

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

ODPOVED POSEBNIH ZVRSTI POGODB O ZAPOSLOTVI

Nives Mazej-Zilli

Koper, 2008

Mentor: izr. prof. dr. Zvone Vodovnik



POVZETEK

Posebne zvrsti pogodbe o zaposlitvi, lahko na splošno opredelimo kot tiste oblike, v okviru katerih delavec opravlja delo za delodajalca zunaj rednega, to je tipičnega delovnega razmerja. Najbolj razširjena oblika fleksibilnega zaposlovanja je pogodba o zaposlitvi za določen čas. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je ena izmed oblik prenehanja delovnega razmerja in vpliva na fleksibilnost delovnih razmerij ter na fleksibilnost trga dela. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je v novem ZDR urejena kot redna in izredna odpoved. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni odpoved pogodbe o zaposlitvi s odpovednim rokom in učinkuje šele po preteku odpovednega roka. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je odpoved pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka in začne veljati od trenutka vročitve same odpovedi.

Ključne besede: fleksibilnost trga dela, delo za določen čas, krajši delovni čas, delo na domu, odpoved pogodbe o zaposlitvi, odpoved posebnih zvrsti pogodbe o zaposlitvi.

ABSTRACT

Generally we can define special types of the employment contract as types in which workers do their job for the employers outside the regular work relationships. The most common form of flexible employment is a fixed-term employment contract. Termination of the employment contract is one of the types of terminations and has an influence on the flexibility of work relationships and on the labour market. Termination of the employment contract is settled in the new labour legislation as the regular and as the extraordinary notice of termination. The regular notice of termination of an employment contract means terminations of employment contract with time limit term and is effectual after the expiry of the time limit term. An extraordinary notice of termination of the employment contract is notice without time limit term and is effectual with handing over the notice.

Key words: labour market flexibility, temporary work, part time work, working from home, termination of employment contract, termination of special kinds of employment contracts.

UDK: 349.2(043.2)



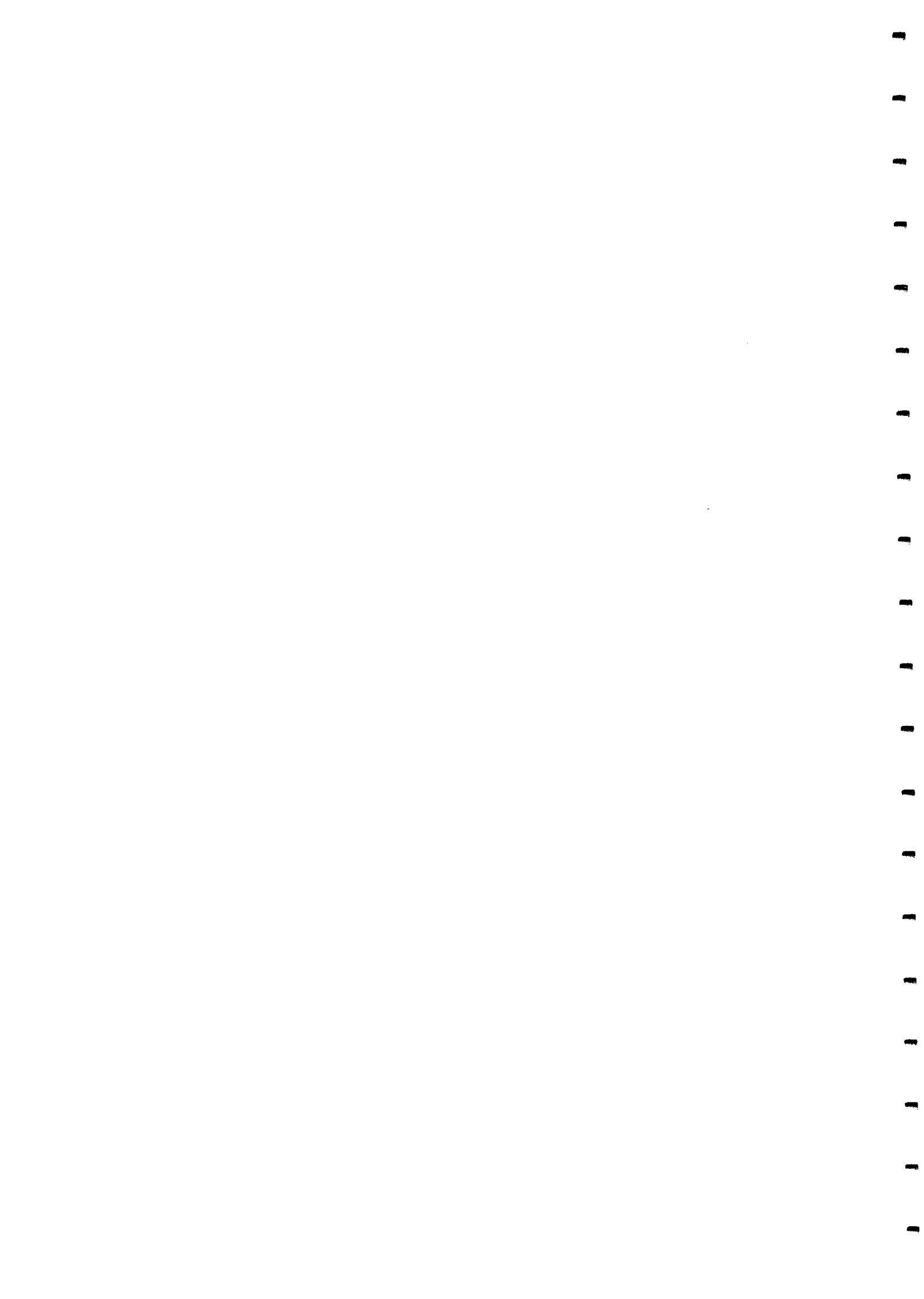
VSEBINA

1 Uvod	1
2 Fleksibilnost trga dela	3
3 Posebnosti pogodb o zaposlitvi	5
4 Odpoved pogodbe o zaposlitvi	13
4.1 Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca	14
4.2 Redna odpoved	15
4.2.1 Odpovedni razlogi.....	15
4.2.2 Odpovedni roki	18
4.2.3 Odpravnina.....	20
4.2.4 Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.....	21
4.2.5 Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave	22
4.3 Izredna odpoved.....	24
4.3.1 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.....	25
4.3.2 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.....	25
4.4 Posebno pravno varstvo pred odpovedjo	26
5 Odpoved posebnih zvrsti pogodb o zaposlitvi	29
5.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas	29
5.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku	30
5.3 Odpoved pogodbe o zaposlitvi za opravljanje javnih del	31
5.4 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.....	31
5.5 Odpoved pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu	31
5.6 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.....	32
6 Sodna praksa	33
6.1 Pomen sodne prakse.....	33
6.2. Primeri iz tekoče sodne prakse	33
6.2.1 Sodba Pdp 885/2004 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana; delovno razmerje za določen čas - transformacija delovnega razmerja - izredna odpoved	33
6.2.2 Sklep Pdp 198/2005 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana; delovno razmerje - redna odpoved-rok.....	35
6.2.3 Sodba in sklep 968/2005 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana; pogodba o zaposlitvi - javna dela - izredna odpoved.....	36
6.2.4 Sodba VIII Ips 36/2006 Vrhovnega sodišča RS Ljubljana; redna odpoved pogodbe - poslovodni delavec - delavec s posebnimi pooblastili - odpovedni razlogi	37

6.3 Razlaga pravnih norm o posebnih vrstah pogodb o zaposlitvi v obrazložitvah sodnih odločb.....	38
7 Sklep.....	41
Literatura	43

KRAJŠAVE

ES	Evropska skupnost
Idr	In drugi
Ipd	In podobno
MOD	Mednarodna organizacija dela
RS	Republika Slovenija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZGD	Zakon o gospodarskih družbah
ZPP	Zakon o pravnem postopku
ZPPSL	Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji
ZZDT	Zakon o zaposlovanju in delu tujcev
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju v primeru brezposelnosti



1 UVOD

Diplomsko delo bo segalo na področje odpovedi posebnih zvrsti pogodbe o zaposlitvi. Po dolgoletnih strokovnih pripravah, usklajevanj med socialnimi partnerji in pogajanj je vendarle začel veljati (1. 1. 2003) novi Zakon o delovnih razmerjih¹ (v nadaljevanju ZDR). Bistvena novost ZDR so različne oblike odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Vendar, da bi omogočili fleksibilnejši trg dela, bodo v prihodnosti sledile spremembe ZDR na področju odpovedi pogodbe.

Odpuščanje ljudi z delovnih mest je vse bolj množičen pojav. Nekateri odpusti so posledica slabih delovnih rezultatov delavcev, do drugih prihaja zaradi reorganizacij in zaradi objektivnega zmanjševanja številnih delovnih mest. Glede na dejstvo, da je odpuščanje zaposlenih postalo tako razširjen pojav, je tudi ta tema v poslovnem življenju vse pomembnejša (Klampfer 1997, 9).

Izguba zaposlitve predstavlja za večino delavcev izgubo edinega in poglobitnega vira rednih dohodkov in socialne varnosti. Prav tako lahko izgubo zaposlitve spremlja zelo hud šok ne glede na to kako hitro se delavec ponovno zaposli. Odpust posameznega delavca, posredno prizadene še celo vrsto ljudi.

Drugo poglavje diplomskega dela bo namenjeno predstavitvi fleksibilnosti trga dela. Ureditvev odpovedi pogodbe o zaposlitvi, vpliva na fleksibilnost delovnih razmerij in fleksibilnost trga dela. Delodajalci tako na svoji strani zahtevajo enostavnost pri odpuščanju delavcev, saj stroge formalnosti v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, zapleten postopek odpovedi obremenjujejo odpoved, tako da številna podjetja ne zaposlujejo zaradi preveč zavarovanih delovnih mest ampak iščejo notranje rezerve, saj se bojijo, da se v času upadanja gospodarskih aktivnosti ne bodo mogli znebiti odvečnih delavcev. Z vidika delavcev pa je pomembno vprašanje vezano na njegovo varstvo ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Tretje poglavje je namenjeno predstavitvi posebnostim pogodb o zaposlitvi. Med posebne pogodbe o zaposlitvi sodijo pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku, pogodba o zaposlitvi za opravljanje javnih del, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu in pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.

Četrto poglavje govori o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kjer gre za standardno obliko pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Tukaj bom podrobneje predstavila postopek pred odpovedjo s strani delodajalca, redno odpoved pogodbe o zaposlitvi z njenimi sestavinami, kot so odpovedni razlogi, odpovedni roki, odpravnina, odpoved pogodbe večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga in odpoved pogodbe o

¹ Uradni list RS št. 42/2002 in vsi naslednji

zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave, izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca ter s strani delavca in posebno pravno varstvo pred odpovedjo.

Peto poglavje je namenjeno odpovedi posebnih zvrsti pogodb o zaposlitvi, kjer bom predstavila odpoved posameznih atipičnih oblik pogodb o zaposlitvi, njihove posebnosti in smiselnost njihovih odpovedi glede na njihove posebnosti.

V šestem poglavju bom opisala pomen sodne prakse, saj odpuščeni delavci v primeru odpovedi sprožijo sodni spor ne glede na to ali je razlog utemeljen ali neutemeljen, tako da so pogostokrat sodišča tista, ki določajo mejo med dopustnim in prepovedanim. V tem poglavju bom tudi predstavila primere iz tekoče sodne prakse in razlago pravnih norm o posebnih vrstah pogodb o zaposlitvi v obrazložitvah sodnih odločb.

Na koncu v sedmem poglavju sledijo sklepi, ki zajemajo moje ugotovitve in opredelitve s celotnega področja odpovedi posebnih zvrsti pogodb o zaposlitvi.

2 FLEKSIBILNOST TRGA DELA

Pri fleksibilnosti trga dela gre v splošnem za sposobnost prilagajanja trga dela spremembam v gospodarstvu. Na trgu dela se vse bolj išče ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo zaposlitve tako imenovano varno fleksibilnostjo. Močnejše varovanje zaposlitve praviloma povečuje dolgotrajno brezposelnost in zmanjšuje mobilnost zaposlenih. Pravila o postopkih odpuščanja delavcev so v Evropi del institucionalnega sistema varovanja zaposlitve, ki ga sestavljajo zakonodaja in pravila, oblikovana na kolektivnih pogajanjih in v pogodbah o zaposlitvah. Ti zakoni in pravila seveda onemogočajo prilagajanja obsega zaposlenosti, določajo pa pogoje, ki vplivajo na hitrost in obseg prilagajanja zaposlenosti. Pravila o odpuščanju posameznikov in skupin se med državami razlikujejo. Obvezni del pravil so pravila o odpovednem roku in odpravninah (Kejzer 2005, 11-18).

Pri obravnavi fleksibilnosti trga dela se razlikuje med naslednjimi pojmi (Kresal 2006, 153-154):

- zunanja numerična fleksibilnost (gre za vprašanje prilagajanja števila delavcev, vključno z zaposlovanjem, odpuščanjem, uporabo različnih oblik zaposlitev),
- notranja numerična fleksibilnost (se nanaša na prilagajanje dela poslovnim potrebam v okviru števila in strukture zaposlenih delavcev, predvsem z uporabo fleksibilnega delovnega časa, nadur ipd.),
- plačna fleksibilnost (prilagajanje plače delovni uspešnosti, rezultatom, poslovni uspešnosti ipd.),
- funkcionalna fleksibilnost (se nanaša na prilagajanje dela poslovnim potrebam v smislu organizacije dela, opredelitve nalog, spreminjanje delokroga ipd.).

Pojem fleksibilnosti dela je zelo širok, zaradi česa je nemogoče oblikovati enovito merilo fleksibilnosti trga dela. Fleksibilnost trga dela, je tako mogoče meriti samo s pomočjo parcialnih meril, kot so razširjenost začasnih in delnih zaposlitev. Velik delež začasnih zaposlitev je pogostokrat odziv delodajalcev na toga pravila o odpuščanju redno zaposlenih. Delne zaposlitve so za delodajalca relativno drage, zaradi česar se delodajalci pogosteje poslužujejo začasnih zaposlitev-zaposlitev za določen čas, ki praviloma prinašajo nižje stroške odpuščanja. Povečani fleksibilnosti so najbolj izpostavljeni mladi od 15 do 24 let (Kejzer 2006, 38).

Med fleksibilno zaposlovanje, teorija uvršča atipične oblike pogodb o zaposlitvi, katerih namen in cilj je pospeševanje zaposlovanja upoštevajoč specifičnih potreb delavca in delodajalca in posebnih okoliščin, ki utemeljujejo odstopanja od splošne ureditve pogojev dela. Temeljno izhodišče in zahteva mednarodne ureditve je, da mora biti pravno urejanje fleksibilnega zaposlovanja takšno, da se zagotovi ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo delovno pravnega in socialno pravnega položaja delavcev (Kresal Šoltes 2002, 201-202).

Zelo pomembna vloga politike zaposlovanja v prihodnje bo omogočanje lažjih prehodov med različnimi oblikami zaposlenosti, brezposelnosti in neplačanega dela. Gre predvsem za naslednje značilne prehode na trgu dela (Kejzer 2005, 15):

- med delno in polno zaposlitvijo;
- med delom v gospodinjstvu in zaposlitvijo;
- med zaposlitvijo in upokojitvijo;
- med izobraževanjem in zaposlenostjo;
- med brezposelnostjo in zaposlenostjo.

Analiza stanja na trgu dela v Sloveniji izpostavlja naslednje ključne probleme: nizka stopnja zaposlenosti, visoka stopnja brezposelnosti nizko izobraženih, izredno nizka stopnja zaposlenih starejših od 55 do 64 let in sorazmerno visoka stopnja brezposelnosti mladih od 15 do 24 let (Kejzer 2005, 7).

Glavne spremembe delovne zakonodaja, ki naj bi sledile na področju odpovedi pogodbe in ki naj bi zagotavljale večjo fleksibilnost trga dela so (Kresal 2006, 152):

- Skrajšanje odpovednih rokov pri odpovedi iz poslovnega razloga, najdaljši minimalni rok se naj bi skrajšal iz 150 dni na 120 dni. Dolžina odpovednih rokov se naj bi poenotila za odpovedi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti. Nekateri odpovedni roki za krajšo delovno dobo pa naj bi se podaljšali.
- Pravica do odpravnine, pri čemer naj bi bile končne rešitve odvisne predvsem od medsebojne uskladitve rešitev za odpovedne roke, odpravnino in denarna nadomestila za čas brezposelnosti.
- Poenostavitev procesnih garancij pred odpovedjo, npr. zagovor.
- Kriteriji za določitev presežnih delavcev, naj ne bi bili več navedeni v zakonu.
- Odpuščanje invalidov, pri čemer je sprememba njihovega pravnega položaja v zvezi s prenehanjem zaposlitve posledica drugih predpisov o zaposlovanju invalidov.

Spremembe, ki naj bi omogočile večjo fleksibilnost trga se nanašajo tudi na atipične oblike zaposlitvi, kot dosledno uveljavljanje načela sorazmernosti za denarne pravice pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom (sorazmernost regresa za letni dopust, regresa za prehrano, odpravnine pri delni upokojitvi). Vendar je težko reči, da bodo predvideni ukrepi skupaj z drugimi ukrepi na drugih področjih, res pripomogli k lažjemu in zato obsežnejšemu novemu zaposlovanju (Kresal 2006, 152-153).

Ob napovedani večji fleksibilnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi je nujno treba prilagoditi pravice brezposelnih oseb v sistemu socialne varnosti, kar terja ponovno spremembo ravnokar noveliranega zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Klampfer 2007, 177).

3 POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI

Za posebne zvrsti pogodbe o zaposlitvi v teoriji uporabljamo tudi izraz atipične oblike zaposlitve, saj ima vsaka od oblik določene posebnosti.

Atipične oblike zaposlitve lahko na splošno opredelimo kot tiste oblike, v okviru katerih delavec opravlja delo za delodajalca zunaj rednega, to je tipičnega delovnega razmerja. Atipične oblike zaposlitve so nasprotje tipičnemu delovnemu razmerju, saj je za njih značilna zlasti začasnost, delnost, negotovost zaposlitve, v nekaterih primerih pa tudi različnost delodajalca ali celo delo zunaj delovnega razmerja na podlagi posebnih, drugih pravnih razmerij (Kalčič 2003, 365).

Atipične oblike (fleksibilnega) zaposlovanja, po ZDR, ki jih urejajo tudi mednarodni pravni viri in jih zasledimo tudi v primerjalno pravnih ureditvah so:

1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas in v tem okviru tudi sezonsko delo (52. do 56. člen ZDR).
2. Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (57 do 62. člen ZDR).
3. Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del (63. člen ZDR).
4. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (64 do 66. člen ZDR).
5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (67. do 71. člen ZDR).
6. Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami (72. člen ZDR).

Pogodba o zaposlitvi za določen čas in v tem okviru tudi sezonsko delo. Tako v tuji kot v naši zakonodaji se delovno razmerje za določen čas obravnava kot posebna oblika zaposlitve, saj zanj ne velja splošno varstvo pred prenehanjem zaposlitve. Zato za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas veljajo omejitve, ki se nanašajo bodisi na čas trajanja take pogodbe bodisi na razloge oziroma na primere, ki opravičujejo njeno sklenitev (Belopavlovič 2006, 27).

Posebnost pogodbe o zaposlitvi za določen čas je, da je veljavnost pogodbe po volji obeh strank časovno omejena, kar pomeni, da pogodba avtomatično preneha s potekom časa, za katerega je bila sklenjena in v tem, da delodajalcu ni potrebno javno objaviti prostega delovnega mesta, če gre za zaposlitev za določen čas, ki traja največ tri mesece v koledarskem letu ali če gre za zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas. Časovna omejitev je glede na staro zakonodajo nova, zato je zakonodajalec predvidel predhodno obdobje, v katerem se bo časovna omejitev postopno uveljavila. V prehodnem obdobju velja tri letna časovna omejitev. V skladu z 237. členom ZDR se dvoletna časovna omejitev začne uporabljati 1. 1. 2007 oziroma za manjše delodajalce 1. 1. 2010.

ZDR v svojem 52. členu določa primere, kdaj se lahko pogodba o zaposlitvi sklene za določen čas, in sicer če gre za:

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

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na zgoraj navedene omejitve². Za manjše delodajalce se šteje delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

Pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas je poleg razloga, ki mora biti izpolnjen, pomemben tudi čas trajanja pogodbe.

Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih nadomeščanja odsotnega delavca, zaposlitve tujca, poslovodne osebe in voljenih in imenovanih funkcionarjev. Tudi pri projektnem organiziranju dela je s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti

² 2. odstavek 52. člena ZDR

lahko določeno drugače. Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve neprekinjenega dvoletnega obdobja (Mežnar in Rous 2005, 48).

V času trajanja delovnega razmerja za določen čas imata pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, razen če z zakonom ni določeno drugače³.

S to določbo je uveljavljeno načelo enake obravnave delavcev, ki delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, s primerljivimi delavci pri delodajalcu, ki opravlja svoje delo na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 210).

V primeru, da je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena v nasprotju z zakonom ali da je delavec ostal na delu po preteku časa, za katero je bila pogodba sklenjena, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

Po 2. členu Zakona o zaposlovanju in delu tujcev⁴ (v nadaljevanju ZZDT) je *sezonsko delo* občasna oblika dela, odvisna od menjave letnih časov.

Delavcu, ki po pogodbi o zaposlitvi za določen čas opravlja sezonska dela v neenakomerni razporeditvi delovnega časa brez presledka najmanj tri mesece v letu in pri tem opravi več ur, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, se na njegovo zahtevo ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom. Tako izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, kot če bi jih prebil na delu. Pri tem skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presegati 12 mesecev (Mežnar in Rous 2005, 48-49).

O sezonskem delu tujcev ima ZZDT, omejevalno odločbo, ki opredeljuje, da je sezonsko delo v okviru dejavnosti, ki imajo sezonski značaj, dopustno le v primeru, da je povpraševanje na trgu dela občasno večje od ponudbe. Ob tem ZZDT posebej omenja sezonsko delo v kmetijstvu in gozdarstvu, kjer je izjemoma mogoče dovoljenje za delo podaljšati največ trikrat letno ob skupnem trajanju dovoljenja največ 6 mesecev koledarskem letu. Sezonsko delo v gradbeništvu je omejeno tako, da se dovoljenje za sezonsko zaposlitev te vrste lahko izda na obdobje 9 mesecev v katerem koli dvanajstmesečnem obdobju. Pred ponovno izdajo delovnega dovoljenja istemu tujcu je obvezna vmesna prekinitve. Pri tem gre lahko tudi za novega delodajalca. Za druga sezonska dela, se delovno dovoljenje izda za tri mesece.

Brez sklenitve delovnega razmerja se lahko izvajajo le sezonska dela v kmetijstvu, če se v enkratnem trajanju izvajajo do največ enega meseca. Delovno dovoljenje za katerikoli namen se lahko ponovno izda v naslednjem koledarskem letu, razen za sezonska dela v gradbeništvu, ko mora poteči sedemmesečna prekinitve. V primeru, da želi delodajalec, pri katerem je tujec opravljal sezonska dela, tujca zaposliti, se

³ 55. člen ZDR

⁴ Uradni list RS, št. 66/2000 in vsi naslednji

dovoljenje za zaposlitev izda pod pogoji, določenimi za novo zaposlitev (Belopavlovič 2006a, 122-123).

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku. Glede ureditve začasnega dela v slovenskem pravnem redu lahko ugotovimo, da je novi ZDR predvsem izpolnil pravno praznino, ki je obstajala pred njegovo uveljavitvijo - uredil je posebnosti delovno pravnega statusa začasnega delavca. Delavec, ki sklepa posebno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku je v delovnem razmerju s tem delodajalcem (agencijo začasno delo) (Bečan 2003, 190). Tako se vzpostavi tristransko razmerje med delavcem delodajalcem in uporabnikom.

Pogoj za opravljanje dejavnosti posredovanja in zagotavljanja delovne sile je poprejšnja pridobitev koncesijskega pooblastila. Koncesijo izdaja ministrstvo, pristojno za delo. Sklenitev koncesijske pogodbe pa je vezana na izpolnjevanje zakonskih pogojev ter pogojev, ki so določeni v posebnem pravilniku (Belopavlovič 2001, 324).

Posebnost te pogodbe o zaposlitvi je, da delavec opravlja začasno delo za podjetje uporabnika, po njegovih navodilih in pod nadzorom uporabnika in ne svojega delodajalca. Pogodba o zaposlitvi se v teh primerih lahko sklene za določen ali nedoločen čas⁵.

59. člen ZDR časovno omejuje napotitev delavca s strani agencije na delo k drugemu uporabniku. Časovna omejitev opravljanja dela pri uporabniku, neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca, je najdlje eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem, tako delodajalec ne sme istemu uporabniku za ista dela posredovati istega delavca več kot za eno leto.

V pogodbi o zaposlitvi delodajalec in delavec določita, da bodo višina plače in nadomestila odvisna od dejansko opravljenega dela pri uporabniku, pri tem bosta upoštevala kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika. V pogodbi o zaposlitvi se tudi dogovorita o višini nadomestila plače za čas predčasnega prenehanja dela pri uporabniku oziroma za čas, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja dela pri uporabniku. To nadomestilo ne more biti nižje od 70 odstotkov minimalne plače (Mežnar in Rous 2005, 50).

Uporabnik mora pred začetkom dela delavca pisno obvestiti delodajalca o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora izpolnjevati delavec, in mu mora predložiti oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Delodajalec in uporabnik pred začetkom dela delavca pri uporabniku skleneta pisni dogovor, o medsebojnih pravicah in obveznostih in o pravicah in obveznostih med delavcem in uporabnikom.

⁵ 1. odstavek 58. člena ZDR

Delavec mora biti o pogojih dela pri uporabniku, pravicah ter obveznostih pisno obveščen⁶.

V času opravljanja dela začasnega delavca pri podjetju uporabniku mora uporabnik upoštevati določbe zakona, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki zavezujejo uporabnika, v kolikor uporabnik te obveznosti krši ima delavec pravico odkloniti delo. Delavec izrablja letni dopust v skladu z dogovorom med delodajalcem in uporabnikom⁷. Delodajalec, ne sme napotiti delavca na delo k drugemu uporabniku⁸:

- v primeru, ko bi šlo pri uporabniku za nadomeščanje zaposlenih delavcev, ki stavkajo,
- v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev,
- v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanje časovne izpostavljenosti, ter
- v drugih primerih, ki se lahko določajo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del. V skladu s predpisi o zaposlovanju so javna dela lokalni ali državni zaposlitveni programi, namenjeni spodbujanju razvoja novih delovnih mest ter ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelne osebe, in sodijo v okvir ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Belopavlovič idr. 2003, 265).

Javna dela so postala pomemben ukrep države za blažitev socialnih posledic odkrite brezposelnosti in preprečevanja socialne izključenosti težje zaposljivih. Na podlagi večletnih izkušenj smo v letu 1998 z novelo zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti javna dela posodobili in bolj približali podobnim programom v razvitih evropskih državah (Svetlik idr. 2002, 303).

Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela sklene pogodbo o zaposlitvi, posebnosti te pogodbe določa Zakon o zaposlovanju in zavarovanju v primeru brezposelnosti⁹ (ZZZPB), z delodajalcem-izvajalcem javnih del (npr. šole, muzeji, kulturna in druga društva).

Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, ima pravico do povrnitve stroškov prevoza na delo in z dela z javnim prevoznim sredstvom in do povrnitve stroškov

⁶ 61. člen ZDR

⁷ 62. člen ZDR

⁸ 2. odstavek 57. člena ZDR

⁹ Uradni list RS, št. 5/1991 in vsi naslednji

prehrane, pravico do plače v višini izhodiščne plače tarifnega razreda ustrezne kolektivne pogodbe za delo, ki ga opravlja v programu javnih del, pravico do vključitve v program usposabljanja in izobraževanja, ter da je praviloma eno četrtno časa trajanja javnih del vključena v programe usposabljanja in izobraževanja.

Pri tej pogodbi se uporabljajo določbe ZDR, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, varnost in zdravje pri delu ter posebno varstvo delavcev.

V javna dela se vključijo zlasti dolgotrajno brezposelne in težje zaposljive osebe. Vključitev v javna dela lahko traja največ eno leto, vendar se lahko podaljša, če brezposelni osebi ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve.

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za krajši delovni čas, to je čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu. Delodajalci se te oblike pogodbe o zaposlitvi poslužujejo predvsem takrat, kadar nimajo dovolj dela za zaposlitev za polni delovni čas. Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom je potrebno v pogodbi obvezno navesti krajši delovni čas, sicer se šteje, da je delavec zaposlen za polni delovni čas. Ta oblika pogodbe o zaposlitvi prinaša prednosti zlasti delavcu, saj ima enake pravice in obveznosti, kot delavec zaposlen za polni delovni čas, in jih uveljavlja sorazmerno z delovnim časom. Tako je plača delavca odvisna od njegovega delovnega časa, kar pomeni da je lahko nižja od minimalne plače. Delavcu zaposlenim za krajši delovni čas pripadajo najmanj štirje tedni dopusta. Delodajalec ne sme delavcu, ki dela krajši delovni čas naložiti več dela od dogovorjenega, razen ob naravnih in drugih nesrečah ali če je v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno drugače. Prav tako delodajalec ne more enostransko spreminjati delovnega razmerja s polnim delovnim časom v delovno razmerje s krajšim delovnim časom in obratno. Za takšno spremembo je potrebno skleniti novo pogodbo o zaposlitvi.

Zakon daje delavcu možnost, da sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci, s čimer se doseže polni delovni čas, kar delodajalcu nalaga dodatne obveznosti, saj se mora z delavcem natančno in v naprej dogovoriti o dnevnem, tedenskem, mesečnem in letnem razporedu dela ter načinu izrabe letnega dopusta (in s tem povezanega plačila regresa). Delavca, ki dela krajši delovni čas, je priporočljivo opozoriti, da se v pokojninsko dobo všteva čas, prebit na delovnem mestu. Tak delavec se torej lahko še posebej prostovoljno pokojninsko zavaruje, s čimer bo pokrival razliko do polnega delovnega časa. Na področju zdravstvenega zavarovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti ima tak delavec enake pravice, kot če bi bil zaposlen za polni delovni čas (Franca 2006, 67).

Zaposlenost s krajšim delovnim časom je razširjena predvsem med ženskami, glede na starostno skupino pa je med zaposlenimi s krajšim delovnim časom več mladih in

starejših, torej tistih, ki so na začetku oziroma na koncu svoje delovne poti (Kejzer 2005, 27).

Pri nas v Sloveniji je največ dela s krajšim delovnim časom povezanega s razlogi, ki izhajajo iz predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali s predpisi o starševskem varstvu (Belopavlovič 2001, 322).

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu. Od standardne oblike delovnega razmerja se pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu razlikuje po tem, da se delavec vključi v organiziran delovni proces delodajalca tako, da svojega dela ne opravlja v delodajalčevih delovnih procesih, temveč na svojem domu ali na kakšnem drugem kraju, ki ga določi sam (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 254).

S pogodbi o zaposlitvi se med delodajalcem in delavcem uredijo pravice, obveznosti in pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu. Tako ima delavec pravico do nadomestila za uporabo svojih sredstev, ki jih uporablja pri delu na domu, višino nadomestila delodajalec in delavec določita s pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan zagotoviti varne pogoje dela na domu.

Preden začne delavec delati na domu, mora delodajalec o tem obvestiti inšpekcijo za delo. Inšpektor za delo lahko v skladu z zakonom delodajalcu prepove organiziranje ali opravljanje dela na domu, če je delo na domu škodljivo oziroma če obstaja nevarnost, da postane škodljivo za delavce, ki delajo na domu ali za življenjsko in delovno okolje, kjer se delo opravlja (Franca 2006, 67).

Dela na domu prinaša tako prednosti kot slabosti, tako za delavca kot za delodajalca. Prednosti za delodajalca so tako manjši stroški prevoza na delo in z dela ter manjši stroški za pisarne in opremo, večja produktivnost delavca, tudi do 20%-50%, manjši bolniški izostanki in drugi. Slabosti za delodajalca so predvsem težja kontrola in nadzor zaposlenih, slabše komuniciranje z vodilnimi delavci. Prednosti dela na domu za delavca so lastno organiziranje delovnega časa, možno usklajevanje z drugimi družinskimi obveznostmi, prijaznejše okolje. Slabosti, ki jih prinaša opravljanje dela na domu za delavca so predvsem slaba informiranost, pomanjkanje pripadnosti kolektivu.

Razvoj tehnologije prinaša nove možnosti, da je mogoče vse več nalog opraviti s povezavo preko interneta, telefona ali faksa, vse bolj se uveljavlja tako imenovano tele-delo.

Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami. Iz 10. člena Zakona o gospodarskih družbah¹⁰ (ZGD-1) izhaja, da se za poslovodstvo štejejo organi ali osebe, ki so po tem zakonu ali po aktih družbe pooblašteni, da vodijo njene posle. Za poslovodstvo se pri družbi z neomejeno odgovornostjo štejejo družbeniki in ob prenosu upravičenja za vodenje tretje osebe, pri komanditni družbi komplementarji in ob prenosu upravičenja za vodenje tretje osebe, pri delniški družbi uprava ali upravni odbor in pri družbi z

¹⁰ Uradni list RS, št. 42/2006

omejeno odgovornostjo en ali več poslovođij. To določilo se nanaša le na poslovodne osebe in ne velja za delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Od poslovodnih oseb je tako potrebno ločiti tako imenovane delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Novi ZDR ne uporablja niti izraza delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi niti izraza vodilni delavci. Na obstoj omenjene kategorije delavcev nakazuje 157. člen ZDR ki omenja »delavce, ki vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve« in 153. člen ZDR, ki se med drugim nanaša na delavke, ki opravljajo vodilno delo ali vodijo delovne enote. Iz omenjenega ugotovimo da gre pri vodilnih delavcih za določen krog delavcev, ki sodijo skupaj s poslovodnimi osebami k vodilnemu osebju v družbi (Cvetko idr. 2004, 145).

72. člen ZDR dopušča drugačno ureditev pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, v primeru če poslovodne osebe sklenejo pogodbo o zaposlitvi in sicer na področju disciplinske odgovornosti, delovnega časa, plačila za delo, prenehanja pogodbe o zaposlitvi, pogojev in omejitev delovnega razmerja za določen čas in na področju zagotavljanja odmorov in počitkov.

Poleg 72. člena ZDR je pri urejanju pravnega položaja poslovodnih oseb potrebno upoštevati tudi druge določbe ZDR, ki se nanašajo na te osebe in sicer tretji odstavek 18. člena, 24 in 52. člen, drugi odstavek 53. člena in 157 člen.

Pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas zakon ne predvideva posebnega varstva pred zaporednim sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas oziroma v primeru poslovodnih oseb je mogoče skleniti pogodbo za čas, ki je daljši od dveh let.

Delodajalec ni dolžan upoštevati določb zakona glede omejitve delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka v primerih pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma če si delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 267).

V primeru kršitev obveznosti iz delovnega razmerja ima gospodarska družba naproti poslovodni osebi drugačne možnosti sankcioniranja na primer odpoklic.

Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami se lahko sklene brez javne objave prostega delovnega mesta v skladu s prvim odstavkom 24. člena ZDR.

4 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je ena izmed oblik prenehanja delovnega razmerja. ZDR izčrpno našteva primere v katerih lahko preneha pogodba o zaposlitvi.

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot najpomembnejšem instrumentom prenehanja pogodbe o zaposlitvi gre za izjavo volje, bodisi delavca ali pa delodajalca, da konča za nedoločen čas sklenjeno delovno razmerje, ob določenem trenutku zaradi določenih razlogov (Klampfer 2002, 222).

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je tako enostranska izjava volje. Gre za tako imenovano oblikovalno pravico, ki daje upravičencu možnost, da na podlagi enostranskega ravnanja, samostojno, le po svoji volji in neodvisno od volje druge stranke, vpliva na pravno razmerje med njima, to je povzroči njegovo prenehanje (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 319).

Pogodba o zaposlitvi se lahko vedno odpove le v celoti, kar pomeni, da ni mogoče odpovedati pogodbe o zaposlitvi samo v določenem delu, na primer samo določenega poglavja ali določenih določil.

Za odpoved, ki jo da delodajalec mora obstajati utemeljen razlog, ki ga mora dokazati ob delavčevem ugovoru. Pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi je dokazno breme na strani delodajalca¹¹, medtem ko mora pri izredni odpovedi utemeljeni razlog, ki opravičuje izredno odpoved dokazati tista stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi¹².

Novi ZDR v svojem 86. členu natančno ureja obliko in vsebino odpovedi pogodbe o zaposlitvi in določa, da mora biti redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi izražena v pisni obliki. Delodajalec mora pisno obrazložiti redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (jasno naveden razlog ter delavca opozoriti na njegove pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti ter na pravno varstvo).

Odpoved pogodbe (redna ali izredna) o zaposlitvi, ki jo da delavec, dana s kršitvijo prepovedi diskriminacije ali zaradi grožnje delodajalca, prevare ali v zmoti, je nična od trenutka vročitve odpovedi (Bohinc 2000, 293). Ustava RS¹³ tako zagotavlja svobodo dela¹⁴ in določa vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto¹⁵.

Delodajalec je ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi dolžan vrniti delavcu vse dokumente. To so listine, pridobljene v postopku sklepanja pogodbe o zaposlitvi in tiste, ki so bile zbrane na temelju različnih predpisov. Na delavčevo zahtevo mu mora izdati tudi posebno potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal. V tem potrdilu je delodajalcu

¹¹ 1. odstavek 82. člena ZDR

¹² 2. odstavek 82. člena ZDR

¹³ Uradni list RS št. 33I/1991 in vsi naslednji

¹⁴ Ustava RS, 1. odstavek 49. člena

¹⁵ Ustava RS, 3. odstavek 49. člena

prepovedano navajati podatke, ki bi mu lahko oteževali sklepanje novih pogodb o zaposlitvi (Vodovnik 2006, 99).

4.1 Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca

Postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca določa 83. člen ZDR. Ker je delavec v delovnem razmerju šibkejši člen, vsebuje ZDR številne določbe, ki varujejo delavca pred neutemeljenim odpuščanjem.

Predhodni postopek in obveznosti delodajalca se razlikujejo glede na to, za katero vrsto odpovedi pogodbe o zaposlitvi gre oziroma za kateri odpovedni razlog gre (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 332).

Delodajalec je dolžan delavca pred nameravano *redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga* pisno obvestiti. Čeprav vsebina takšnega obvestila ni zakonsko predpisana (razen tega, da mora biti iz njega razvidno, da namerava delodajalec delavcu redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga), je smiselno, da v njem delodajalec navede, da obstaja poslovni razlog, zaradi katerega je prenehala oziroma bo v določenem trenutku prenehala potreba po delu na delovnem mestu, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi, poslovni razlog kratko opiše, delavcu naznani, da mu bo vročena redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ter ga obvesti o morebitni ponujeni novi pogodbi o zaposlitvi. Namen pisnega obvestila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je omogočiti delavcu, da se pripravi na odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki bo sledila, in s tem v zvezi preveri svoj položaj (Bohl Ulčar in Ulčar 2006, 4/7.2).

Pisno obvestilo pred nameravano redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je obveznost delodajalca samo v primeru, kadar ne odpoveduje pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcem. Zakon ne določa roka, v katerem je potrebno delavcu vročiti obvestilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

V primeru *odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga* mora delodajalec pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavca pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti ter na možnost odpovedi v primeru ponovitve kršitve. Delodajalec delavca ne sme odpustiti že v primeru prve kršitve, ampak bo to lahko storil samo takrat, če se bodo kršitve ponavljale enkrat ali večkrat, pri čemer ne gre za ponavljanje istih ali istovrstnih kršitev.

ZDR določa, da mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, iz razloga nesposobnosti in v primeru izredne odpovedi pogodbe. V tem primeru je obveznost delodajalca hkrati pravica delavca do zagovora. Delodajalec bo delavcu pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, razloga nesposobnosti in v primeru izredne odpovedi omogočil delavcu zagovor tako, da mu bo osebno vročil pisni dokument v katerem bo

naveden in kratko obrazložen utemeljen razlog, zaradi katerega se pogodba o zaposlitvi odpoveduje, prav tako bo določil kraj in čas, kjer bo lahko delavec podal svoj zagovor. Žal zakon ne določa kdaj in koliko časa pred dejansko odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je potrebno delavca obvestiti o nameravani odpovedi, vendar mora delavec imeti pred vročitvijo pisne obdolžitve in zagovorom dovolj časa, da se na zagovor pripravi. O delavčevem zagovoru je potrebno sestaviti zapisnik, ki ga delavec podpiše.

Delodajalec je oproščen do svoje obveznosti omogočiti zagovor delavcu v naslednjih primerih:

- če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči,
- če delavec to izrecno odkloni,
- če se delavec neupravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

Delodajalec mora o nameravani redni in izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi obvestiti tudi sindikat, če delavec tako zahteva. Sindikat lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni. Če sindikat v navedenem roku ne bo podal mnenja, se bo štelo, da odpovedi ne nasprotuje.

Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden v skladu z zakonom. Svoje nasprotovanje odpovedi mora sindikat pisno obrazložiti (Mežnar 2003, III).

4.2 Redna odpoved

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni odpoved pogodbe o zaposlitvi z odpovednim rokom in učinkuje šele po preteku odpovednega roka.

4.2.1 Odpovedni razlogi

Delavec in delodajalec nimata enakih pravic v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitvi, delodajalec pa je dolžan ob odpovedi navesti ustrezen »utemeljen razlog« ter ob delavčevem ugovoru dokazati njegov obstoj (Vodovnik 2001, 64).

V predzadnjem odstavku 88. člena ZDR je določeno splošno pravilo, da mora delodajalec podati redno odpoved najkasneje v 30 dneh (subjektivni rok) od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v 6 mesecih (objektivni rok) od nastanka razloga. Ti roki veljajo za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca in to iz vseh treh razlogov (iz poslovnega, krivdnega in razloga nesposobnosti). V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja,

zakon dopušča delodajalcu, da lahko poda redno odpoved pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in za storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon (Klampfer 2003, 203-205).

V primeru obstoja utemeljenega razloga za odpoved mora delodajalec podati odpoved preden se roka iztečeta, sicer izgubi pravico odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Določitev roka v katerem mora delodajalec podati redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ima namen varovati delavca pred primeri, ko bi delodajalec želel delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi zaradi nekega razloga, ki se je zgodil dlje časa nazaj v preteklosti. Zaradi navedenega je nujno, da delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi razloga, ki je v neposredni časovni zvezi s samo odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, navedeno predvsem, ker se je zakonodajalec postavil na stališče, da razlogi, zaradi katerih delodajalec ni reagiral takoj, niso dovolj resni in utemeljeni, da bi zaradi njih bilo mogoče delavcu redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi (Bohl Ulčar in Ulčar 2006, 5/1.3).

Razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, s strani delodajalca mora biti resen in utemeljen ter mora onemogočati nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem.

ZDR podrobno ureja dopustne odpovedne razloge redne odpovedi. Le-ti so razvrščeni v tri skupine in sicer iz poslovnih razlogov, razloga nesposobnosti in krivdnih razlogov.

Poslovni razlog pomeni prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca. Pomembno je, da se prenehanje potreb navezuje na opravljanje določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi in ne na posameznega delavca. Prav tako ti razlogi ne smejo izhajati iz sfere delavca, ali biti v zvezi z ravnanjem ali sposobnostmi konkretnega delavca. Bistveno je, da gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo narekujejo potrebe delodajalca, njegovega podjetja (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 353-354).

Razlog nesposobnosti: gre za nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno ali neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja (Bohinc 2004, 214).

Krivdni razlog: za krivdni razlog, ki bo pravna podlaga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, bo šlo takrat, ko bo delavec lažje in ne huje kršil pogodbeno obveznost ali drugo obveznost iz delovnega razmerja (Belopavlovič idr. 2003, 363).

ZDR nalaga delodajalcu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti obveznost, da preveri ali je mogoče delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji. V kolikor ta možnost obstaja mora delodajalec delavcu ponuditi

sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi po pravilih iz 90. člena ZDR. Potrebno se je zavedati dejstva, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca predvidena le kot skrajni ukrep, ki ga ima delodajalec na voljo v tistih primerih, kadar ni več mogoče ohraniti zaposlitve delavca.

Delodajalec lahko delavcu ponudi novo pogodbo o zaposlitvi za ustrezno ali neustrezno zaposlitev. Za ustrezno zaposlitev se šteje tista zaposlitev, za katero se zahteva enaka stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela na prejšnjem delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ne glede na to, da delavec na prejšnjem delovnem mestu ni imel ustrezne izobrazbe (Bohl Ulčar in Ulčar 2006, 5/2.3).

Delodajalec je dolžan delavcu zagotavljati izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje, če se je s tem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga in razloga nesposobnosti. Ponudba za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi mora biti podana v pisni obliki. Delavec se mora o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi izjasniti v roku 30 dni od prejema pisne ponudbe. Delavec nima pravice do odpravnine, če na podlagi takšne ponudbe sklene pogodbo za nedoločen čas, za polni delovni čas in ustrezno delo, ampak samo ohrani pravico izpodbijati utemeljenost odpovednega razloga pred pristojnim sodiščem. Če delavec ne sprejme ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas mu preneha delovno razmerje ter izgubi pravico do odpravnine po 109. členu ZDR.

V primeru, da delodajalec delavcu ponudi neustrezno zaposlitev, pa ima delavec možnost, da ponujeno pogodbo odkloni in uveljavi pravico do celotne odpravnine ali da pogodbo sprejme in pridobi pravico do sorazmernega dela odpravnine. Dogovor glede višine odpravnine je v tem primeru prepuščen delavcu in delodajalcu in v nekem smislu pomeni odškodnino za »poslabšanje pogojev« na novem delovnem mestu (če se za novo delovno mesto zahteva nižja izobrazba, je logična posledica nižja plača). V kakšno odpravnino bo delavec privolil, pa je odvisno predvsem od njegove individualne ocene, ali mu več pomeni neustrezna zaposlitev in socialna varnost, ki je z njo povezana ali odpravnina, izplačana v celotnem znesku. Slednja bo za delavca verjetno zanimiva le, če ima možnost nove zaposlitve (Belopavlovič 2005, 25).

Obveznost delodajalca, da ob odpovedi ponudi hkrati tudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi velja le v primeru če pogodba, ki se jo odpoveduje traja več kot šest mesecev in če delodajalec zaposluje več kot deset delavcev.

Nasprotje »utemeljenemu razlogu« je neutemeljeni razlog za odpoved, ki ima za posledico neveljavnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Vodovnik 2001, 65).

Kot zakonsko določene neutemeljene razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi štejemo tiste v ZDR izrecno navedene razloge, zaradi katerih delodajalec nikakor ne sme odpovedati pogodbo o zaposlitvi (Bohinc 2004, 216).

Konvencija MOD št. 158 v 5. členu našteva naslednje neutemeljene razloge za prenehanje delovnega razmerja:

- članstvo v sindikatu ali udeležba pri dejavnostih sindikata izven delovnega časa ali v delovnem času, če za to da soglasje delodajalec,
- potegovanje za funkcijo delavskega predstavnika oziroma nastopanje v tem statusu,
- vložitev pritožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevana kršitve zakonov ali predpisov ali obračanje na pristojne upravne organe oblasti,
- rasa, barva, spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, veroizpoved, politično mnenje, nacionalna pripadnost ali socialno poreklo,
- odsotnost z dela med porodniškim dopustom.

K temu dodaja *Konvencija* v 6. členu še en neutemeljen razlog za odpoved in sicer:

- začasna odsotnost z dela zaradi bolezni ali poškodbe, pri čemer definirajo začasne odsotnosti, kdaj se bo zahtevalo zdravniško spričevalo in določitev možnih omejitev prepušča nacionalnim ureditvam (drugi odstavek 6. člena *Konvencije*).

V zvezi z razlogi, ki jih *Konvencija* šteje med neutemeljene, je primerno upoštevati tudi *priporočilo MOB št. 166*, ki k navedenim neutemeljenim razlogom dodaja še dva:

- starost in
- odsotnost z dela zaradi obveznega služenja vojaškega roka ali drugih državljanskih obveznosti.

4.2.2 Odpovedni roki

Odpovedni rok je bistvena značilnost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Gre za značilnost, ki loči redno od izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Namen odpovednega roka je varstvo nasprotne pogodbene stranke pred nenadno spremembo njenega položaja zaradi prenehanja trajnega (trajajočega) pogodbenega razmerja po volji druge stranke (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 374).

Odpovedni rok ureja ZDR v 91. členu in ga morata spoštovati tako delodajalec kot delavec, če redno odpovedujeta pogodbo o zaposlitvi. Odpovedni roki so določeni različno za primer, ko pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec in za primer ko pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec, pri čemer morata pogodbeni stranki upoštevati minimalni čas trajanja odpovednega roka, ki ga določa 92. člen ZDR. Če

pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec je minimalni odpovedni rok 30 dni, pri čemer je lahko s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 150 dni.

Kadar pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec je dolžina minimalnega odpovednega roka, odvisna od razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi ter od dolžine delovne dobe delavca pri delodajalcu. Za delovno dobo pri delodajalcu se šteje tudi delovna doba pri njegovih pravnih prednikih.

Minimalni odpovedni rok, če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi poslovnih razlogov, je:

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 75 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 150 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

Minimalni odpovedni rok, če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi razloga nesposobnosti, je:

- 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu,
- 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga na strani delavca znaša minimalni odpovedni rok 30 dni, ne glede na dolžino delovne dobe delavca pri delodajalcu.

Za manjše delodajalce (zaposlujejo največ deset delavcev) zakon določa, da se lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti odpovedni roki uredijo tudi drugače, to pomeni, da se lahko določijo krajši odpovedni roki od zakonsko določenih minimalnih odpovednih rokov, ki jih določa 92. člen ZDR.

Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi, le v primeru, če je bila vročitev odpovedi pravilno opravljena. Delodajalec mora delavcu vročiti odpovedno izjavo osebno, praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu bivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo. Vročitev se opravi po pravilih pravnega postopka, ki ga določa Zakon o pravnem postopku¹⁶ (v nadaljevanju ZPP), razen v primeru, kadar delavec nima stalnega ali začasnega bivališča v Republiki Sloveniji, takrat se vročitev opravi tako, da delodajalec odpovedno izjavo objavi na

¹⁶ Uradni list RS št. 73/2007

oglasnem mestu na svojem sedežu in po preteku osmih dni se vročitev šteje za opravljeno. Pravilo o osebnem vročanju velja tako v primeru redne odpovedi pogodbe kot v primeru izredne odpovedi in prav tako za odpoved s strani delavca kot tudi za odpovedi s strani delodajalca. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je vročena takrat, ko jo prejme nasprotna pogodbeni stranka.

Delodajalec in delavec se lahko namesto odpovednega roka dogovorita za primerno odškodnino. Zakon višine odškodnine ne določa, vendar pa odškodnina predstavlja izgubljen zaslužek, ki bi delavcu pripadal do poteka celotnega odpovednega roka.

Dogovor o tem, da delavec ne bo izkoristil odpovednega roka pri delodajalcu, ampak bo namesto tega prejel določeno denarno nadomestilo, je mogoče v vseh primerih redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, takrat, ko pogodbo odpoveduje delavec, kot v primerih, kadar jo odpoveduje delodajalec. Bistveno pri sklepanju predmetnega dogovora je, da mora biti dogovor sklenjen v obliki pisnega sporazuma, ker je posledica realizacije predmetnega dogovora v tem, da bo delavcu delovno razmerje prenehalo takoj ob podpisu sporazuma oziroma na dan, ki ga bosta v sporazumu dogovorila (Bohl Ulčar in Ulčar 2006, 5/5.3). Delavec ni upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti v času za katerega je prejel odškodnino namesto odpovednega roka, ne glede na razlog odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Po 95. členu ZDR ima delavec v času odpovednega roka pravico do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve, v trajanju najmanj dve uri na teden. V tem času ima delavec pravico do nadomestila plače. Delavcu pripada pravica do odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve le v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, se pravi če pogodbo o zaposlitvi delavec sam odpove, mu zakon te pravice ne zagotavlja.

Temeljno izhodišče za opredelitev pravnega položaja v odpovednem roku je, da v času odpovednega roka pogodba o zaposlitvi še traja, ustvarja enake učinke, predstavlja pravno podlago za enake pravice in obveznosti delavca in delodajalca kot sicer v času njenega trajanja pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in pred začetkom teka odpovednega roka (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 383).

4.2.3 Odpravnina

Delavec ima pravico do odpravnine v primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnega razloga in iz razloga nesposobnosti ter v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Pravico do odpravnine po 109. členu ZDR ima delavec, ki je bil pri delodajalcu zaposlen več kot eno leto, pri čemer se upošteva tudi delovna doba njegovih pravnih prednikov.

Osnova za izračun višine odpravnine je povprečna mesečna plača delavca za zadnje tri mesece pred odpovedjo, pri čemer je treba upoštevati bruto znesek delavčeve plače. Delavcu pripada odpravnina v višini:

- 1/5 osnove, če je zaposlen več kot eno leto in do 5 let pri delodajalcu,
- 1/4 osnove, če ima od 5 do 15 let delovne dobe pri delodajalcu,
- 1/3 osnove, če ima nad 15 let delovne dobe pri delodajalcu.

Višina odpravnine ne sme presegati desetih povprečnih mesečnih plač zaposlenega v Sloveniji, razen če tega ne spremeni kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Kadar delodajalec izplača odpravnino, ki presega desetkratnik osnove, se znesek odpravnine v delu, ki presega višino, ki je določena kot neobdavčena, všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja (Bohl Ulčar in Ulčar 2006, 5/8.1).

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v postopku prisilne poravnave se lahko delavec in delodajalec pisno sporazumeta o zmanjšanju višine odpravnine, pod pogojem, da bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

Delavec se pravici do odpravnine, ki jo kot minimum zavezuje določa zakon, ne more odpovedati, morebitni sporazum o odpovedi odpravnine ali o znižanju višine odpravnine pa je neveljaven, razen npr. v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v postopku prisilne poravnave. Na stališču, da se delavec ne more odpovedati pravici do odpravnine, ki jo določa zakon, temelji tudi novejša praksa Ustavnega sodišča (Kresal Šoltes in Kavšek 2005, 133).

4.2.4 Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov

Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev je posebnost v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, gre za tako imenovane kolektivne odpuste (Bohl Ulčar in Ulčar 2006, 5/6). Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev ureja ZDR od 96. do 102. člena. Ob tem je potrebno upoštevati tudi splošne določbe ZDR, ki se nanašajo na individualno redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov (od 80. do 87. člena), odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe (90. člen) ter določbe o odpovednem roku (od 91. do 95. člena).

ZDR v 96. členu definira večje število delavcev in opredeli, za katere primere pride v poštev posebna ureditev. Glede na definicijo večjega števila delavcev pride posebna ureditev v poštev le pri delodajalcih, ki zaposlujejo 20 ali več delavcev.

Za večje število delavce gre, če zaradi poslovnih razlogov postane delo nepotrebno v obdobju 30 dni, in sicer (Cvetko idr. 2004, 263):

Odpoved pogodbe o zaposlitvi

- najmanj 10 delavcev-zaposlenih več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10 odstotkov delavcev-zaposlenih najmanj 100, vendar manj kot 300,
- najmanj 30 delavcev-zaposlenih 300 ali več delavcev.

Dodatne obveznosti delodajalca oziroma dodatne pravice delavcev, ki veljajo v primeru odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov so naslednje (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 385):

- delodajalec mora izdelati program razreševanja presežnih delavcev, ki mora biti finančno ovrednoten (96. in 99. člen);
- obveznost delodajalca obveščati sindikate pri delodajalcu in se posvetovati z njimi (97. člen);
- obveznost delodajalca obveščati zavod za zaposlovanje ter obravnavati in upoštevati njihove morebitne predloge (98. in 101. člen);
- delodajalec mora upoštevati kriterije za izbiro presežnih delavcev (100. člen);
- delavci imajo prednostno pravico do zaposlitve v primeru novega zaposlovanja v roku enega leta (102. člen). Pri individualni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, kadar ne gre za večje število delavcev, takšne prednostne pravice ni.

Delodajalec lahko odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, upoštevaje sprejeti program razreševanja presežnih delavcev, vendar ne pred potekom 30-dnevnega roka od izpolnitve obveznosti (Mežnar 2003, V).

4.2.5 Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave

Po novi ureditvi v ZDR ni več avtomatičnega prenehanja delovnega razmerja vsem delavcem s samim začetkom stečajnega postopka (ali drugega insolventnega postopka ali postopka za prenehanje delodajalca), kot je to določala dosedanja ureditev v Zakonu o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji¹⁷ (ZPPSL). Začetek stečajnega postopka (ali drugega insolventnega postopka ali postopka za prenehanje delodajalca) sam po sebi ni utemeljen razlog za odpoved. Izhodišče nove ureditve v ZDR je ugotovitev, da gre v vseh navedenih primerih le za primere odpovedi pogodb o zaposlitvi s strani delodajalca iz poslovnih razlogov (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 398-399).

Za odpoved pogodbe o zaposlitvi ne zadošča samo dejstvo, da je bil uveden postopek za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave, ampak je mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi samo tistim delavcem, za katere obstaja utemeljen razlog za redno

¹⁷ Uradni list RS, št. 67/1993 in vsi naslednji

odpoved – prenehanje potrebe po opravljanju njihovega dela zaradi uvedbe tega postopka oziroma med postopkom (Cvetko idr. 2004, 320 - 321).

V primeru prenehanja delodajalca v stečajju, sodni ali redni likvidaciji je po 103. členu ZDR stečajni oziroma likvidacijski upravitelj tisti, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov s 15 dnevnim odpovednim rokom, ki je enoten za vse delavce, ne glede na njihovo delovno dobo pri delodajalcu.

15-dnevni odpovedni rok pomeni, da bodo delavci v tem obdobju še vedno v rednem delovnem razmerju pri stečajnem dolžniku, za kar pa jim bo pripadalo plačilo (plača in morebitna nadomestila). Plača bo v tem primeru izplačana kot strošek stečajne mase in bo zaradi tega razdelitvena masa za upnike nižja (Dubrovski 2002, 26).

Pogodba o zaposlitvi se lahko odpove le tistim delavcem, katerih delo je postalo nepotrebno, tudi tistim, za katere velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo. Pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev, mora stečajni oziroma likvidacijski upravitelj o tem obvestiti sindikat pri delodajalcu¹⁸, se z njimi posvetovati glede možnih načinov za preprečitev in omejitev števila odpovedi in o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic¹⁹. Kopijo pisnega obvestila mora poslati na zavod za zaposlovanje²⁰.

Delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, imajo prednostno pravico do zaposlitve pri »prodanem« delodajalcu v primeru novega zaposlovanja, vendar ob predpostavki, da izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela (Belopavlovič idr. 2003, 415).

Delavci, katerim so bile v stečajnem postopku odpovedane pogodbe o zaposlitvi imajo po 105. členu ZDR, v primeru prisilne poravnave v stečajju (če je bil stečajni postopek ustavljen zaradi potrjene prisilne poravnave v stečajju), prednostno pravico do zaposlitve pri delodajalcu, če izpolnjujejo pogoje za upravljanje dela. Tudi v tem primeru prednostna pravica ni časovno omejena in pripada tistim delavcem, ki so bili odpuščeni v stečajnem postopku, preden se je ta ustavil zaradi potrjene prisilne poravnave v stečajju.

V primeru prisilne poravnave pa funkcije organov dolžnika in pooblastila oseb, ki dolžnika zastopajo (član uprave, direktor, poslovodja...), ne preidejo na upravitelja prisilne poravnave, zato le ta ni pristojen zastopati dolžnika, niti ne odločati o vodenju poslov. Šele v primeru potrjene prisilne poravnave prisilni upravitelj lahko odpove pogodbo o zaposlitvi s tridesetdnevni odpovednim rokom največ takšnemu številu delavcev, kot je določeno v programu o prenehanju delovnih razmerij, zaradi finančne reorganizacije (Klampfer 2002, 234).

Pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev mora upravitelj v prisilni poravnavi prav tako po 97. členu ZDR obvestiti (o razlogih odpovedi, številu,

¹⁸ 1. odstavek 97. člena ZDR

¹⁹ 2. odstavek 97. člena ZDR

²⁰ 3. odstavek 97. člena ZDR

kategorijah predvideno presežnih delavcev, o predvidenem roku prenehanja potreb po delu delavcev, o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev in o programu razreševanja presežnih delavcev) sindikat in kopijo pisnega obvestila poslati zavodu za zaposlovanje. V primeru potrjene prisilne poravnave velja posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi določenim kategorijam zaposlenih, kot so predstavniki delavcev, starejši delavci, starši ter invalidi.

Glede na to, da gre za odpoved pogodbe iz poslovnih razlogov, pripada delavcem odpravnina v skladu s 109. členom ZDR, delodajalec pa lahko sam ali skupaj z drugimi delodajalci v skladu z določbo drugega odstavka 108. člena ZDR v ta namen oblikuje posebni sklad (Cvetko idr. 2004, 343).

Delavcem, ki jim je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana v stečajnem postopku, v postopku sodne likvidacije ali v primeru prisilne poravnave imajo pravico do odpravnine po 109. členu ZDR. V teh primerih lahko delavec in delodajalec skleneta pisni dogovor o načinu izplačila odpravnine, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine, vendar le, če bi bila zaradi izplačila odpravnin ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

4.3. Izredna odpoved

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je odpoved pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka in prične veljati od trenutka vročitve same odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Predvidena je le za posebno hude kršitve obveznosti iz delovnega razmerja, ki jih lahko krši tako delavec kot delodajalec. Delavec ali delodajalec lahko izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstaja eden od razlogov, ki jih določa ZDR v svojem 111. in 112. členu in če ni mogoče nadaljevati delovno razmerje do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi opravičujejo tako imenovani posebej utemeljeni razlogi.

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora pogodbeni stranka podati najkasneje v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razlogov. V primeru krivdnega razloga na strani delavca ali delodajalca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon²¹.

Stranka mora v primeru obstoja enega od naštetih razlogov za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v predpisanem roku reagirati in podati odpovedno izjavo. Sicer izgubi pravico izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz tega razloga. Takšna

²¹ 2. odstavek 110. člena ZDR

odpoved ne bi bila več utemeljena, za takšno izredno odpoved ne bi bilo več zahtevanega (posebej) utemeljenega razloga (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 422).

4.3.1 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

111. člen ZDR določa razloge, kdaj lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu, in sicer:

- če delavec krši obveznost iz delovnega razmerja in ima le-ta vse znake kaznivega dejanja
- če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši obveznosti iz delovnega razmerja
- če je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določenega dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela
- če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela
- če se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neupravičeno ne vrne na delo
- če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

V primeru prvih treh alinej 111. člena ZDR lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka, vendar ima delavec v tem času pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi²².

4.3.2 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca

Pogodbo o zaposlitvi lahko delavec izredno odpove v osmih dneh, po predhodnem pisnem opominu delodajalca na izpolnitev obveznosti ter hkrati pisno obvesti inšpektorja za delo. Delavec lahko enkrat v osmih dneh (in ne po izteku osmih dneh) po opominu in obvestitvi poda odpoved, pri tem se osemdnevni rok giblje znotraj

²² 2. odstavek 111. člena ZDR

petnajstdnevnega roka, kar pomeni, da je delavec dolžan opomniti delodajalca in obvestiti pristojno inšpekcijo znotraj petnajstdnevnega roka iz 110. člena ZDR. Osemndnevni rok ne more biti rok, ki je na razpolago delodajalcu za odpravo kršitve, saj kršitve ni mogoče odpraviti, ob določenih odpovednih razlogih kot na primer z zamudo izplačane plače (Soban 2004, 12).

Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi po 112. členu ZDR, in sicer če:

- mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje in zdravje,
- ga je delodajalec žalil ali se je nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol,
- delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanje v skladu s 45. členom tega zakona.

V primeru izredne odpovedi s strani delavca je delavec opravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka²³, prav tako ima delavec pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti.

4.4 Posebno pravno varstvo pred odpovedjo

Posebno pravno varstvo pred odpovedjo uživajo delavski predstavniki, starejši delavci, invalidi in osebe, ki so odsotne z dela zaradi bolezni ter starši.

Delavski predstavniki uživajo posebno pravno varstvo pred odpovedjo zato, da bi lahko delavska predstavništva normalno opravljala svoje naloge in da bi bila omejena

²³ 2. odstavek 112. člena ZDR

možnost delodajalca, da bi delavske predstavnike, katerim ne bi bil naklonjen postavljaj v neenak položaj z drugimi delavci (Vodovnik 2006, 104). Odpoved pogodbe o zaposlitvi je tako možna s soglasjem organa, katerega član je delavski predstavnik. Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi delavskemu predstavniku ne glede na soglasje v primeru, če delavski predstavnik odkloni novo pogodbo o zaposlitvi za ustrežno zaposlitev ali v primeru prenehanja delodajalca. Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku je možna tudi če so dani pogoji za izredno odpoved.

Starejši delavci so delavci, starejši od 55 let in uživajo posebno pravno varstvo pred odpovedjo. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga starejšemu delavci brez njegovega pisnega soglasja, vse dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu ni za ta čas zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino. Pravno varstvo pred odpovedjo za starejšega delavca ne velja v primeru prenehanja delodajalca.

Varovana skupina delavcev so tudi starši v času izrabe starševskega dopusta v obliki polne odsotnosti z dela, v času nosečnosti in ves čas, ko delavka otroka doji. Delodajalec, ki ne ve, da je delavka noseča, ji pogodbe o zaposlitvi ne more odpovedati, kljub temu, da je bila odpoved že dana, če delavka takoj obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, ki jo dokazuje z zdravniškim potrdilom. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je mogoča po predhodnem soglasju inšpektorja za delo če so podani razlogi za izredno odpoved in v primeru postopka za prenehanje delodajalca.

ZDR varuje tudi invalide in osebe, ki so odsotne z dela zaradi bolezni. Invalidu ni mogoče iz poslovnega razloga odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen v primerih, ki jih določajo predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Osebe, ki so ob poteku odpovednega roka v zvezi z odpovedjo iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti odsotni z dela zaradi bolezni, uživajo najbolj omejeno obliko pravnega varstva pred prenehanjem delovnega razmerja. Delovno razmerje jim preneha z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo ali najkasneje s potekom šestih mesecev po poteku odpovednega roka (Vodovnik 2006, 105).



5 ODPOVED POSEBNIH ZVRSTI POGODB O ZAPOSLOTVI

5.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Zaposlovanje za določen čas se omejuje na določene primere, ki imajo naravo začasnosti in časovne omejenosti, ali pa tako zaposlovanje narekujejo ukrepi aktivne politike zaposlovanja, in ti primeri in volja pogodbenih strank morajo biti jasno izraženi v pogodbi o zaposlitvi. Zato ni predvidenih bistvenih potreb in tudi ne zakonske možnosti, da bi delodajalec iz poslovnega razloga odpovedal pogodbo o zaposlitvi za določen čas pred prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila sklenjena, ali pred dokončanjem dela, zaradi katerega je bila sklenjena. Možnost za uporabo odpovedi iz poslovnega razloga s strani delodajalca je videti morda v situacijah, ki opravičujejo kolektivna odpuščanja, ko bo na primer sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca predvidoma določeni daljši čas, pa bo tudi delovno mesto še pred vrnitvijo odsotnega delavca zaradi poslovnih razlogov ukinjeno; ali ko bo razlog priprava ali izvedba dela, ki bo projektno organizirano in bo prišlo do organizacijskih sprememb in zmanjšanja števila potrebnih zaposlenih pri izvedbi projekta. Takšno možnost predvideva Direktiva 98/59/ES – kolektivni odpusti, ki se sicer ne uporablja za kolektivno odpuščanje delavcev s pogodbami o zaposlitvi za določen čas, razen tedaj, ko pride do takšnega odpuščanja pred določenim datumom poteka teh pogodb (Belopavlovič idr. 2003, 319-320).

Pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas je v naprej določen čas trajanja pogodbe, s tem pa tudi trenutek njenega prenehanja. Zato posamezna stranka ne bi smela imeti možnosti enostransko posegati v sklenjen dogovor, sporazum in enostransko doseči prenehanje pogodbe še pred potekom dogovorjenega časa, razen v izjemnih primerih. Smiselno bi bilo, da imata stranki v teh primerih na voljo izredno odpoved, ne pa tudi redne odpovedi (to je npr. razvidno tudi iz dikcije prvega odstavka 110. člena, ki ureja izredno odpoved in jo pogojuje s tem da »ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi«). V francoski ureditvi npr. velja, da če delodajalec ali delavec enostransko odpove, razdre pogodba o zaposlitvi za določen čas, za katerega je bila sklenjena, potem to predstavlja kršitev pogodbe, za katero zakon predpisuje odškodninsko sankcijo (razen v izjemnih primerih, ko je predčasno prenehanje dopustno): če delodajalec predčasno prekine pogodbo, ima delavec pravico do odškodnine najmanj v višini plačila, ki bi ga prijel do izteka dogovorjenega časa trajanja pogodbe, in sicer ne glede na dejanski obstoj in višino škode, če pa je ta višja, potem lahko zahteva polno odškodnino; v primeru kršitve s strani delavca ima delodajalec pravico do povračila dejanske škode (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2002, 313).

Po novi nemški zakonodaji se lahko pogodba o zaposlitvi za določen čas odpove pred potekom dogovorjenega časa le, če sta se tako dogovorila posamezni delodajalec in delavec ali če je taka možnost predvidena v kolektivni pogodbi. Delavec lahko odpove tako imenovano dolgotrajno zaposlitev za določen čas (sklenjena za čas življenja določene osebe ali za čas, ki je daljši od pet let) po poteku petih let. Odpovedni rok, je v tem primeru šest mesecev (Kresal 2001, 338-339).

Tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas je potrebno upoštevati posebno pravno varstvo oseb. Tako na primer delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki, ki je noseča in ji more pogodbo o zaposlitvi za določen čas obnoviti. Prepoved odpusta nosečih delavk, ki so rodile, ter delavk, ki dojijo se uporablja tako za primere pogodb o zaposlitvi za določen čas, kakor tudi za nedoločen čas (Novak 2001, 379-380)²⁴.

V kolikor je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas, sklenjena v nasprotju z zakonom, velja splošna ureditev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, tudi glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

5.2 Odpoved pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku

Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela drugemu uporabniku se lahko sklene za določen ali nedoločen čas. Odpoved takšne pogodbe za določen čas je dopustna pod pogoji, ki veljajo za odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas. V kolikor je takšna pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas, veljajo splošni pogoji za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki sem jih navedla že v četrtem poglavju diplomske naloge.

Utemeljen in resen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku, ne more biti predčasno prenehanje potreb po delu delavca pri uporabniku.

Delavec, ki krši obveznost opravljanja dela po navodilih uporabnika, so lahko te kršitve možen razlog za ugotavljanje disciplinske odgovornosti oziroma za odpoved pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu.

²⁴ Sodba sodišča, ki se nanaša na primer iz leta 1999 v Andaluziji, potrjuje stališče, ki so ga v posameznih primerih sprejela že tudi nekatera evropska sodišča: neodvisno od vrste pogodbe o zaposlitvi (za nedoločen ali določen čas), je odpust delavke, kateri vzrok je nosečnost, nezakonit. Primer LA VANGUARDIA sodišča ES z dne 5. 10. 2001.

5.3 Odpoved pogodbe o zaposlitvi za opravljanje javnih del

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje javnih del se lahko sklene za določen čas, kar pomeni, da se lahko takšna pogodba odpove pod pogoji, ki so dopustni za pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Vendar, ker gre pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za opravljanje javnih del za zaposlovanje težjih in dalj časa brezposelnih oseb menim, da bi bila dopustna le izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi. Po drugi strani pa si težje zaposljiva oziroma dalj časa brezposelna oseba ne bi smela privoščiti kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, ki bi pripeljale do izredne odpovedi pogodbe.

Praktični primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi za opravljanje javnih del, je prikazan v naslednjem poglavju, kjer je delodajalec-izvajalec javnih del, delavcu zaradi kršitev delovnih obveznosti, izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi.

Najmanj kar lahko brezposelna oseba pridobi z vključitvijo na takšno delovno mesto je pomoč pri premagovanju krize izključenosti in odvečnosti; začasnost te pomoči temelji na predpostavki, da bo psihosocialna kriza prej ali slej premagana (Svetlik idr. 2002, 296).

5.4 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom se lahko sklene za določen in nedoločen čas ter z več delodajalci.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ki je bila sklenjena za določen ali nedoločen čas je možna že pod znanimi pogoji.

Delodajalec ne more enostransko doseči spremembo delovnega razmerja s polnim delovnim časom v delovno razmerje s krajšim delovnim časom in obratno. Razlog za odpoved pogodbe tako ne more biti, če delavec zavrne predlagano spremembo. V kolikor delodajalec kljub temu pogodbo o zaposlitvi odpove, je takšna odpoved neveljavna.

V kolikor je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z več delodajalci, in mu je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi s strani enega od delodajalcev, potem takšna odpoved za delavca predstavlja le delno izgubo vira dohodka.

5.5 Odpoved pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu se lahko sklene za nedoločen, določen čas, polni ali krajši delovni čas ali kot dopolnilno delo, kar pomeni da je njihova odpoved možna pod pogoji, pod katerimi se lahko odpove običajna pogodba o zaposlitvi (redna in izredna odpoved).

Z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, delavec izgubi socialno varnost in ponavadi edini vir dohodka. Izjema je le, če gre za dopolnilno delo, saj lahko delavec, ki že dela polni delovni čas, izjemoma sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem za določen ali nedoločen čas. V tem primeru delavcu še vedno ostane glavni vir dohodka vendar pa izgubi pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje, starševsko zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, ki izhajajo iz dopolnilnega dela.

Z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, delavec tako izgubi tudi vse prednosti, ki mu jih takšna pogodba prinaša, prav tako pa odpadejo tudi slabosti take pogodbe o zaposlitvi.

5.6 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s poslovodnimi osebami

Ker je po določbah ZDR poslovodna oseba v delovnem razmerju, ji v načelu delovno razmerje preneha na enak način kot drugim delavcem, torej z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Zato je potrebno upoštevati pravice in obveznosti, ki jih ZDR ureja v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, torej razloge za odpoved, odpovedni rok, pravico do odpravnine, pravico do odškodnine in podobno (Novak 2004, 182-183). Odpoved pogodbe o zaposlitvi poslovodne osebe je treba obravnavati kot vsako drugo odpoved (Cvetko 2005, 1617).

Delodajalec in poslovodna oseba lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi za določen čas na primer za čas trajanja mandata direktorja, ali skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas pri čemer lahko drugače uredita pravice, obveznosti in odgovornosti v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. To pomeni, da lahko delodajalec in poslovodna oseba v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi določita drugačen postopek in druge razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi, kot je to določeno v ZDR.

Prenehanje mandata, v nobenem primeru ne more predstavljati odpovednega razloga po določilih 75. člena ZDR, vendar pa če gre za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s poslovodno osebo in če obstajajo razlogi iz 110. in 111. člena ZDR, je mogoča izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi tudi pri prenehanju mandata poslovodne osebe (Cvetko 2005, 1617).

Del stroke meni, da je mogoče delovno razmerje odpovedati poslovodni osebi tudi iz razlogov, ki sicer v zakonu niso navedeni kot razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, zagovarjajo stališča, da se prenehanje delovnega razmerja lahko dogovori, tudi brez upoštevanja varovalnih določb, ki jih določa 7. člen ZDR (Cvetko 2005, 1615-1616).

6 SODNA PRAKSA

6.1 Pomen sodne prakse

Sodna praksa pomembno vpliva na reševanje delovnih sporov, ker so sodne odločbe bistveni način njihovega reševanja. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDDS-1) v svojem 1. členu določa pristojnost, organizacijo in sestavo delovnih in socialnih sodišč kot specializiranih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča odločajo v delovnih in socialnih sporih.

Prvo odločanje o posameznih vprašanjih je bistvenega pomena, ker se z njim (ali bi se naj) določajo oziroma postavljajo temelji za prihodnje odločitve v enakih ali podobnih primerih (sporih). Zato je treba v prvi vrsti pri prvih odločitvah upoštevati vse strokovne in tudi življenjske dejavnike, upoštevati vse strokovne (tudi primerjalno pravne) vire, odločiti modro in preudarno, upoštevajoč posledice odločitve. S prvimi odločitvami se postavljajo temelji za prihodnje odločanje (Novak 2004, 63).

Zagotoviti je treba jasno in nedvoumno zakonsko rešitev, ki ne bo dopuščala različnih razlag v praksi in spodbujala novih sodnih sporov in zagotoviti učinkovito pravno (sodno) varstvo, saj se mora individualni delovni spor v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zaključiti hitro in učinkovito, ker le tako sodno varstvo delavcu zagotavlja zaščito pred nezakonitim odpuščanjem (Klampfer 2007, 178).

6.2. Primeri iz tekoče sodne prakse

6.2.1 Sodba Pdp 885/2004 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana; delovno razmerje za določen čas - transformacija delovnega razmerja - izredna odpoved

Delavec (tožnik) ne more uspešno uveljavljati transformacije delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas v delovno razmerje, sklenjeno za nedoločen čas, ker je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena v nasprotju z 52. členom ZDR, saj mu je pogodba o zaposlitvi za določen čas prenehala zaradi izredne odpovedi. Delodajalec (tožena stranka) je delavcu zakonito podal izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, kajti delavec je namreč zamudil 30-dnevni rok za vložitev tožbe za ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Tožnik je sklenil s toženo stranko pogodbo o zaposlitvi za določen čas od 10. 3. 2003 do 10. 2. 2004, zaradi projektno organiziranih del na objektih. Delodajalec je delavcu dne 23. 5. 2003 izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi zaradi neupravičenega izostanka z dela od 19. 5. 2003 do 23. 5. 2003. Tožnik je odpoved prejel 24. 5. 2003, medtem ko je tožbo na ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o

zaposlitvi vložil šele 11. 7. 2003. V tožbi je tožnik tudi uveljavljal transformacijo delovnega razmerja za določen čas v delovno razmerje za nedoločen čas, saj naj bi bila pogodba o zaposlitvi že ob sklenitvi sklenjena za nedoločen čas.

Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo odločilo, da je tožena stranka dolžna tožniku izplačati sorazmerni del plače za mesec maj 2003, sorazmerni del regresa za letni dopust za leto 2003, stroške prevoza na delo in regres za prehrano z zakonitimi zamudnimi obrestmi od zneskov in datumov zapadlosti. Prav tako mora tožena stranka za tožnika plačati prispevke za obvezno zdravstveno zavarovanje za obdobje 5. 2. 2003²⁵ do 23. 5. 2003 in povrniti tožniku stroške postopka, skupaj z zakonitimi zamudnimi obrestmi od dneva izdaje sodbe do plačila v roku 8-ih dni pod izvršbo. Zavrnilo pa je zahtevek tožnika, da je bila pogodba o zaposlitvi že ob sklenitvi, sklenjena za nedoločen čas in zahtevek za izplačilo neto plače za mesec marec²⁶ 2003. Zoper odločitev sodišča prve stopnje se pritožujeta obe stranki.

V tožbi se tožnik sklicuje na zmotno uporabo materialnega prava in zmotne ugotovitve dejanskega stanja zaradi ne prisojenega zneska neto plače za april 2003. Navaja, da je delovno sodišče prve stopnje napačno uporabilo 52. člen ZDR, saj naj bi bilo sklicevanje na dopustnost delovnega razmerja po 10. alineji 52. člena ZDR (projektno organizirano delo) nedopustno, ker je zgolj navidezno in je možna zloraba. Posledica nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas je tako pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Tožena stranka se pritožuje zoper dela sodbe, v katerem je sodišče prve stopnje odločilo v korist tožnika in glede odločitve o stroških postopka.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo sodbo sodišča prve stopnje pri čemer je pazilo na bistvene kršitve določb pravnega postopka in na pravilno uporabo materialnega prava. Pritožbeno sodišče je v skladu z določbami ZPP zavrnilo pritožbo tožnika in potrdilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje. Ker tožnik s pritožbami ni uspel je pritožbeno sodišče odločilo, da pritožbene stroške krije sam.

Glede pritožbe tožene stranke je pritožbeno sodišče ugotovilo, da pritožbeni razlog bistvene kršitve določb pravnega postopka ni podan, prav tako pa tudi niso podani razlogi, na katere mora paziti po uradni dolžnosti, zato je pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno.

²⁵ Datum je nesmiseln, saj je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena od 10. 3. 2003 do 10. 2. 2004, kar pomeni, da bi morala tožena stranka tožniku plačati prispevke za obvezno zdravstveno zavarovanje, za obdobje, v katerem še nista vzpostavila delovno razmerje.

²⁶ Sodišče prve stopnje, zavrača zahtevo tožnika za plačilo neto plače za mesec marec 2003, medtem ko se tožnik pritožuje na sodbo prvostopenjskega sodišča iz pritožbenega razloga zmotne ugotovitve dejanskega stanja zaradi ne prisojenega zneska neto plače za april 2003.

**6.2.2 Sklep Pdp 198/2005 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana;
delovno razmerje - redna odpoved - rok**

Delavec (tožnik) je z delodajalcem (tožena stranka) sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, za delovno mesto »hlevar«, vendar je bil nato razporejen na delovno mesto »skladiščnik«, kjer je delo tudi dejansko opravljal. V kolikor o tem ni bil izdan pisni aneks k pogodbi o zaposlitvi, se šteje, da je bil med tožnikom in toženo stranko ustno sklenjen aneks k pogodbi o zaposlitvi za novo delovno mesto. Tožniku je bila pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas redno odpovedana iz poslovnega razloga dne 28. 1. 2004.

Delavec (tožnik) je na delovno sodišče prve stopnje vložil tožbo zoper delodajalca za ugotovitev nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, s strani prokurista, zahtevo za razveljavitev le-te, tožena stranka naj bi tožnika pozvala nazaj na delo, ga prijavila v socialno zavarovanje po osnovi najmanj minimalne plače in mu vpisala delovno dobo v delovno knjižico. Delovno sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek tožnika in odločilo, da tožnik sam nosi svoje stroške postopka.

Na odločitev sodišča prve stopnje se je tožnik pritožil na delovno sodišče druge stopnje, kjer se sklicuje na zmotno uporabo materialnega prava. Sodišče prve stopnje naj bi v tem individualnem delovnem sporu odločilo drugače, kot v drugih zadevah, ki so temeljile na bistveno enakih okoliščinah. Prav tako naj bi prvostopenjsko sodišče spregledalo okoliščine, da je tožena stranka več čas na novo zaposlovala delavce, jim verižila pogodbe o zaposlitvi za določen čas ter na koncu s temi delavci sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, hkrati pa zatrjevala, da obstaja potreba po odpuščanju delavcev. Tožena stranka, naj bi mu odpovedala pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto hlevar, ki ne obstaja več, saj je tožnik delal kot skladiščnik. V svoji pritožbi tožnik tudi navaja, da prokurist toženke, ni pristojen za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi in da je tožena stranka zamudila rok za odpoved pogodbe o zaposlitvi, saj naj bi bilo že 17. 12. 2003 znano, da bo potrebno odpuščanje delavcev. Glede postopka ocenjevanja delavcev tožene stranke, tožnik navaja, da bi morala biti merila delovne uspešnosti določena vnaprej s splošnim aktom.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo v mejah pritožbenega razloga, pri čemer je pazilo na bistvene kršitve določil ZPP in pravilno uporabo materialnega prava. Ugotovilo je, da prvostopenjsko sodišče ni zagrešilo bistvenih kršitev določb pravnega postopka, je pa zmotno uporabilo materialno pravo. Prvostopenjsko sodišče je napačno štelo, da začne 30-dnevni subjektivni rok za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz 5. odstavka 88. člena ZDR teči od seznanitve delavca z razlogi. Navedeni rok se šteje od trenutka, ko se je delodajalec seznanil z razlogom za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Sodišče prve stopnje je zmotno štelo, da je tožena stranka tožniku upravičeno odpovedala pogodbo o zaposlitvi, kljub dejstvu da je tožena stranka v istem času na novo zaposlovala delavce za določen čas za delovno mesto »skladiščni delavec« in kasneje s temi delavci sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, hkrati pa tožniku redno odpovedala pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas iz poslovnega razloga. Sodišče prve stopnje je tudi zmotno ugotovilo, da so bile pogodbe o zaposlitvi za določen čas sklenjene v nasprotju z določbo 53. člena ZDR, saj pri tem ni upoštevalo prehodno obdobje, v katerem lahko tožena stranka sklene več pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo v neprekinjenem času trajanja do treh let, razen v primerih, ki jih določa zakon. Pritožbeno sodišče je ugodilo pritožbi tožnika in izpodbijano sodbo razveljavilo, ter zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v nov postopek.

Neutemeljen pa je očitek tožnika v pritožbi, da prokurist tožene stranke ni pristojen za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Prokurist ima splošno pooblastilo za opravljanje vseh pravnih dejanj, ki spadajo v pravno sposobnost družbe, razen za odsvajanje in obremenjevanje nepremičnin, kar pomeni, da je pristojen tako za sklepanje pogodb o zaposlitvi, kot tudi za odpoved teh pogodb. V tem primeru je prvostopenjsko sodišče v izpodbijani sodbi pravilno zaključilo in temu stališču pritožbeno sodišče v celoti sledi. Neutemeljene so pritožbene navedbe tožnika, da mu je tožena stranka odpovedala pogodbo o zaposlitvi, ki ne obstaja. Iz dokaznega postopka izhaja, da je tožena stranka tožniku podala redno odpoved pogodbe o zaposlitvi tako, da je pri tem upoštevala, da je tožnik delal na delovnem mestu »skladiščni delavec«, saj je bil ustno sklenjen aneks k pogodbi o zaposlitvi za novo delovno mesto »skladiščni delavec«. Prav tako so neutemeljene pritožbe tožnika, da je tožena stranka neustrezno ocenjevala delavce, ker v zvezi z ugotavljanjem delovne uspešnosti ni sprejela splošnega akta in nadzora ni vršila določeno daljše časovno obdobje, saj v tem primeru ne gre za primer odpovedi večjemu številu delavcev in se tožena stranka ni dolžna držati predpisanih kriterijev, iz 100. člena ZDR.

6.2.3 Sodba in sklep 968/2005 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana; pogodba o zaposlitvi - javna dela - izredna odpoved

Delavec (tožnik) je bil pri delodajalcu (toženi stranki) zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del. Pogodba o zaposlitvi je bila sklenjena za čas od 14. 6. 2004 do 31. 12. 2004. V pogodbi o zaposlitvi je bilo določeno, da lahko pogodba preneha pred potekom časa, za katerega je bila sklenjena, tudi v primeru, če brezposelna oseba ne izpolnjuje delovnih obveznosti. Delodajalec mu lahko v tem primeru izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, pod pogoji, ki jih določa ZDR. Tožena stranka je tako tožniku predčasno odpovedala pogodbo o zaposlitvi, ker ni izpolnjeval delovnih obveznosti. Tožnik sodnega varstva v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

kljub pravilnemu pravnemu pouku ni uveljavljal, kar je tudi sam priznal. Zato se v tem delovnem sporu ne more sklicevati na nezakonnost odpovedi, ampak ta učinkuje tako kot je bila podana. Odpoved pogodbe o zaposlitvi mu je bila vročena 20. 12. 2004.

Tožnik v svoji tožbi tudi navaja, da je bil s strani delodajalca šikaniran, ker ni dobil ustreznih čevljev. Ravnanje tožene stranke mu je tako povzročilo škodo, saj je načeto njegovo zdravje. Tožnik je tako zahteval plačilo odškodnine v višini 300.000,00 SIT ter priznanje in vpis delovne dobe v delovno knjižico ter izplačilo plače z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Sodišče prve stopnje je z izpodbijano sodbo in sklepom zavrnilo zahtevek za odškodnino po predhodnem zaslišanju prič. Iz njihovih skladnih izpovedi ne izhaja, da bi bil tožnik kakorkoli šikaniran ali da bi se z njim slabo ravnalo. Prav tako je sodišče prve stopnje zavrglo tožbo v delu, ki se nanaša na priznanje in vpis delovne dobe v delovno knjižico in na izplačilo plače z zakonskimi zamudnimi obrestmi. Zoper sodbo se tožnik pritožuje na drugostopenjsko delovno sodišče.

Pritožbeno sodišče je preizkusilo izpodbijano sodbo in sklep v mejah pritožbenih razlogov, pri čemer je pazilo na bistvene kršitve določil ZPP in pravilno uporabo materialnega prava. Ugotovilo je, da sodišče prve stopnje ni kršilo določb pravnega postopka in da je dejansko stanje pravilno in popolno ugotovilo, pravilno pa je tudi uporabilo materialno pravo. Zato je pritožbeno sodišče pritožbo zavrnilo in potrdilo sodbo in sklep sodišča prve stopnje.

Pritožbeno sodišče je tudi preverilo pogoje za dopustitev revizije in ocenilo, da v sporni zadevi ne gre za nobenega od pogojev določenih v 367. členu ZPP in zaradi razlogov, ki jih določa 370. člen ZPP, zato se revizija zoper to sodbo ne dopusti.

6.2.4 Sodba VIII Ips 36/2006 Vrhovnega sodišča RS Ljubljana; redna odpoved pogodbe - poslovodni delavec - delavec s posebnimi pooblastili - odpovedni razlogi

Delavka (tožnica) je z delodajalcem (toženo stranko) sklenila pogodbo o zaposlitvi dne 26. 11. 2001, za delovno mesto-vodenje finančne službe s prokuro ter vodenje kadrovske službe. V pogodbi o zaposlitvi je določen obojestranski odpovedni rok, ki traja tri mesece. Tožena stranka je tožnici odpovedala pogodbo o zaposlitvi z dne 27. 11. 2003, brez navedbe odpovednega razloga in se sklicevala na voljo strank, da je dovoljeno pogodbo o zaposlitvi odpovedati brez navedbe odpovednega razloga.

Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 27. 11. 2003 nezakonita, saj tožena stranka ni upoštevala določb ZDR in v odpovedi ni navedla utemeljenega razloga. Tožena stranka tudi ni upoštevala določbe 83. člena ZDR, ki določa pravice delavca v primerih redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V odpovedi je naveden samo 72. člen ZDR, ki se nanaša na pogodbe o zaposlitvi, ki so bile sklenjene po uveljavitvi ZDR. Sodišče prve stopnje je tudi ugotovilo, da tožnici

delovno razmerje ni prenehalo, odločilo je, da mora tožena stranka tožnici od 1. 3. 2004 dalje priznati vse pravice iz delovnega razmerja, jo pozvati nazaj na delo in ji plačati plačo, kot da bi ves čas delala. Tožena stranka se je na odločitev sodišča prve stopnje pritožila na drugostopenjsko sodišče.

Sodišče druge stopnje se je strinjalo z ugotovljenim dejanskim stanjem na sodišču prve stopnje in ugotovilo, da stranki v pogodbi o zaposlitvi nista posebej uredili njenega prenehanja glede odpovednih razlogov. V pogodbi o zaposlitvi je posebej določen samo odpovedni rok. Zato je drugostopenjsko sodišče pritožbo tožene stranke zavrnilo. Zoper pravnomočno sodbo, izdano na drugi stopnji, je tožena stranka vložila revizijo zaradi razlogov bistvene kršitve določil ZPP in zmotne uporabe materialnega prava.

Revizijsko sodišče je revizijo zavrnilo kot neutemeljeno, saj niso bili podani razlogi, zaradi katerih je bila revizija vložena in ne razlogi na katere pazi po uradni dolžnosti. Ker je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana v času veljavnosti ZDR, je po določbah tega zakona potrebno presojati, ali je bila odpoved zakonita. Za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi je predvsem pomembno, da delodajalec navede razloge odpovedi in dokaže njihovo utemeljenost ter da upošteva tudi druge določbe ZDR, ki se nanašajo na možnost nadaljevanja delovnega razmerja. Tožena stranka, tega ni storila, zato je njena odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita in tako sta odločbi sodišč druge in prve stopnje materialno pravilni.

6.3 Razlaga pravnih norm o posebnih vrstah pogodb o zaposlitvi v obrazložitvah sodnih odločb

V sodbi Pdp 885/2004 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana je tožniku delovno razmerje pri toženi stranki prenehalo na podlagi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi in ne zaradi poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Zato ni pravno pomembno ali je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena zakonito ali nezakonito. Sodišče prve stopnje je tako zahtevek na transformacijo delovnega razmerja pravilno zavrnilo. Prav tako je sodišče prve stopnje tožbo v delu, ki se nanaša na razveljavitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi zavrglo kot prepozno, saj lahko delavec po 3. odstavku 204. člena ZDR zahteva ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v roku 30-ih dneh od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice pred pristojnim sodiščem. Delavec je tožbo vložil po preteku 30-ih dni.

Sklep Pdp 198/2005 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana. V prehodnem obdobju od 1. 1. 2003 do 1. 1. 2007 ima delodajalec z istim delavcem možnost skleniti več pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo v neprekinjenem času trajanja do treh let, razen v primerih, ki jih določa 52. člen ZDR. V tem primeru

pogodbe o zaposlitvi niso sklenjene v nasprotju z zakonom, zato ne pride do transformacije skladno s 54. členom ZDR.

Sodba in sklep 968/2005 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana. Po 63. členu ZDR lahko brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem-izvajalcem javnih del. Zato tudi za tako osebo veljajo določbe ZDR. Brezposelni osebi lahko delodajalec zaradi neizpolnjevanja obveznosti iz delovnega razmerja izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno zaradi opravljanja javnih del. Ker je delavec kršil obveznosti iz delovnega razmerja mu je delodajalec tako izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi, sodnega varstva zoper odpoved v zakonskem roku 30-ih dni delavec ni uveljavljal, tako je njegov zahtevek na priznanje delovnega razmerja za čas od 30. 11. 2004 do 31. 12. 2004 ter za priznanje pravice do plače za ta čas neutemeljen.

Sodba VIII Ips 36/2006 Vrhovnega sodišča RS Ljubljana. Od poslovodnih oseb je potrebno ločiti vodilne delavce, s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Tožnica ni bila poslovodna oseba, ker te določa 9. člen ZGD (ki je veljav v času odpovedi pogodbe o zaposlitvi) in med te osebe ne spada prokurist. Vendar pa se Vrhovno sodišče niti ni spuščalo v presojo ali gre v tem primeru za poslovodno osebo ali ne, odločilno je bilo to, da glede odpovednih razlogov ni bilo posebnega dogovora, zato glede tega veljajo določbe ZDR.



7 SKLEP

Zakonodaja s področja zaposlovanja in odpuščanja se nenehno spreminja saj se prilagaja mednarodnim ureditvam in zahtevam tržišča. Da bi zagotovili večjo fleksibilnost trga dela in delovnih razmerij bodo na področju delovnega prava še sledile spremembe.

Zagotovitev zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi (redna in izredna odpoved), je za delodajalca zelo zahtevna naloga, saj imajo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas velike težave (zahtevni postopki pred odpovedjo). Zato naj bi pri sami odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če je to le mogoče, tudi sodeloval strokovnjak, s področja delovnega prava. Ob tako zahtevni ureditvi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zato pogostokrat prihaja do delovnih sporov, ki jih upravičeno ali neupravičeno sprožijo odpuščeni delavci. Današnja delovna zakonodaja na eni strani tako ščiti delavca pred odpovedjo in v zvezi z odpovedjo, pri čemer se na drugi strani omejuje svoboda odpovedi delodajalca. Delodajalci tako vse pogosteje sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, prav tako pa močnejše varovanje delavcev praviloma povečuje dolgotrajno brezposelnost. Zakonodajalec bo tisti, ki bo zmanjšal bojazen delodajalcev pred zaposlovanjem za nedoločen čas, s tem, da bo pogoje za odpoved pogodbe o zaposlitvi uredil pravno racionalno in da bo še vedno zagotovil osnovno zaščito delavca, kot šibkejše stranke. Na trgu se tako vse bolj išče ravnovesje med fleksibilnostjo in varnostjo delovno pravnega in socialno pravnega položaja delavcev. Vendar pa nobena še tako izdelana zakonska ureditev ne bo rešila vseh problemov in zaključila razprav med delodajalci na eni strani in sindikati na drugi strani.

Delne zaposlitve, kot so pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku, pogodba o zaposlitvi za opravljanje javnih del, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu in pogodba o zaposlitvi s poslovnimi osebami, povečujejo fleksibilnost trga dela. Njihov namen in cilj je pospeševanje zaposlovanja. V Sloveniji je najbolj razširjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, premalo pa so izkoriščene druge možnosti za sklenitev delovnega razmerja, kot so pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas ali pa kombinacija zaposlitev za krajši delovni čas pri dveh delodajalcih hkrati ter sklenitev delovnega razmerja za opravljanje dela na domu. Tako, da imamo na tem področju še velike rezerve. Delne zaposlitve so bolj razširjene med ženskami kot med moškimi, saj ženske na ta način lažje usklajujejo družinsko in poklicno življenje.

Področje odpovedi pogodbe o zaposlitvi je zelo kompleksno, zato ima sodna praksa pomembno vlogo pri izvajanju ZDR saj prihaja pri njegovi uporabi do številnih vprašanj, nejasnosti ter s tem posledično do tožb zlasti s strani delavcev. Delavec je tisti,

Sklep

ki ponavadi z izgubo zaposlitve izgubi edini vir rednih dohodkov in socialne varnosti.

Bistvenega pomena je tako prvo odločanje o posameznih vprašanjih, saj se tako postavljajo temelji za prihodnje odločanje. Pri proučevanju sodne prakse sem ugotovila, da prihaja do tožb s strani delavcev predvsem zaradi ugotovitve nezakovitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Le-ta se lahko kaže kot odpoved pogodbe o zaposlitvi brez navedbe utemeljenega razloga. Večina sodnih primerov odpovedi posebnih zvrsti pogodb o zaposlitvi se nanaša na izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

V svoji diplomski nalogi sem želela predstaviti odpoved posebnih zvrsti pogodb o zaposlitvi s primeri iz tekoče sodne prakse. Vendar sem pri pregledovanju sodne prakse, ugotovila, da se sodna praksa še ni popolnoma izoblikovala, saj nisem našla primera sodne prakse za odpoved pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcem drugemu uporabniku, odpoved pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom in odpoved pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu. Po drugi strani, me to ne preseneča, saj je pri nas sklepanje pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ter sklepanje pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu zelo redko, medtem ko je pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela drugemu uporabniku novost v novem ZDR, ki je začel veljati 1. 1. 2003.

LITERATURA

- Bečan, Irena. 2003. Delovno pravni položaj delavcev, zaposlenih pri agenciji, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku-aktivnosti na ravni EU. *Delavci in delodajalci* 3 (2): 177-190.
- Belopavlovič, Nataša. 2001. Možnosti za prožnejša delovna razmerja po predlogu novega ZDR. *Delavci in delodajalci* 1 (4): 317-328.
- Belopavlovič, Nataša, Drago Mežnar, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras-Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič-Horvat, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik, Lilijana Tratnik in Janez Toplišek. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Belopavlovič, Nataša. 2005. Odpravnina v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe. *Pravna praksa* 24 (42): 24-25.
- Belopavlovič, Nataša. 2006. Pogodba o zaposlitvi za določen čas. *Pravna praksa* 25 (41/42): 27-28.
- Belopavlovič, Nataša. 2006a. Zaposlovanje in delo tujcev ter novosti, ki jih je na tem področju prinesla novela ZZDT. *Delavci in delodajalci* 6 (1): 113-123
- Bernik, Igor, Jure Kovač, Metod Černetič, Marko Ferjan, Jože Florjančič, Mojca Bernik, Miro Jeraj, Eva Jereb, Janez Jereb, Jože Jesenko, Tomaž Kern, Miroljub Kljajić, Robert Leskovar, Tone Ljubič, Janez Marolt, Drago Mežnar, Peter Mikeln, Nina Milač, Jože Ovsenik, Marija Ovsenik, Vladislav Rajkovič, Matjaž Roblek, Antun Vila in Drago Vuk. 1999. *Sodobne oblike in pristopi pri organiziranju podjetij in drugih organizacij*. Kranj: Moderna organizacija.
- Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Bohinc, Rado. 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Bohl Ulčar, Tanja in Matjaž Ulčar. 2006. *Opomini in prekinitve zaposlitev*. Maribor: Forum Media.
- Cvetko, Aleksej, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Etelka Korpič-Horvat, Mitja Novak in Darja Senčur Peček. 2004. *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Cvetko, Aleksej. 2005. Odprta vprašanja pri sklepanju in odpovedi pogodb o zaposlitvi s poslovodnimi osebami. *Podjetje in delo* 31 (6/7): 1608-1619.
- Dubrovski, Drago. 2002. Odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopkih stečaja, sodne likvidacije in prisilne poravnave. *Pravna praksa* 21 (35): 26-27.
- Franca, Valentina. 2006. Kako zaposlovati drugače. *Podjetnik* 15 (12): 66-67.
- Kalčič, Miran. 2003. Atipične oblike zaposlitve, zaposlovanje starostnikov in obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. *Delavci in delodajalci* 6 (2/3): 355-378.
- Klampfer, Marta. 1997. *Nekoga moram odpustiti*. Ljubljana: Primath.
- Klampfer, Marta. 2002. Odpoved pogodbe o zaposlitvi. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 217-238.

Literatura

- Klampfer, Marta. 2003. Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca. *Delavci in delodajalci* 3 (2): 191-212.
- Klampfer, Marta. 2007. Odpoved pogodbe o zaposlitvi v okviru reform trga dela. *Delavci in delodajalci* 7 (1): 175-178.
- Kresal, Barbara. 2001. Nova nemška zakonodaja o krajšem delovnem času in o zaposlitvi za določen čas. *Delavci in delodajalci* 1 (4): 329-341.
- Kresal, Barbara. 2006. Odpoved pogodbe o zaposlitvi: »FLEXICURITY« ali »SECURIBILITY«? *Delavci in delodajalci* 6 (2/3): 147-162.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2002. Pogodba o zaposlitvi za določen čas in pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. *Delavci in delodajalci* 2 (2): 199-216.
- Kresal Šoltes, Katarina in Boštjan Kavšek. 2005. Pravica do odpravnine v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. *Delavci in delodajalci* 5 (1): 131-137.
- Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
- Mežnar, Drago. 2003. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi. *Pravna praksa* 22 (9): I-XVI.
- Mežnar, Drago in Helena Rous. 2005. *Kako postopati v delovnih razmerjih*. Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja.
- Novak, Janez. 2004. *Delovni spori*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Novak, Mitja. 2001. Nosečnost delavke, zaposlene za določen čas. *Delavci in delodajalci* 1 (4): 379-380.
- Soban, Ana. 2004. 15-dnevni odpovedni rok za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. *Pravna praksa* 23 (31): 12-13.
- Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Vodovnik, Zvone. 2001. *Poglavje iz delovnega in socialnega prava*. Koper: Visoka šola za management.
- Vodovnik, Zvone. 2006. *Poglavje iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

PRAVNI VIRI

- Ustava RS. 1991. *Uradni list RS*, št. 33I/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.
- Uradni list RS, št. 14/05, *Odločba Ustavnega sodišča* št. Up-63/03 z dne 27. 1. 2005.
- Zakon o delovnih razmerjih. 2002. *Uradni list RS*, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007.
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1). 2004. *Uradni list RS*, št. 2/2004 (10/2004 – popr.).

- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). 2006. *Uradni list RS*, št. 42/2006 (60/2006 – popr.).
- Zakon o inšpekciji dela. 1994. *Uradni list RS*, št. 38/1994, 32/1997, 36/2000.
- Zakon o pravnem postopku (ZPP-UPB3). *Uradni list RS*, št. 73/2007.
- Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji. 1993. *Uradni list RS*, št. 67/1993, 39/1997 in 52/1999.
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev. 2000. *Uradni list RS*, št. 66/2000, 101/2005, 52/2007.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-UPB1). *Uradni list RS*, št. 107/2006.

DRUGI VIRI

- Kejzer, Alenka. 2005. *Pojem fleksibilnosti trga dela in stanja na trgu dela v Sloveniji*.
[Http://www.gov.si/zmar/public/dz/2005/dz14-05.pdf](http://www.gov.si/zmar/public/dz/2005/dz14-05.pdf) (25. 10. 2007).
- Kejzer, Alenka. 2006. *Spremembe na trgu dela v Sloveniji v obdobju 1995-2005*.
[Http://www.gov.si/umar/public/dz/2006/dz5-06.pdf](http://www.gov.si/umar/public/dz/2006/dz5-06.pdf) (25. 10. 2007).
- Vrhovno sodišče RS. 2007. *Dobrodošli na spletišču sodne prakse*.
[Http://www.sodnapraksa.si/](http://www.sodnapraksa.si/) (25. 10. 2007).
- [Http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/zaposlovanje_tujcev/najbolj_pogosta_vprasanja_in_odgovori/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/zaposlovanje_tujcev/najbolj_pogosta_vprasanja_in_odgovori/) (25. 10. 2007).
- [Http://www.pf.uni-mb.si/datoteke/resevanje_delov_prav_sporov.doc](http://www.pf.uni-mb.si/datoteke/resevanje_delov_prav_sporov.doc) (25. 10. 2007).

