obravnavanja na področju dela in kljub dejstvu, da so ženske tiste, ki prevzemajo večji delež družinskih obveznosti, to ne sme predstavljati veljavnega razloga za prenehanje zaposlitve.

Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca

Temeljni namen Konvencije MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (*Uradni list SFRJ – MP*, št. 4/84; *Uradni list RS*, št. 54/92, *MP*, št. 15/92 – Konvencija MOD št. 158) je varstvo delavca pred neutemeljeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Kot zavezujoč mednarodni instrument določa, da delodajalec ne more odpustiti delavca brez resnega, utemeljenega razloga. Ta razlog se nanaša na operativne potrebe podjetja in na sposobnost ter obnašanje delavca. Delavec je s konvencijo zaščiten za primer odpovedi delodajalca, saj konvencija omejuje svobodo pri odpuščanju s strani delodajalca. V 5. in 6. členu je določeno, kateri razlogi se ne opredeljujejo kot utemeljeni za odpoved. Med drugimi spadajo sem tudi nosečnost in družinske obveznosti ter odsotnost z dela med porodniškim dopustom. Pravna ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca je določena z vsebinsko utemeljitvijo odpovedi (4., 5. in 6. člen),

formalnim jamstvom pred in ob odpovedi (7. člen), sodnim varstvom za primer neutemeljene odpovedi (8., 9. in 10. člen), odpovednim rokom (11. člen) in odpravnino (12. člen). Če je odpoved neutemeljena, sodišče lahko izreče ali reintegracijo delavca ali pa odškodnino. To ureja nacionalna zakonodaja in praksa. Konvencija določa, da v primeru, ko ni reintegracije, delavec prejme ustrezno denarno nakazilo.

Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva

Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva (*Uradni list RS*, št. 100/09 – Konvencija MOD št. 183) je ena najpomembnejših na področju varstva delavke matere pred odpovedjo ter glede varstva pred diskriminacijo pri zaposlitvi. Navezuje se na Konvencijo MOD št. 3 o zaposlovanju žena pred in po porodu (*Službene novine Kraljevine SHS*, št. 95 – XXI; *Uradni list RS*, št. 54/92, MP, št. 15/92 – Konvencija MOD št. 3) in Konvencijo MOD št. 103 o varstvu materinstva (*Uradni list FLRJ – MP*, št. 9/55; *Uradni list RS*, št. 54/92, MP, št. 15/92 – Konvencija MOD št. 103). Spremembe so predvsem v podaljšanju obveznega porodniškega dopusta, ki traja zdaj 14 tednov, in pri določbah diskriminacije pri zaposlitvi zaradi materinstva. Doječa delavka ima s to konvencijo pravico do odmora za dojenje in tudi do krajšega delovnega časa zaradi dojenja. Določeno je tudi, da je odpoved delovnega razmerja za čas nosečnosti in porodniškega dopusta nedopustna. To seveda velja za pogodbo za nedoločen čas. Če pa je med delodajalcem in delavko sklenjena pogodba za določen čas in ta poteče v času nosečnosti, velja 77. člen ZDR-1, ki določa, da pogodba, sklenjena za določen čas, preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma je bilo dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena. Delodajalcu po poteku pogodbe o zaposlitvi zato ni treba podati nove pogodbe o zaposlitvi, četudi gre za nosečnico. Naloga je osredotočena na odpoved pogodbe za nedoločen čas, zato zakonodaja za tovrstno odpoved pogodbe za določen čas v nadaljevanju ni opisana in analizirana.

Nezakonito je, da delodajalec prekine delovno razmerje z delavko med nosečnostjo ali njeno odsotnostjo zaradi porodniškega oz. starševskega dopusta in v obdobju po njeni vrnitvi na delo. Izvzeti so razlogi, ki niso povezani z nosečnostjo ali rojstvom otroka in njegovimi posledicami ali nego. Breme dokazovanja za te razloge je na strani delodajalca. Delavki je v RS po končanem porodniškem dopustu zagotovljena pravica do vrnitve na isto mesto ali delovno mesto enakovrednega položaja, plačanega na isti stopnji.

V 9. členu je zapisano da: vsaka država članica sprejme ustrezne ukrepe za zagotovitev, da materinstvo ne predstavlja vira diskriminacije pri zaposlovanju; pri zaposlovanju je prepovedana zahteva za dokaz oz. potrdilo o nosečnosti, razen kadar gre za delo, ki je prepovedano ali omejeno za nosečnice ali doječe matere po nacionalnih zakonih ali predpisih, oz. kjer obstaja znatno tveganje za zdravje ženske in otroka.

Ratificirane konvencije MOD na področju varstva materinstva, očetovstva in starševstva v državah EU

MOD je s Konvencijo MOD št. 183 postavila standard, s katerim med drugim zagotavlja, da je porodniški dopust dolg najmanj 14 dni in določa pravico do odmora za dojenje. Čeprav je Konvencija št. 183 ena najpomembnejših na področju varstva delavke matere pred odpovedjo ter glede varstva pred diskriminacijo pri zaposlitvi, je v spodnji preglednici razvidno, da v letu 2014 še vedno niso vse države članice EU ratificirale konvencije, zato v teh državah ta pravica ni določena v nacionalni zakonodaji. Slovenija, skupaj z Luksemburgom, Italijo in Madžarsko, je med edinimi državami članicami EU, ki so ratificirale do zdaj vse predlagane konvencije št. 3, 103 in 183.

Preglednica 1: Pregled ratificiranih Konvencij varstva materinstva v EU-državah

EU države:	Ratificirana Konvencija št.:		
	3	103	183
Madžarska	x	x	x
Italija	x	x	x
Luksemburg	x	x	x
Slovenija	x	x	x
Bolgarija	x		x
Latvija	x		x
Romunija	x		x
Avstrija			x
Nizozemska			x
Portugalska			x
Ciper			x
Litva			x
Slovaška			x
Hrvaška	x	x	
Grčija	x	x	
Španija	x	x	
Francija	x		
Nemčija	x		
Poljska			x
Ostale (Belgija, Češka, Danska, Estonija, Finska, Irska, Malta, Švedska, Združeno kraljestvo)			

Vir: ILO 2012, 143.

2.2.3 Svet Evrope

Svet Evrope (SE) je bil ustanovljen 5. maja leta 1949 in je najstarejša panevropska mednarodna organizacija (MZZ 2016). Države, ki so članice SE, se zavezujejo k spoštovanju človekovih pravic, demokracije in pravne države. RS je bila sprejeta v članstvo SE 14. maja 1993. Redni kontrolni mehanizmi znotraj SE se delijo na pravne in politične nadzorne mehanizme. Temeljna dokumenta, ki ju je sprejel SE, sta Evropska konvencija o človekovih pravicah in Evropska socialna listina.

Evropska socialna listina

Evropska socialna listina (Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (MESL), *Uradni list RS*, št. 24/99), ureja pravice in svoboščine na področju socialne varnosti. Za primer odpovedi o zaposlitvi v času med porodniškim dopustom in po njem sta pomembna dva člena, 8. in 24. člen. Pravica zaposlenih žensk mater do posebnega varstva je določena v prvem delu 8. člena. Predvsem je pomembno, da delavka po tem, ko obvesti delodajalca, da je noseča, ne sme prejeti odpovedi o zaposlitvi od dneva, ko je podala obvestilo, pa do konca porodniškega dopusta. V 24. členu je v 3.d. odstavku zapisano, da nosečnost ni razlog za prenehanje zaposlitve. Pomembnejši je še 27. člen, kjer so zapisane pravice delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja. Delavcem z družinskimi obveznostmi mora biti omogočeno, da se zaposlijo in ostanejo zaposleni ter da se ponovno zaposlijo po odsotnosti zaradi takih obveznosti. Pomembno je, da družinske obveznosti same po sebi niso veljaven razlog za prenehanje zaposlitve (Varuh človekovih pravic 2015).

2.2.4 Evropska unija

RS je kot članica EU zavezana k upoštevanju primarne in sekundarne zakonodaje EU. V nadaljevanju povzemamo ureditev v treh direktivah na področju varstva materinstva, očetovstva in starševstva, ki so pomembne v kontekstu te naloge.

Direktiva Sveta 92/85EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile

Direktiva Sveta 92/85EGS (*Uradni list EU*, L 348) je bila sprejeta z namenom varstva nosečnic, delavk, ki so pred kratkim rodile, in doječih delavk pred odpustom zaradi učinkov, ki jih ima izvajanje varnostnih ukrepov delodajalca, ter ohranitev pravic, povezanih s pogodbo o zaposlitvi, vključno z ohranitvijo plačila (Belopavlovič 2005, 64). Zahteva te direktive v slovenski zakonodaji je urejena v 115. in 204. členu ZDR-1.

Direktiva Sveta 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov

Direktiva 2001/23/ES (*Uradni list EU*, L 82) se nanaša na varstvo pravic zaposlenih za primer prenosa podjetja ali dela podjetja kot posledice zakonitih prenosov ali združitve. Pomembne določene zahteve so obveznost prenosnika in prevzemnika glede zagotavljanja pravic in obveznosti zaposlenih delavcev iz pogodb o zaposlitvi in varstvo pred odpovedjo. V slovenski zakonodaji te direktive upošteva ZDR-1, in sicer v 75. in 76. členu. Opisani so pogoji in postopki za prenos oz. prenehanje ali odpoved na splošno za vse delavce. Za ranljive skupine, v katero spadajo tudi nosečnice in starši, ni točnih določitev pravic in omejitev pri odpovedi oz. prenosu zaposlitve.

Direktiva Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu

Direktiva Sveta 2010/18/EU (*Uradni list EU*, L 68/13) je bila sklenjena med Konfederacijo evropskega gospodarstva - BUSINESSEUROPE, Evropskim združenjem obrti, malih in srednjih velikih podjetij - UEAPME, Evropskim centrom za podjetja z javno udeležbo in podjetja splošnega gospodarskega pomena - CEEP in Evropsko sindikalno konfederacijo – ETUC (5. člen), in razveljavlja Direktivo 96/34/ES (7. člen). S to direktivo je pravica do starševskega dopusta individualna, neprenosljiva pravica staršev za primer rojstva in posvojitve otroka do starosti osmih let (Klavzula 2, 1. odstavek). Starševski dopust mora trajati vsaj štiri mesece, od tega je en mesec neprenosljiv, to naj bi postala individualna pravica vsakega od staršev in s tem bi imela oba starša pravico do starševskega dopusta v trajanju vsaj štirih mesecev (Klavzula 2, 2. odstavek). Vsi zaposleni imajo pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto, že pridobljene pravice iz zaposlitve pa se ohranijo (Klavzula 5, 1. odstavek). Sprejeti morajo biti tudi ustrezni ukrepi za varstvo zaposlenih pred manj ugodno obravnavo ali odpustom zaradi prošnje ali izrabe starševskega dopusta (Klavzula 5, 4. odstavek).

2.3 Zakonska ureditev in primeri dobre prakse v drugih državah članicah EU

Države članice EU so na podlagi predhodno navedenih direktiv in drugih mednarodnih aktov uveljavile zakonodajo in uvedle različne programe za izboljšanje pravnega položaja zaposlenih staršev na trgu dela. V nadaljevanju povzemamo primere dobrih praks posameznih držav EU.

Preglednica 2: Varstvo starševstva: ukrepi in primeri dobre prakse v posameznih državah EU

Država EU	Varstvo staršev: ukrepi in primeri dobre prakse
Belgija	Od leta 2002 imajo nov sistem 'Time Credit', ki je namenjen lažjemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Nova kampanja za spodbujanje aktivnega očetovstva: Junija 2010 je belgijska skupina Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS) začela 'Go deads' kampanjo za spodbujanje očetov, da bi koristili več starševskega dopusta.
Nemčija	Družinsko naravnani program 'Lokalni Family Alianse' (leto 2006). Okoli 3.000 podjetij se je zavezalo k do družine prijazni politiki. Od leta 2005 nemška zvezna vlada spodbuja uvedbo 'Local Alliances for Families'. Cilj je reševanje pomanjkanja otroškega varstva in okrepiti do družin prijazno infrastrukturo na lokalni ravni s spodbujanjem sodelovanja in izmenjave izkušenj med podjetji, družbenimi organizacijami in občinami.
Švedska	Ima visoko razvit in prilagodljiv sistem starševskega dopusta, ki omogoča in spodbuja oba starša, da preživita veliko časa s svojimi otroki. V ta namen je leta 2008 uvedla 'Gender equality bonus'. Leta 2008 je švedska vlada uvedla 'dodatek za vzgojo otroka', da bi omogočila lažji prehod s starševskega dopusta nazaj na delo. Vloge za dodatek za vzgojo otroka se lahko vložijo za otroke, starejše od enega leta in mlajše od treh.
Bolgarija	Nacionalni program, imenovan 'Social Investments in Children', je bil uveden leta 2005. V okviru tega programa mesečne otroške dodatke preoblikujejo v socialne naložbe – npr. s plačevanjem davkov, vrtcev, prehrane v šolski menzi, nakupom oblačil, obutve, knjig ter pisalnih potrebščin in živilskih proizvodov. Program 'In Support of Motherhood' omogoča materam, da uporabljajo storitve brezposelnih oseb za varstvo otrok na domu in da se lahko vrnejo nazaj na delo, preden se izteče porodniški dopust.
Nizozemska	Leta 2008 je bila vzpostavljena projektna skupina 'the Taskforce Part-Time Plus', katere namen je raziskati, kako na trgu dela povečati stopnjo udeležbe žensk, zlasti tistih, ki delajo s krajšim delovnim časom.
Velika Britanija	Centri 'Start Children's Centres' opravljajo storitve za otroke, mlajše od pet let, in njihove družine. Storitve vključujejo: podporo družinam, zdravstveno oskrbo, svetovanje in pomoč za starše, ozaveščajo o storitvah ...
Češka	Motivirajo podjetja, da so do družin prijazna, in se zavzemajo za povečanje enakosti spolov. Podjetja spodbujajo, da bi delavcem omogočili lažje usklajevanje dela in zasebnega življenja. V ta namen so leta 2004 organizirali 'Company of the Year: Equal Opportunities'.
Avstrija	Leta 2010 je bil uveden ukrep State Award 'Most Family-Friendly Enterprise'. Sodelujejo podjetja, ki si prizadevajo za ustvarjanje do družin prijaznega delovnega okolja.
Slovaška	V letu 2000 je vlada ustanovila 'family-friendly business award' (Družini prijazno poslovno nagrado). Le-to prejmejo delodajalci, ki ustvarjajo delovne razmere ob upoštevanju družinskih obveznosti svojih zaposlenih. Gre za podelitev javnih priznanj podjetjem, ki namenjajo pozornost usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

Država EU	Varstvo staršev: ukrepi in primeri dobre prakse
Madžarska	Od leta 2000 podeljujejo 'family-friendly workplace award' (nagrada za do družin prijazno delovno mesto). Podjetjem in ustanovam, ki so uvedle ukrepe, ki omogočajo boljše usklajevanje dela in družinskega življenja med zaposlenimi, podeljujejo nagrade. Tekmovanje poteka vsako leto. Zmagovalci natečaja so upravičeni do uporabe znaka do družine prijazno delovno mesto, ki povečuje njihovo prepoznavnost in spoštovanje.
Poljska	'The Family Policy Package' – za izboljšanje kakovosti družinskega življenja je vlada sprejela vrsto ukrepov, ki so usmerjeni zlasti v čim boljše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.
Slovenija	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je leta 2006 ustanovilo 'certifikat Družini prijazno podjetje'. To je svetovalno-revizorski postopek, ki usklajuje zasebno in poklicno življenje zaposlenih.

Vir: MDDSZ 2012.

V poročilu MOD o materinstvu in očetovstvu na delovnem mestu: zakonodaja in praksa v različnih državah sveta (angl.: Maternity and paternity at work: Law and practice across the world) (ILO 2012) je navedeno, da je za zaščito zaposlovanja žensk ključnega pomena zagotavljanje, da materinstvo ni vir diskriminacije pri zaposlovanju. Konvencija MOD št. 183 zagotavlja zaščito pred odpuščanjem med nosečnostjo in prepoveduje odpuščanje iz razlogov, ki so povezani z nosečnostjo, rojstvom otroka in nego otroka. Pomemben je tudi zaščitni ukrep, ki zagotavlja pravico do vrnitve po porodniškem dopustu na isto delovno mesto ali enakovreden položaj ter z istim plačilom kot pred odhodom. Nekatere države so v svojo zakonodajo sprejele, da je dokazovanje razlogov za odpoved v povezavi z nosečnostjo, porodom ali nego na strani delodajalca. Čeprav MOD stremi k temu, da se diskriminacija materinstva zavaruje, se je v času gospodarske krize stanje po vsem svetu poslabšalo. Na splošno pa je zelo težko določiti obseg odpuščanja in diskriminacijo zaposlovanja na podlagi materinstva (Delo 2013). Raziskave in študije na to temo so redke, saj se srečujejo s težavo pri oblikovanju anket, ki bi lahko podale natančne odgovore o diskriminaciji.

Pregled EU v poročilu izkazuje precejšnjo stopnjo diskriminacije, ki temelji na materinstvu, in sicer so to odpuščanja, pritiski za odpoved, nadlegovanja in podobni postopki, ki so v nasprotju z načeli zaščite in nediskriminacije pri zaposlitvi. Predvsem so v praksi taktični pritiski delodajalcev, t. i. mobing. Na primer v Veliki Britaniji so študije prikazale, da približno 7 % nosečnic oz. 30.000 na leto izgubi službo zaradi nosečnosti. Veliko več, 45 %, pa jih trpi zaradi finančne izgube oz. pritiska zaradi odpovedi z delovnega mesta (Addati 2014, 74). Predvsem z gospodarsko krizo se je pojavilo še več diskriminacij materinstva na delovnem mestu. Delodajalci nosečnicam in materam spreminjajo pogodbe za polni delovni čas v pogodbo za skrajšani delovni čas in deljeni delovni čas. To se pogosteje dogaja materam, ki so se vrstile s porodniškega dopusta. Ogrožene pa so tudi tiste delavke, ki imajo različne zaplete pri nosečnosti in so posledično odsotne zaradi tega, ženske na slabše plačanih položajih, ki so na začasnih delovnih mestih, zaposlene v zasebnem sektorju ter ženske na vodilnih položajih.

S Konvencijo MOD št. 183 se je podaljšalo obdobje pred odpuščanjem za čas porodniškega dopusta. V to obdobje so zdaj zajeti nosečnost, porodniški in starševski dopust ter obdobje vrnitve na delovno mesto. Odpoved je nedopustna iz razlogov, ki so povezani z nosečnostjo, rojstvom in nego otroka. Delodajalec pa je dolžan utemeljiti dokazno breme. Določene države zagotavljajo odškodnino za primer, ko delodajalec odpusti delavko v času nosečnosti oz. nege otroka. Na Danskem mora delodajalec plačevati prejemke od 39 do 78 tednov (dolžina je odvisna od delovnega mesta), v Belgiji pa je delodajalec dolžan šest mesecev plačevati bruto prejemke delavki. Vedno bolj se poskuša podaljšati obdobje varstva delavke po porodu otroka. Nekaterne države v EU imajo že zdaj podaljšano varstvo, med te spadata Estonija in Litva (do otrokovega tretjega leta). Pomembna je tudi pravica do vrnitve na isto delovno mesto ali enakovredno delovnemu mestu pred odhodom delavke na porodniški dopust. Takšno ureditev imajo naslednje države v EU: Ciper, Francija, Malta, Hrvaška, Italija. Vendar mora na Malti delavka povrniti plačo, prejeto za čas porodniškega dopusta, če se ne vrne oz. če po vrnitvi odstopi od delovnega razmerja.

2.3.1 Trajanje porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka v državah EU

Porodniški, starševski in očetovski dopust je pravica do odsotnosti z dela zaradi poroda, nege in varstva otroka. Poleg tega obstaja še posvojiteljski dopust. Porodniški dopust ali materinski dopust (angl.: maternity leave) je individualna in neprenosljiva pravica matere po porodu.

V Sloveniji je porodniški dopust dolg 105 dni. Dopust za nego in varstvo otroka ali starševski dopust (angl.: parental leave) je prenosljiva pravica obeh staršev. Poročilo MOD (ILO 2012, 136–138) deli države EU glede na skupno trajanje celotne pravice do odsotnosti z dela po rojstvu otroka, na dve skupini. V prvi skupini so države, v katerih imajo starši pravico od 9 do 15 mesecev dopusta (Slovenija, Belgija, Hrvaška, Danska, Grčija, Islandija, Irska, Italija, Luksemburg in Združeno kraljestvo). V drugi skupini pa so države, ki zagotavljajo pravico do 36 mesecev (Češka, Finska, Madžarska, Francija, Nemčija, Litva, Norveška, Poljska, Portugalska, Španija, Avstrija in Švedska). Slovenija, tako v primerjavi z ostalimi članicami EU, ne izstopa z določitvijo pravice do uporabe porodniškega, starševskega ter očetovskega dopusta. Glede na primerjavo z drugimi članicami jo uvrščamo nekje v sredino, med najboljše in najslabše. Določitev ugodnejše ureditve je težko določljiva, saj skoraj vsaka država ponuja različne ureditve pravice do koriščenja dopusta tako za očeta kot za mater, glede na otrokovo starost in finančno podporo države. Najbolj pa izstopa Švedska, ki staršem zagotavlja kar 480 dni plačanega dopusta, kar zneso 16 mesecev. Starša si lahko teh 480 dni prosto razdelita ali pa ga porabi eden v celoti do otrokovega osmega leta. Za čas koriščenja dobivata nadomestilo v višini 80 % od svoje plače (RTV Slovenija 2013).

2.3.2 Trajanje očetovskega dopusta v državah EU

Očetovski dopust (angl. paternity/daddy leave) je pravica, ki jo ima oče, in sicer z namenom, da bi v najvažnejši dobi otroka sodeloval pri njegovi negi in varstvu. S tem se poskuša zagotoviti enakost pri obravnavi obeh spolov kot zaposlene osebe..

Zanimiv je zakon na Švedskem, ki je uvedla enomesečen plačan porodniški dopust za očete. Očetje niso bili vezani ostati doma, vendar je družina izgubila najmanj en mesec plačane porodniške, če tega niso storili. Leta 2002 so dodali še drugi mesec. Rezultat takega spodbujanja očetov, da grejo na porodniški dopust, je, da jih zdaj več koristi to pravico in od uvedbe tega zakona se je zmanjšala stopnja razvez in ločitev (Siol.net 2013). Edina država, ki ima obvezen očetovski dopust, ne samo v EU, temveč v celotnem svetu, pa je Portugalska.

V letu 2016 se je v RS očetovski dopust podaljšal za pet koledarskih dni. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ 2016), na njihovi spletni strani pojasnjuje, da dodatnih pet dni očetovskega dopusta od 1. januarja 2016 pripada vsem očetom, ki so koristili samo 15 dni plačanega očetovskega dopusta, niso koristili neplačanega očetovskega dopusta in njihovi otroci še niso končali prvega razreda osnovne šole. Oče lahko dodatnih 5 dni očetovskega dopusta koristi šele po izteku materinskega in starševskega dopusta. V letih 2017 in 2018 naj bi se predvidoma ta pravica postopoma povečala še za dodatnih pet dni na leto, tako da bi do leta 2018 dosegli 30 dni plačanega očetovskega dopusta. S 1. 1. 2016 imajo torej očetje 50 dni neplačanega dopusta in 20 dni plačanega dopusta.



Slika 1: Trajanje očetovskega dopusta v državah EU

Vir: ILO 2012, 154–159.

2.3.3 Varstvo pred diskriminacijo pred odpovedjo v državah EU

V naslednji razpredelnici je prikazano varstvo nosečnice, delavke na porodniškem in starševskem dopustu pred diskriminacijo pred odpovedjo v državah EU.

Nosečnice in delavke na porodniškem dopustu imajo posebno varstvo pred odpovedjo v vseh državah EU, le na Danskem ne. Večina držav, med njimi tudi RS, imajo varstvo pred odpovedjo urejeno tudi v času po vrnitvi na delovno mesto, v t. i. dodatnem obdobju. Ta v RS traja en mesec po vrnitvi na delovno mesto. V 16 državah EU je dokazno breme za primer odpovedi med nosečnostjo oz. na porodniškem in starševskem dopustu na strani delodajalca. Tega pa nimajo delavke kar v 12 državah v EU. Med njimi je žal tudi RS. Glede na spodnjo tabelo je v večini držav EU prepoved diskriminacije glede na spol.

Preglednica 3: Zakonske določbe glede varstva pred diskriminacijo pred odpovedjo v državah EU

EU države	Varstvo pred odpovedjo	Dokazno breme	Pravica do vrnitve na delovno mesto	Prepoved diskriminacije
Avstrija	Nosečnost, porodniški dopust	Ni določeno	Ni zagotovljeno	Spol, nosečnost, družinske obveznosti
Belgija	Nosečnost, porodniški dopust	Delodajalec	Isto delovno mesto oz. enakovredno	Nosečnost
Bolgarija	Nosečnost, porodniški dopust	Ni določeno	Ni določeno	Spol
Ciper	Nosečnost, porodniški dopust	Delodajalec	Isto delovno mesto oz. enakovredno	Spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost
Češka	Nosečnost, porodniški dopust	Ni določeno	Ni zagotovljeno	Spol, nosečnost, družinske obveznosti
Danska	Ni varstva	Delodajalec	Ni zagotovljeno	Spol
Estonija	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Ni določeno	Ni zagotovljeno	Spol, nosečnost, družinske obveznosti
Finska	Nosečnost, porodniški dopust	Delodajalec	Isto delovno mesto oz. enakovredno	Nosečnost
Francija	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Delodajalec	Isto delovno mesto oz. enakovredno	Spol, nosečnost, družinske obveznosti
Grčija	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Ni določeno	Isto delovno mesto oz. enakovredno	Spol, nosečnost, družinske obveznosti
Hrvaška	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Delodajalec	Isto delovno mesto	Spol, nosečnost, družinske obveznosti
Irska	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Ni določeno	Isto delovno mesto	Spol, nosečnost, družinske obveznosti
Italija	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Delodajalec	Isto delovno mesto	Spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost

EU države	Varstvo pred odpovedjo	Dokazno breme	Pravica do vrnitve na delovno mesto	Prepoved diskriminacije
Latvija	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Delodajalec	Isto delovno mesto oz. enakovredno	Spol
Litva	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Ni določeno	Isto delovno mesto oz. enakovredno	Spol
Luksemburg	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Delodajalec	Isto delovno mesto oz. enakovredno	Spol, nosečnost, družinske obveznosti
Madžarska	Nosečnost, porodniški dopust	Delodajalec	Ni zagotovljeno	Nosečnost
Malta	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Ni določeno	Isto delovno mesto oz. enakovredno	Spol, nosečnost, družinske obveznosti
Nemčija	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Delodajalec	Ni določeno	Spol
Nizozemska	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Delodajalec	Ni zagotovljeno	Spol
Poljska	Ni določeno	Ni določeno	Ni določeno	Ni določeno
Portugalska	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Delodajalec	Ni zagotovljeno	Spol
Romunija	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Delodajalec	Isto delovno mesto oz. enakovredno	Spol, družinske obveznosti
Slovaška	Nosečnost, porodniški dopust	Ni določeno	Ni zagotovljeno	Spol, nosečnost, družinske obveznosti
Slovenija	Nosečnost, porodniški dopust, dodatno obdobje	Delodajalec	Ni zagotovljeno	Spol, nosečnost, družinske obveznosti
Španija	Nosečnost, porodniški dopust	Ni določeno	Isto delovno mesto oz. enakovredno	Spol
Švedska	Nosečnost, porodniški dopust	Delodajalec	Isto delovno mesto	Spol
Združeno kraljestvo	Nosečnost, porodniški dopust	Delodajalec	Isto delovno mesto	Nosečnost

Vir: ILO 2012, 169-171.

MOD določa tudi varstvo zaposlitve v času porodniškega dopusta. Zajema obdobje vključno z nosečnostjo, porodniškim dopustom in dodatno obdobje po vrnitvi delavke na delo. Pod dodatno obdobje (angl.: childcare/extended leave) se upošteva kakršno koli obdobje varstva pred odpustom na podlagi vrnitve na delo v zvezi z materinstvom. Dolžina dodatnega obdobja je v državah EU različna.

Slovenska zakonodaja, zlasti ZDR-1, določa, da delavka ne sme prejeti odpovedi v času nosečnosti, ko doji, oziroma še en mesec po končanem materinskem ali starševskem dopustu. Delodajalec pa lahko odpove pogodbo o zaposlitvi s predhodnim soglasjem inšpektorja za delo, če so podani resni, utemeljeni razlogi za odpoved.

V Bolgariji nacionalna zakonodaja določa, da se noseči delavki lahko poda odpoved le pod določenimi pogoji. Tudi očetu se lahko poda odpoved med očetovskim dopustom le, če podjetje zapira poslovanje. Delavkam, ki imajo otroke, mlajše od treh let, se lahko poda odpoved le s predhodnim soglasjem inšpektorata.

Podobno je tudi v Estoniji, kjer delavka ne sme prejeti odpovedi v času nosečnosti ali če vzgaja otroka do tretjega leta starosti.

Podrobneje imata v zakonu določeno Litva in Slovaška. Slovaška poleg prepovedi prejema odpovedi med nosečnostjo, porodniškim in starševskim dopustom določa še prepoved prejema odpovedi neporočenega delavca, ki skrbi za otroka, mlajšega od treh let. Izjemoma se lahko poda taki osebi odpoved le, če je bil delavec zakonito obsojen za kazniva zavestna dejanja ali pa je resno kršil delovno disciplino.

V Italiji je med trajanjem očetovskega dopusta in do otrokovega prvega leta starosti pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zaščiten tudi oče otroka.

Časnik (2012) poroča, da imajo starši v Avstriji zakon veliko bolj razčlenjen in bolj ugoden za starša. Nosečnica zadnjih osem tednov pred napovedanim porodom ne sme delati, po porodu pa še osem tednov (12 tednov, če rodi dvojčke, trojčke itd. ali če rodi s carskim rezom). V tem času in štiri tedne po vrnitvi na delovno mesto ne sme dobiti odpovedi. Vendar pa ima pravico do nadomestila in dolžino dodatnega obdobja, ko lahko ostane doma z otrokom. Z očetom imata kar pet različnih možnosti, in sicer mati ostane doma 30 mesecev po rojstvu otroka in oče 6 mesecev (zamenjava o koriščenju je možna dvakrat); 20 mesecev in 4 mesece (dvakratna možna zamenjava); 15 in 3 meseci; 12 in 2 meseca; 12 in 2 meseca, vezano na dohodek. Razlika med možnostmi je v višini nadomestila, ki z zmanjšanjem števila mesecev, ko starši ostanejo doma, narašča.

Madžarske matere delodajalec ne sme odpustiti, dokler je odsotna z dela zaradi nege otroka. Delodajalec je tudi ne sme premestiti na drugo delovno mesto od trenutka, ko delavka obvesti delodajalca o nosečnosti, in dokler otrok ne dopolni treh let oz. 16 let (če je delavka mati samohranilka).

V Romuniji delodajalec ne sme podati odpovedi delavki, ki je na starševskem dopustu, do otrokovega drugega leta oziroma do tretjega leta, če je otrok invalid. Odpoved je nična tudi za delavca, ki je na dopustu za nego otroka, mlajšega od sedem let, ali invalidnega otroka do 18 let. Ta prepoved velja samo enkrat do šestega meseca po vrnitvi delavca na delovno mesto.

Preglednica 4: Varstvo pred odpovedjo delavke po rojstvu otroka

EU države	Trajanje varstva pred odpovedjo delavke po rojstvu otroka
Bolgarija	do otrokovega 3. leta
Estonija	do otrokovega 3. leta
Litva	do otrokovega 3. leta
Slovaška	do otrokovega 3. leta, če starš oz. skrbnik ni poročen
Romunija	do otrokovega 2. leta oz. 3. leta, če je otrok invalid
Italija	do otrokovega 1. leta
Nizozemska	6 tednov po končanem starševskem dopustu
Avstrija	4 tedne po končanem starševskem dopustu
Francija	4 tedne po končanem starševskem dopustu
Slovenija	4 tedne po končanem starševskem dopustu in dokler delavka doji otroka do enega leta starosti
Hrvaška	15 dni po končanem starševskem dopustu
Belgija	do konca meseca, ko poteče starševski dopust
Irski	do konca starševskega dopusta in dokler delavka doji otroka
Latvija	do konca starševskega dopusta in dokler delavka doji otroka
Portugalska	do konca starševskega dopusta in dokler delavka doji otroka
Španija	do konca starševskega dopusta in dokler delavka doji otroka
Malta	do konca starševskega dopusta in dokler delavka doji otroka
Nemčija	do konca starševskega dopusta
Švedska	do konca starševskega dopusta
Združeno kraljestvo	do konca starševskega dopusta
Grčija	eno leto po porodu
Luksemburg	za čas starševskega dopusta oz. 12 tednov po porodu
Madžarska	dokler se uveljavlja pravica do nege otroka
Ciper	ni določeno
Češka	ni določeno
Danska	ni določeno
Finska	ni določeno
Poljska	ni podatka

Vir: ILO 2012.

2.4 Stanje ureditve v RS

Po dosedanjih ugotovitvah iz predhodne točke 2.3, tj. ureditve zaščite delavke nosečnice in matere na porodniškem oz. starševskem dopustu, lahko sklepamo, da je v RS to varstvo v primerjavi z drugimi članicami EU ustrezno zakonsko zagotovljeno. V RS je predvsem kritično obdobje po vrnitvi delavke s starševskega dopusta in dopusta za nego otroka na

delovno mesto. V RS delavka na porodniškem ali starševskem dopustu prav tako ni ustrezno varovana v primerih spremembe delodajalca zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, kar opisujemo v nadaljevanju na praktičnem primeru. Pri tem zakonodaja ščiti pred odpovedjo le z določitvijo, da morajo biti razlogi za odpoved s strani delodajalca resni in utemeljeni. Taka ureditev dopušča delodajalcu preveč možnosti za odpoved in ne zagotavlja ustreznega varstva. V ranljivo skupino zakon uvršča nosečnice in matere do otrokovega prvega leta starosti, za starše mladoletnih otrok pa ni točno določitev pravic in omejitev pri odpovedi oz. prenosu zaposlitve. Za njih veljajo enake pravice kot za druge zaposlene. Trenutno torej zakon varuje pred odpovedjo le delavke z majhnim otrokom za obdobje, ko je na porodniškem dopustu, ter v obdobju enega meseca po končanem porodniškem oz. starševskem dopustu.

Pozitivna zakonodaja zagotavlja staršema pravico do vrnitve na delovno mesto in dodatno obdobje za zaščito pred odpovedjo (štiri tedne po končanem starševskem dopustu in dokler delavka doji – do enega leta starosti otroka). Po poteku tega obdobja pa lahko delodajalec poda odpoved pod enakimi pogoji kot drugim zaposlenim.

3 ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI DELAVKE V ČASU IZRABE STARŠEVSKEGA DOPUSTA V PRAKSI

V RS je sodna praksa sekundarni, neformalni vir prava. Je posvetovalno orodje, ki ga sodišču ni treba upoštevati kot absolutno referenco. Ker se dejanska stanja primerov iste vrste le redko ponovijo, se uporabljajo le za pomoč pri odločanju, vendar zgolj neformalno in z uporabljenimi argumentacijami. Sodna praksa se objavi v pravnih poročilih, pravnih dnevnikih, na spletnih straneh sodišč in v pravnih podatkovnih zbirkah.

V tem delu naloge bomo predstavili dva primera iz sodne prakse. Odločbe smo iskali na spletni strani Vrhovnega sodišča RS z naslovom Sodna praksa (b. l.). Iskali smo v bazi sodnih odločb Višjega delovnega in socialnega sodišča RS, in sicer po ključnih besedah: redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, poslovni razlog, posebno pravno varstvo pred odpovedjo, starši, porodniški dopust.

Pregledali smo sodno prakso med letoma 2013 in 2015. Pregledani in analizirani so bili primeri, ki se nanašajo izključno na odpoved delavke med porodniškim dopustom in po poteku le-tega. Na to obdobje smo se omejili zaradi primerjave novega ZDR-1 s prejšnjim Zakonom o delovnih razmerjih – ZDR (*Uradni list RS*, št. 42/02, 103/07) za primer zaščite delavke pred odpovedjo po vrnitvi na delovno mesto po končanem porodniškem oz. starševskem dopustu. Ugotovili smo, da je malo primerov v sodni praksi v zadnjih letih, odkar je v veljavi novi ZDR-1.

Skozi primere sodne prakse in praktični primer smo želeli prikazati dejanske pomanjkljivosti v nacionalni zakonodaji. Med primeri, ki smo jih našli, smo izbrali dva, ki sta primerna za primerjavo v tej nalogi, saj prikazujeta urejenost zakonodaje v RS v povezavi z odpovedjo za čas nosečnosti in starševskega dopusta. Analiziran je tudi primer, ko je odpoved dobila delavka po vrnitvi na delovno mesto po končanem starševskem dopustu in po poteku enomesečnega varovalnega obdobja. Primera iz sodne prakse se nanašata na ZDR in novejši ZDR-1 ter potrjujeta zadostno zaščito delavke za to obdobje. Praktičen primer v nadaljevanju pa se navezuje na ZDR-1, in glede na to, da je to novejši zakon, potrjuje dejstvo, da je ZDR-1 v bistvu slabši za delavko. ZDR je namreč štetil delavko, dokler je dojila otroka, ZDR-1 pa jo šteti le do otrokovega dopolnjenega prvega leta, to je isto obdobje kot starševski dopust skupaj z enomesečnim varovalnim obdobjem pred odpovedjo. Zato je z ZDR-1 delavka po vrnitvi na delovno mesto po končanem starševskem dopustu še manj zaščitena pred odpovedjo kot pa po ZDR.

3.1 Analiza dveh sodnih odločb

Analizirani sta bili sodni odločbi v dveh primerih, kjer je prva delavka prejela odpoved delovnega razmerja zaradi poslovnega razloga med nosečnostjo, druga pa po končanem

starševskem dopustu. V RS lahko delodajalec poda odpoved delavki po izrabi starševskega dopusta, vendar le po poteku štirih tednov po vrnitvi na delovno mesto oz. ko delavka ne doji več otroka, starega do enega leta starosti (115. člen ZDR-1). To velja za vse oblike razlogov redne odpovedi. Med te spada tudi odpoved zaradi prenosa lastništva podjetja. Analiza bo osredotočena na pravilnost postopka podaje odpovedi s strani delodajalca.

Pri pregledu sodne prakse za nezakonite primere odpovedi delovnega razmerja delavke po končanem starševskem dopustu in izteku štirih tednov je ugotovljeno, da je takih primerov zelo malo. Nov zakon ZDR-1 določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter delavki, ki doji otroka do enega leta starosti. Po ZDR ta čas dojenja ni bil omejen. Prav tako po ZDR-1 ne sme podati odpovedi staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v strnjenem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. Tudi ta strnjeni čas izrabe dopusta je novost. Določitev za strnjen niz je opisan v ZSDP-1, kjer je določen čas trajanja vseh oblik starševskega dopusta. Očetovski dopust je določen v dveh delih. Posebno varstvo se prizna le, če porabi v strnjenem nizu prvi del, ki obsega 15 koledarskih dni polne odsotnosti z dela do dopolnjenega šestega meseca starosti otroka, in drugi del, ki obsega 55 koledarskih dni do otrokovega dopolnjenega tretjega leta. Kakršnakoli drugačna izraba ne pomeni izrabe starševskega dopusta v strnjenem nizu (Krašovec 2013, 556).

V nadaljevanju bosta predstavljena dva primera, ki sta objavljena na spletni strani Sodne prakse (2015).

V prvem primeru (Višje delovno in socialno sodišče RS 2013) je tožena stranka tožnici redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga podala pred iztekom enomesečnega roka od izrabe porodniškega dopusta, zato je izpodbijana odpoved nezakonita. Z izpodbijano sodbo je sodišče prve stopnje ugotovilo nezakonitost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi in jo je razveljavilo. Ugotovilo je, da tožnici delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo in še vedno traja. Tožnica je bila namreč v bolniškem staležu in na porodniškem dopustu od 24. 5. 2010 do 19. 10. 2012. Porodniški dopust je zaključila 19. 10. 2012 in se je 22. 10. 2012 vrnila na delo. Tožena stranka je tožnici 23. 10. 2012 vročila redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Delovno razmerje je prenehalo 24. 11. 2011, ko je potekel 30-dnevni odpovedni rok.

V drugem primeru (Višje delovno in socialno sodišče RS 2014) je tožnica kot noseča delavka v času podaje sporne izredne odpovedi uživala posebno varstvo pred odpovedjo v smislu določb 115. člena ZDR-1, po katerem v času nosečnosti delavki ne more prenehati delovno razmerje zaradi odpovedi delodajalca. Odpoved se lahko poda le, če v primeru razlogov za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca predhodno soglasje poda inšpektor za delo. Za zakonitost odpovedi je torej potrebno predhodno soglasje inšpektorja za delo, kar pomeni, da mora biti pridobljeno pred podajo izredne odpovedi, in ne zadostuje, da delodajalec poda le predlog za izdajo soglasja. Ker v obravnavani zadevi tožena

stranka pred podajo izredne odpovedi ni pridobila predhodnega soglasja inšpektorja, je izpodbijana izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo je tožena stranka podala tožnici iz razloga po 8. alineji prvega odstavka 110. člena ZDR-1, že iz tega razloga nezakonita.

Delavki sta bili v obeh primerih uspešni v sporu. Sodišče je ugotovilo, da so bile pri podaji odpovedi iz delovnega razmerja kršene pravice obeh delavke. V prvem primeru zaradi prejema odpovedi za čas porodniškega dopusta in v drugem primeru v času nosečnosti.

V praksi je na sodišču redno odpoved iz poslovnega razloga najtežje izpodbijati (Mele 2015), predvsem za primere, ko je odpoved podana zaradi reorganizacije ali poslabšanja poslovnih rezultatov. Pred tovrstno odpovedjo so zaščitene le določene skupine delavcev, med njimi tudi nosečnice in delavke, ki so na porodniškem oz. starševskem dopustu. Ko pa se to obdobje konča, veljajo za njih iste pravice kot za druge zaposlene. Po ZDR in ZDR-1 je odpoved iz poslovnega razloga zakonita, ko obstaja utemeljen in resen razlog. Delodajalec lahko preneha pogodbo zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih in podobnih razlogov.

Sodna praksa se je zavzela, da odpovedi iz poslovnega razloga ni treba predhodno pisno napovedati in zaradi tega ne more biti nezakonita. ZDR-1 je uvedlo to spremembo, prav tako, da ni več delodajalčeva obveznost, da preveri, ali je delavca možno zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma nalogah oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati ali prekvalificirati za drugo delo. Sodno varstvo pred odpovedjo iz poslovnega razloga je dopustno na krajevno pristojnem sodišču v 30 dneh od dneva vročitve odpovedi. Delavcu pripada odpravnina iz poslovnih razlogov, ki je natančneje določena v ZDR-1 v 109. členu. Zoper vsako odpoved iz poslovnih razlogov je dopustno sodno varstvo na krajevno pristojnem delovnem sodišču, a le v 30 dneh od dneva vročitve. Na sodišču se presodi, ali je bila odpoved iz poslovnega razloga podana zakonito. Vendar sodišče ne presodi, ali je bila ta odločitev dejansko najučinkovitejša, ker se v poslovne odločitve delodajalca sodišče ne more spuščati, saj za to ni podlage v zakonu.

Analiza sodne prakse je omejena na nekajletno obdobje, saj predpisani obseg tega dela ne omogoča pregleda celotne sodne prakse. Izbrani in predstavljeni sta le ključni sodni odločbi, zato je prišlo do omejitev pri posploševanju. Poleg tega sodna praksa ne zajema primerov iz prakse, ki se niso razrešili po sodni poti. To pomeni, da je možno, da sta obseg in načini kršitev posebnega varstva pred odpovedjo te skupine delavcev v praksi večji oziroma da se pravice te skupine kršijo tudi na načine, ki niso zajeti s sodno prakso.

3.2 Analiza praktičnega primera

Prikazan bo primer, ki ga osebno poznamo in se nanaša na prejem redne odpovedi o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Vročena je bilo delavki, zaposleni za nedoločen čas, po končanem dopustu za nego in varstvo otroka. V nadaljevanju bo opisan in analiziran praktičen primer ter

podana pravna analiza ravnanja delodajalca in delavke. Na praktičnem primeru bomo ugotavljali, ali je bila odpoved skladna z zakonodajo.

Delavka, zaposlena za nedoločen čas od 1. 10. 2006 v podjetju AA, začne s porodniškim dopustom 19. 1. 2013 do 3. 5. 2013 ter od 4. 5. 2013 do 18. 1. 2014 koristi dopust za nego in varstvo otroka. Z dnem 19. 2. 2014 naj bi se vrnila na delo pri podjetju AA. V času delavkine odsotnosti z dela se s 1. 4. 2013 poslovanje podjetja AA 100-odstotno prenese na podjetje BB. V podjetju AA ostane zaposlena le odsotna delavka. S 1. 8. 2013 delavki brez pojasnila odklopijo mobilni telefon, ki ga je v skladu s pogodbo uporabljala tako za namene dela kot za osebni namen. Delavka ves čas odsotnosti ne prejme nobenega obvestila podjetij AA in BB. Večkrat neuspešno, po telefonu, poskuša dobiti informacije o svoji zaposlitvi po poteku dopusta. Pri tem kontaktira podjetji AA in BB. Pred iztekom dopusta za nego in varstvo otroka prejme 9. 1. klic podjetja BB, kjer jo prosijo za pisno potrditev za koriščenje celotnega letnega dopusta od 20. 1. do vključno 19. 2. 2014. Delavka predlagani dopust potrdi in se dogovori za sestanek dne 24. 2. s predstavnikom kadrovske službe podjetja BB v prostorih podjetja AA. Dne 24. 2. na sestanku podpiše prejem redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov (priloga 1). Odpoved je podana na podlagi odstavka 82., 87. in 88. člena, 1. alineje 89. člena, 3. alineje 94. člena, 95., 97. in 108. člena ZDR-1. Delovno razmerje se delavki konča po preteku 40-dnevnega odpovednega roka, določenega skladno s 94. členom ZDR-1. Ta čas je delavka doma na čakanju in prejema nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca (priloga 2). Na podlagi 137. člena ZDR je delavka s V. stopnjo strokovne izobrazbe ekonomske smeri, zaposlena na delovnem mestu knjigovodja, na čakanju na delo doma, saj ji delodajalec ne more zagotavljati dela na delovnem mestu, za katero ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Med čakanjem na delo na domu prejema delavka 100-odstotno nadomestilo plače v višini njene povprečne mesečne plače za polni delovni čas zadnjih treh mesecev iz obdobja dela pred začetkom odsotnosti. Po končanem 40-dnevnem odpovednem roku delavka ostane brez dela. Delavki pripada odpravnina, ki je skladna z odločbo 108. člena ZDR-1, ki določa 1/5 osnove povprečne mesečne plače delavke, ki jo je ta prejela ali bi jo prejela, če bi delala, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za vsako leto dela pri delodajalcu. Odpravnina zapade v plačilo z zadnjo plačo delavke. Delavka lahko vloži tožbo na pristojno delovno sodišče v 30 dneh od dneva vročitve odpovedi, če meni, da je odpoved nezakonita. Delavka se na odpoved pogodbe o zaposlitvi ne pritoži.

Na podlagi ZDR-1 bo v nadaljevanju analizirana in razčlenjena skladnost prejete odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga po končanem starševskem dopustu in po poteku enomesečnega zaščitnega obdobja.

Preglednica 5: Analiza skladnosti prejete odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v skladu z ZDR-1

Navedba členov iz ZDR-1 v odpovedi:	Opis člena v ZDR-1:	Opis uporabe v praktičnem primeru:	Skladnost z ZDR-1
82. člen, prvi odstavek	Odpoved pogodbe o zaposlitvi.	Delavki je bila vročena redna odpoved o zaposlitvi z odpovednim rokom.	DA
87. člen	Oblika in vsebina odpovedi.	Delodajalec je delavki pisno podal odpoved o zaposlitvi in kot razlog navaja poslovni razlog.	DA
88. člen	Določa pravilen potek vročitve odpovedi.	Delavki je bila odpoved vročena v prostorih delodajalca.	DA
89. člen, prva alineja	Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu s strani delodajalca.	Delodajalec je delavki kot razlog navedel prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca oz. poslovni razlog.	DA
93. člen	Odpovedni rok.	Odpovedni rok je bil podan na podlagi minimalnega časa trajanja odpovednega roka, določenega s tem zakonom.	DA
94. člen, tretja alineja	Minimalni odpovedni rok.	Delodajalec v skladu z zakonom določi delavki 40-dnevni odpovedni rok. Delavka je bila zaposlena polnih sedem let, torej ji pripada 30 dni za prvi dve leti zaposlitve in skupaj 10 dni za vsako nadaljnje leto zaposlitve. Skupno je to 40 dni odpovednega roka.	DA
95. člen	Začetek odpovednega roka.	Delavki je začel teči odpovedni rok naslednji dan po datumu, datiranim pri podpisu delavke na odpovedi o zaposlitvi.	DA
97. člen	Pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka.	Delavka je bila v času odpovednega roka na domu na čakanju in je prejela 100-odstotno nadomestilo plače.	DA
108. člen	Določa odpravnino.	Delavki je bila v celoti izplačana odpravnina pri prejemu zadnje plače oziroma nadomestila plače v višini 1/5 osnovne povprečne mesečne plače, ki jo je prejela delavka ali ki bi jo prejela delavka, če bi delala, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.	DA

ZDR-1 opušča obveznost predhodnega obveščanja delavcev o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zato delodajalec ni bil zakonsko zavezujoč obvestiti delavko na porodniškem dopustu o nameri odpustitve iz delovnega razmerja zaradi poslovnega razloga. Delodajalec je

z odpovedjo počakal, da je delavka zaključila starševski dopust in da je poteklo enomesečno varovalno obdobje pred odpovedjo. Delavki je po končanem starševskem dopustu in z njeno pisno odobritvijo dodelil porabo celotnega letnega dopusta ter se s tem izognil enomesečnemu zakonskemu predpisu o nameri odpovedi pogodbe, ki določa, da še en mesec po izrabi starševskega dopusta ta odpovedi ne sme prejeti. Delavki je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi podana skladno z ZDR-1 in za to ni imela dokaznih razlogov za pritožbo na pristojnem delovnem sodišču. Deloma je sporno dejstvo, da je delodajalec delavko v organizacijski strukturi podjetja še pred prenosom dejavnosti na drugi podjetje dodelil v oddelek, za katerega je že vnaprej vedel, da se bo ukinil zaradi prenehanja potreb po tem delu. Pri prenosu se je zato skliceval na navedbe razlogov za odpoved zaradi prenehanja potreb po opravljanju določenega dela. To ji je bilo ustno izročeno šele pri predaji odpovedi s strani novega delodajalca. Zato se delavka za pritožbo ni odločila, čeprav bi se lahko pritožila, saj so bili delavci iz istega oddelka istočasno premeščeni na drugo podjetje. Sporno je tudi, da ima delodajalec osnovni certifikat Družini prijazno podjetje, kar pomeni, da se zavezuje k boljšemu usklajevanju dela in družine ter k še večji družbeni odgovornosti. To pa je z dano odpovedjo problematično, saj je odpoved vročilo delavki, ki je končala porodniški dopust in ima majhnega otroka.

V času krize so na trgu dela glede nevarnosti odpovedi delovnega razmerja še posebej ranljiva skupina mlade matere in nosečnice (ILO 2012). Ugotavljamo, da so trenutno pravice bolj na strani delodajalca, morale bi pa biti bolj usklajene. To dokazuje tudi zgornji primer.

4 SKLEP

Zaključna projektna naloga prikazuje problem staršev, katerih delovna mesta so ogrožena zaradi njihovih starševskih obveznosti med starševskim dopustom in po njem. Brezposelnost narašča predvsem med starši predšolskih otrok, saj ti spadajo v skupino, ki se jim izteka zakonska zaščita in ki zaradi pogostih bolezni otrok pogosteje koristijo nego in so posledično manj produktivni na delovnem mestu (Merljak 2014).

Poleg delodajalca lahko k višji stopnji varnosti delovnih mest staršev pripomore država, tako s pomočjo zakonodaje kot s posebnimi programi in ukrepi na trgu dela. V RS je delovnoppravna zakonodaja skladna z mednarodnopravno ureditvijo. Ustava RS določa, da mora država varovati družino ter upoštevati potrebne ukrepe za varstvo materinstva, očetovstva in otroke. ZDR-1 kot temeljni pravni predpis na področju delovnih razmerij ščiti delavko po vrnitvi na delovno mesto tako, da po končanem dopustu za nego in varstvo otroka delodajalec ne sme delavki odpovedati pogodbe o zaposlitvi. ZSDP določa pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo in sledi načelu enakopravne delitve starševskih pravic med oba starša.

Na podlagi pregleda zakonodaje in analize uporabe zakonodaje v praksi ugotavljamo, da zakonodaja RS relativno učinkovito varuje noseče delavke in delavke na dopustu za nego in varstvo otroka. Po tem obdobju pa je zakonsko varstvo te ranljive skupine delavcev zelo šibko. Zlasti kritično je pomanjkanje dodatnega zakonskega varstva za delavke, ki imajo majhne otroke. Kljub sprejetju Pravilnika o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile, ter doječih delavk je ta skupina delavk še vedno nezaščiten za primere odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru, ko je odpoved podana formalno na drugi podlagi, neformalno pa zlasti zaradi starševskih obveznosti. Tudi določbe ZDR-1 na področju diskriminacije niso dovolj močno sredstvo, da bi preprečile odpovedi pogodbe o zaposlitvi mladim staršem (zlasti materam).

Ugotavljamo, da je ureditev v ZDR-1, ki določa, da se mladi materi ne sme odpovedati pogodba o zaposlitvi še en mesec po izrabi dopusta za nego in varstvo otroka, v veliki meri v praksi neučinkovita oziroma zagotavlja zelo šibko varstvo. V nalogi smo na praktičnem primeru prikazali, da ta zakonska določba ni ovira za delodajalca, da delavki ne bi podal odpovedi, če se je za to odločil.

Dodaten problem je, da zakon delodajalcu ne nalaga obveznosti, da bi delavko predčasno ustrezno seznanil, da ji namerava podati odpoved pogodbe o zaposlitvi po tem, ko se bo vrnila na delovno mesto. Tako bi lahko delavka prej ukrepala in na porodniškem oz. starševskem dopustu aktivneje iskala novo zaposlitev. Če bi ustrezno zaposlitev našla, bi lahko tudi predčasno prenehala izrabljati pravico do dopusta za nego in varstvo otroka. Po sedanjih določbah pa delavka brez vednosti ostaja na porodniškem oz. starševskem dopustu, se po

poteku le-tega vrne na delovno mesto in po enem mesecu nenadoma prejme odpoved. To ni le psihični šok za mlado mater, ampak tudi socialna ogrožitev.

Izraba porodniškega oziroma starševskega dopusta in nato dopusta za nego otroka ne bi smela biti razlog za izgubo delovnega mesta. Hkrati delodajalec izbira delavca glede na pričakovane rezultate ter je pri tem usmerjen na svojo korist in s tem pozornost namenja čim večji produktivnosti in čim manjšim stroškom na delovnem mestu. Tako postanejo ranljiva skupina mladi starši, zlasti mlade matere, saj glede na učinkovitostna merila ne prispevajo toliko, kot podjetje od njih pričakuje. Osnova za ta merila je poslovni interes organizacije, zlasti ustvarjanje dobička. Če produktivnost delavca ni zadostna, lahko delodajalec delavko oz. delavca premesti ali zamenja. Ob tem se izgublja čut za vrednote, kar je lahko tudi posledica gospodarske krize. Najpogostejša podlaga za odpoved je trenutno poslovni razlog (RTV Slovenija 2013)

Pregled sodne prakse v RS je pokazal, da primerov odpovedi iz poslovnega razloga po končanem dopustu za nego in varstvo otroka ni veliko. To pa zato, ker je posodobljen ZDR-1 začel veljati 12. 4. 2013 in je z vidika sodne prakse ter iz sodne prakse potrjenih rešitev do nastanka te projektne naloge preteklo prekratko obdobje, ki bi za nalogo predstavilo dovolj primerov. Pa vendar sodna praksa kaže, da je največ kršitev pri odpovedi prav pri procesnem delu odpovedi. Deloma pa so za nepoznavanje pravic odgovorne tudi delavke, saj o pravicah niso dovolj ozaveščene in se zaradi tega bojijo pravno pristopiti k nastalemu problemu. Pravice so jim kršene in tega ne vedo ter sledijo ravnanju delodajalca, saj se v določeni meri tudi bojijo izgube zaposlitve ali pa nadaljnjih posledic, ki bi jih lahko prinesla prijava na pristojno delovno sodišče oziroma delovni inšpekciji.

Delavec lahko kadarkoli in brez razloga odpove pogodbo o zaposlitvi, to mu dopušča pozitivnopravna zakonodaja. Nasprotno pa zakonodaja zavezuje delodajalca, da v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi navede utemeljene razloge. Namen teh določb je zaščititi delavca pred odpovedjo, saj posledično s tem v veliki meri oziroma v celoti izgubi edini vir sredstev za preživljanje. Delodajalec mora poleg navajanja utemeljenega razloga pravilno izvesti postopek za odpoved delovnega razmerja v skladu z ZDR-1. V nasprotnem primeru lahko pride do razveljavitve odpovedi, reintegracije delavca v delovno razmerje, poplačila neizplačanih plač z zamudnimi obrestmi ter izplačila odškodnine.

S pregledom delovnopravne zakonodaje v drugih državah EU sklepamo, da se trenutno zakonodaja za zaščito in podporo materinstva po svetu oblikuje in usklajuje s Konvencijo MOD št. 183 o varstvu materinstva in s Konvencijo MOD št. 156 o enakih možnostih delavk in delavcev in njihovem enakem obravnavanju. Za zaščito zaposlovanja žensk je ključnega pomena zagotavljanje, da materinstvo ni vir diskriminacije pri zaposlovanju. Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva zagotavlja zaščito pred odpuščanjem med nosečnostjo in prepoveduje odpuščanje iz razlogov, ki so povezani z nosečnostjo, rojstvom otroka in nego otroka. Veliko držav EU štiti delavko pred odpovedjo do otrokovega tretjega leta starosti.

Menimo, da bi moral tudi slovenski zakonodajalec razmišljati v tej smeri. Predvsem bi bilo smiselno zaščititi delavko na podlagi socialnega statusa družine. Tako bi lahko bile delavke s šibkejšo socialno varnostjo bolj zaščitene pred izgubo delovnega mesta in posledično pred izgubo finančnega zagotovila za preživetje sebe in svoje družine.

LITERATURA IN VIRI

- Addati, Laura, Naomi Cassirer in Katherine Gilchrist. 2014. *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. Geneva: International Labor Office.
- Belopavlovič, Nataša. 2005. *Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: GV Založba.
- Časnik. 2012. *Koliko je 'vreden' otrok v Avstriji*.
[Http://www.casnik.si/index.php/2012/04/20/koliko-je-vreden-otrok-v-avstriji/](http://www.casnik.si/index.php/2012/04/20/koliko-je-vreden-otrok-v-avstriji/)
(1. 9. 2015).
- Delo. 2010. *Posledice krize bomo občutili še nekaj let*. [Http://www.delo.si/clanek/101715](http://www.delo.si/clanek/101715)
(24. 1. 2013).
- Delo. 2013. *Mlada mamica: Zanimivo, bila sem edina, ki je ostala brez službe*.
[Http://www.delo.si/druzba/delova-borza-dela/mlada-mamica-zanimivo-bila-sem-edina-ki-je-ostala-brez-sluzbe.html](http://www.delo.si/druzba/delova-borza-dela/mlada-mamica-zanimivo-bila-sem-edina-ki-je-ostala-brez-sluzbe.html) (21. 7. 2014).
- Eurostat. 2013. *Employment rate, by sex*.
[Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsdec420&tableSelection=3&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsdec420&tableSelection=3&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1) (26. 7. 2014).
- ILO (International Labour Organization). 2012. *Maternity protection: not just a personal issue*. [Http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_193975/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_193975/lang-en/index.htm) (18. 7. 2014).
- Krašovec, Darko. 2013. *Novi veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih in reforme trga dela*. Ljubljana: Reforma.
- Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2008. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Kresal, Barbara. 2006. *Delovno pravo: učbenik*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Lah, Lenart. 2011. *Mednarodni dan očetov 2011*.
[Http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=3986](http://www.stat.si/StatWeb/glavnanavigacija/podatki/prikazistaronovico?IdNovice=3986)
(30. 12. 2015).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve). 2012. *Pregled starševske ureditve po posameznih državah v EU*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/iskalnik/](http://www.mddsz.gov.si/si/iskalnik/) (10. 5. 2015).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve). 2016. *Očetoški dopust po 1.1. – dopolnjeno pojasnilo*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/iskalnik/](http://www.mddsz.gov.si/si/iskalnik/) (12. 1. 2016).
- Mele, Peter. 2015. *Odpoved iz poslovnih razlogov*. [Http://www.odvetnik-mele.si/odpoved-iz-poslovnih-razlogov/](http://www.odvetnik-mele.si/odpoved-iz-poslovnih-razlogov/) (31. 12. 2015).
- Merljak, Sonja. 2014. *Starši veljajo za boljše delavce, a izgubljajo delo*.
[Http://www.delo.si/novice/slovenija/starsi-veljajo-za-boljse-delavce-a-izgubljajo-delo.html](http://www.delo.si/novice/slovenija/starsi-veljajo-za-boljse-delavce-a-izgubljajo-delo.html) (25. 8. 2015).
- MZZ (Ministrstvo za zunanje zadeve). 2015. *Organizacija združenih narodov*.
[Http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/organizacija_zdruzenih_narodov/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/organizacija_zdruzenih_narodov/). (15. 12. 2015).

- MZZ (Ministrstvo za zunanje zadeve). 2016. *Svet Evrope*.
[Http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/svet_evrope/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika_in_mednarodno_pravo/svet_evrope/) (9. 12. 2015).
- Novak, Mitja, Polonca Končar, Anjuta Škoberne Bubnov, Nataša Belopavlovič, Miran Kalčič, Barbara Kresal, Katarina Kresal Šoltes, Grega Strban, Zvone Vodovnik in Luka Tičar. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- RTV Slovenija. 2013. *"Porodniška" po svetu - Američanke brez nje, Švedinje doma več kot leto*. [Http://www.rtv slo.si/mmc-priporoca/porodniska-po-svetu-americanke-brez-nje-svedinje-doma-vec-kot-leto/321845](http://www.rtv slo.si/mmc-priporoca/porodniska-po-svetu-americanke-brez-nje-svedinje-doma-vec-kot-leto/321845) (22. 7. 2014).
- Siol.net. 2013. *Kako je Švedska spodbudila očete da odidejo na porodniško*. [Http://www.siol.net/novice/svet/2013/07/kako_je_svedska_spodbudila_ocete_da_odidejo_na_porodnisko.aspx?format=json&mob=1&hide_hf=1&os=wf&ver=1.0](http://www.siol.net/novice/svet/2013/07/kako_je_svedska_spodbudila_ocete_da_odidejo_na_porodnisko.aspx?format=json&mob=1&hide_hf=1&os=wf&ver=1.0) (1. 9. 2015).
- Sodna praksa. B. 1. Vstopna stran. [Http://sodnapraksa.si/](http://sodnapraksa.si/) (9. 10. 2015).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2011. *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, Slovenija, 2. četrtletje 2010 I končni podatki*. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3821](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3821) (28. 7. 2014).
- Varuh RS. 2015. *Evropska socialna listina*. [Http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic/](http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic/) (23. 8. 2015).
- Varuh RS. B. 1.a. *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*. [Http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/mednarodni-pakt-o-ekonomskih-socialnih-in-kulturnih-pravicah/](http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/mednarodni-pakt-o-ekonomskih-socialnih-in-kulturnih-pravicah/) (7. 5. 2015).
- Varuh RS. B. 1.b. *Splošna deklaracija o človekovih pravicah, sprejeta in razglašena na Generalni skupščini Združenih narodov 10. 12. 1948 z resolucijo št. 217 A (III)*. [Http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic/](http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic/) (7. 5. 2015).
- Vodovnik, Zvone. 2006. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

PRAVNI VIRI

- Direktiva Sveta 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov. *Uradni list EU*, št. L 82.
- Direktiva Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu. *Uradni list EU*, št. L 68/13.
- Direktiva Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile. *Uradni list EU*, št. L 348.
- Direktiva Sveta 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu. *Uradni list EU*, št. L 145.

Konvencija MOD št. 102 o minimalnih normah socialne varnosti. *Uradni list FLRJ-MP*, št. 1/55, in *Uradni list RS*, št. 54/92, MP, št. 15/92.

Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva. *Uradni list FLRJ – MP*, št. 9/55, in *Uradni list RS*, št. 54/92, MP, št. 15/92.

Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavk in delavcev in njihovem enakem obravnavanju. *Uradni list SFRJ – MP*, št. 7/87, in *Uradni list RS*, št. 54/92, MP, št. 15/92.

Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. *Uradni list SFRJ – MP*, št. 4/84, in *Uradni list RS*, št. 54/92, MP, št. 15/92.

Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva. *Uradni list RS*, št. 100/09.

Konvencija MOD št. 3 o zaposlovanju žena pred in po porodu. *Službene novine Kraljevine SHS*, št. 95 – XXI in *Uradni list RS*, št. 54/92, MP, št. 15/92.

Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk. *Uradni list RS*, št. 62/15.

Resolucija o temeljnih oblikovanju družinske politike v Republiki Sloveniji. *Uradni list RS*, št. 40/93.

Ustava (URS). *Uradni list RS*, št. 33/91.

Višje delovno in socialno sodišče RS. 2013. *Sklep Pdp 759/13*.

Višje delovno in socialno sodišče RS. 2014. *Sklep Pdp 106/14*.

Zakon o brezplačni pravni pomoči (ZBPP). *Uradni list RS*, št. 48/01, 50/04, 23/08, 15/14, 19/15.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št., 42/02, 103/07.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/13.

Zakon o ratifikaciji Evropske socialne listine (spremenjene) (MESL). *Uradni list RS*, št. 24/99.

Zakon o ratifikaciji Konvencije o spremembi (spremenjene) Konvencije o varstvu materinstva iz leta 1952 (Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva). *Uradni list RS*, št. 100/09.

Zakon o ratifikaciji Opcijskega protokola h Konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. *Uradni list RS*, št. 48/04.

Zakon o starševskem varstvu in družinskimi prejemki (ZSDP-1). *Uradni list RS*, št. 26/2014.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). *Uradni list RS*, št. 43/2011.

PRILOGE

- Priloga 1 Primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov
Priloga 2 Primer napotitve delavke na čakanje na delo na domu

Primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov

Datum: 11.02.2014
Št.: 995/AČ

Na podlagi prvega odstavka 82. člena, 87. in 88. člena, 1. alineje 89. člena, 93. člena, tretje alineje 94. člena, 95., 97 in 108. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. št. 21/13 s spremembami in dopolnitvami, v nadaljevanju ZDR-1), je delodajalec **AA**, ki ga zastopa direktor, odločil:

1. Delavki **V. stopnja** strokovne izobrazbe ekonomske smeri, zaposleni na delovnem mestu Knjigovodja, se iz razloga po 1. alineji 89. člena ZDR, to je **zaradi poslovnih razlogov, redno odpove Pogodbo o zaposlitvi z dne 02.04.2010** (v nadaljevanju Pogodba o zaposlitvi).
2. Delavki preneha delovno razmerje pri delodajalcu po izteku 40 - dnevnega odpovednega roka, ki začne teči naslednji dan po vročitvi te odpovedi.
3. Delavki zaradi odpovedi Pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga pripada odpravnina, ki je skladna z določbo 108. člena ZDR-1. Za vsako leto delovne dobe pri delodajalcu ob prenehanju delovnega razmerja pripada delavki odpravnina v višini 1/5 povprečne mesečne plače, ki jo je prejela ali bi jo prejela, če bi delala, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

OBRAZLOŽITEV:

Delavka je pri delodajalcu zaposlena neprekinjeno od 01.10.2006 dalje za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Delavka v skladu s Pogodbo o zaposlitvi dela na delovnem mestu Knjigovodja. Delo na tem delovnem mestu obsega:

- izdelavo poročil družbe (tedenske, mesečne, letne),
- izdelavo drugih poročil za potrebe odločanje uprave,
- sodelovanje pri izdelavi letnih in strateških načrtov družbe in skupine,
- kontiranje in knjiženje poslovnih dogodkov v poslovne knjige družbe,
- skrbništvo za temeljne in pomožne knjige družbe,
- usklajevanje odprtih postavk (terjatev in obveznosti) s kupci in dobavitelji,
- priprava vseh zakonsko predpisanih poročil, statistik in obračunov,
- vodenje blagajne podjetja,
- izvajanje plačilnega prometa,
- vzdrževanje evidence plačilnih pogodb z dobavitelji,
- vzdrževanje evidence finančnih pogodb,
- izvajanje kompenzacij,
- priprava predračunov in računov,
- izvajanje drugih nalog po navodilih nadrejenega.

Priloga I

Delodajalec **AA** (prenosna družba) je s 1.4.2013 izločila oziroma oddelila dejavnost , ki jo je prevzela družba **BB** (prevzemna družba), na podlagi sklenjene pogodbe o delitvi in prevzemu.

Na podlagi 75. člena ZDR-1 so bili na prevzemno družbo preneseni tudi zaposleni, ki opravljajo dejavnost trženja biomase, kar je razvidno tudi iz priloge pogodbe o delitvi in prevzemu.

Delo delavke ni več potrebno, ker je delodajalec prodal svoje poslovne prostore, glavno dejavnost pa prenesel na prevzemno družbo, pri delodajalcu pa razen delavke ni več zaposlenih delavcev. Potreba po delu delavke je tako v celoti prenehala.

Delodajalec je, upoštevajoč vsa navedena dejstva in okoliščine, sprejel odločitev o redni odpovedi Pogodbe o zaposlitvi, saj prenehanje potrebe po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih razlogov na strani delodajalca, kot so opisani zgoraj, v skladu z določbami ZDR-1 predstavlja pravno podlago za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavki.

Delavki v skladu z določbo 94. člena ZDR glede na delovno dobo pri delodajalcu in njegovih pravnih prednikih pripada 40 - dnevni odpovedni rok. Po poteku odpovednega roka delavki preneha delovno razmerje pri delodajalcu. Če delavka odpovednega roka ne želi izkoristiti, je na podlagi 96. člena upravičena do odškodnine namesto odpovednega roka, višina katere se določi s pisnim sporazumom med delavko in delodajalcem. V času, ko delavka prejema odškodnino namesto odpovednega roka, ni upravičena do nadomestila za brezposelnost.

Delavka ima v skladu z določbo 97. člena ZDR-1 v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve s pravico do nadomestila plače v trajanju najmanj dve uri na teden.

Delavka v času odpovednega roka skladno z določbo 97. člena ZDR-1 delavki omogoča odsotnost z dela najmanj en dan na teden za vključevanje v ukrepe na področju trga dela v skladu s predpisi o urejanju trga dela.

V skladu z določbo 108. člena ZDR-1 delavki pripada odpravnina v višini 1/5 osnove, to je povprečne mesečne plače delavke, ki jo je ta prejela ali bi jo prejela, če bi delala, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo Pogodbe o zaposlitvi, za vsako leto dela pri delodajalcu. Odpravnina zapade v plačilo z zadnjo plačo delavke.

Pouk o pravnem varstvu:

Delavka lahko vloži tožbo na pristojno delovno sodišče v roku 30 dni od dneva vročitve odpovedi, v kolikor meni, da je odpoved nezakonita. Če je tožba poslana priporočeno po pošti, se šteje, da je pravočasna, če je oddana na pošti zadnji dan roka za vložitev tožbe.

Delavka se, skladno s 131. členom Zakona o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/2010 s spremembami in dopolnitvami), v evidenco iskalcev zaposlitve prijavi najkasneje v treh delovnih dneh po vročeni odpovedi osebno ali po elektronski pošti.

Delavka se je dolžna v roku 30 dni od prenehanja delovnega razmerja prijaviti na pristojni enoti Zavoda RS za zaposlovanje, po sedežu delodajalca oz. stalnem bivališču, zaradi uveljavljanja pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti po Zakonu o urejanju trga dela (Ur. l. RS, št. 80/2010 s spremembami in dopolnitvami).

Vročeno:

- Delavcu – proti podpisu
- Zavodu RS za zaposlovanje
- Kadrovski službi

Primer napotitve delavke na čakanje na delo na domu

Datum: 11.02.2014
Št.: 997/LS

**NADOMESTILO PLAČE ZA ČAS ODSOTNOSTI Z DELA,
KO DELAVEC NE DELA IZ RAZLOGOV NA STRANI DELODAJALCA**

Delodajalec **AA**, ki ga zastopa direktor družbe, je na podlagi 137. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. št. 21/13, s sprem. in dop.) dne 17.02.2014

odločil:

1. Delavka, s V, stopnjo strokovne izobrazbe ekonomske smeri, zaposlena na delovnem mestu Knjigovodja, je od vključno 28.02.2014 na čakanju na delo na domu, ker ji delodajalec ne more zagotavljati dela na delovnem mestu, za katerega ima sklenjeno Pogodbo o zaposlitvi z dne 02.04.2010 (v nadaljevanju Pogodba o zaposlitvi).
2. Čakanje na delo velja kot začasen ukrep delodajalca do ureditve razmer, ki so narekovale sprejem take odločitve oz. do trajnejše ureditve delovno pravnega statusa delavke.
3. V času čakanja na delo prejema delavka 100% nadomestilo plače v višini njene povprečne mesečne plače za polni delovni čas zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti.
4. Delavka se je dolžna vrniti na delo in ga opravljati v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z dnem, ki ga delavki v pisnem pozivu sporoči delodajalec.

Obrazložitev:

Delavka ima sklenjeno Pogodbo o zaposlitvi za delo na delovnem mestu Knjigovodja z delodajalcem, družbo **AA**

Delodajalec je z dnem 01.04.2013 izločil oziroma oddelil dejavnost

Zaradi oddelitve dejavnosti in prodaje svojih poslovnih prostorov, delodajalec ne more zagotavljati dela delavki, zato je odločil, da do ureditve razmer, ki so narekovale sprejem take odločitve oz. do trajnejše ureditve delovno pravnega statusa delavke, ostane doma na čakanju na ustrezno delo z nadomestilom plače.

Vročeno:

- Delavki - proti podpisu, dne
- Kadrovskemu oddelku