

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

OMEJITVE SKLEPANJA POGODBE O
ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

BARBARA LESKOVEC MOČNIK

KOPER, 2010

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

OMEJITVE SKLEPANJA POGODBE O
ZAPOSLITVI ZA DOLOČEN ČAS

Barbara Leskovec Močnik

Koper, 2010

Mentor: doc. dr. Valentina Franca

POVZETEK

V času globalizacije se tudi trg dela sooča s spremembami. Vse večja potreba po fleksibilnejšem zaposlovanju je prinesla nove oblike zaposlitve. V projektni nalogi je med temi zaposlitvami podrobneje predstavljena zaposlitev za določen čas, ki naj bi ob pravilni uporabi prinašala določene rešitve pri zaposlovanju. Bogata sodna praksa pa kaže, da vse premalo služi svojemu namenu, saj se ta način zaposlitve vse prepogosto uporablja le za koriščenje delodajalčevih interesov. Zakon o delovnem razmerju zato v primeru nezakonitega sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas določa sankcije, ki naj bi preprečile takšno ravnanje. Ker so po dosedanjih izkušnjah v praksi le-te premalo učinkovite, so v zadnjem delu naloge predstavljene nekatere možne rešitve tega problema.

Ključne besede: fleksibilno zaposlovanje, delovno razmerje, pogodba o zaposlitvi, delo za določen čas, omejitve, nezakonitosti, sankcije, rešitve, trend.

SUMMARY

In this time of globalization, the labour market is undergoing changes as well. The increasing need for flexible employment has given rise to new forms of employment. This project work focuses primarily and in detail on fixed-term employment, which - if implemented correctly - should be able to provide some employment solutions. However, legal practice has indicated that it does not serve its purpose adequately, as this particular form of employment is all too often misused for the benefit of serving the employer's interests alone. For this reason, the Employment Relationships Act has determined a set of sanctions in cases of illegal fixed-term employment contracts in order to prevent such conduct. But since these sanctions have, in light of previous experience, proven to be insufficiently effective in practice, the final section of this work presents some possible alternative solutions to this problem.

Key words: flexible employment, employment relationship, employment contract, fixed-term employment, limitations, illegal conduct, sanctions, solutions, trend.

UDK: 349.2:331.312.6(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen in cilji diplomskega dela	3
1.3	Predvidene metode za doseganje ciljev diplomskega dela.....	4
1.4	Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema	4
2	Fleksibilno zaposlovanje.....	5
3	Delovno razmerje in pogodba o zaposlitvi.....	7
3.1	Definicija delovnega razmerja	7
3.2	Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi.....	8
3.3	Vrste pogodb o zaposlitvi	9
3.3.1	Pogodba o zaposlitvi za določen čas.....	9
3.3.2	Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev pri drugem uporabniku	10
3.3.3	Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del	10
3.3.4	Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom	11
3.3.5	Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu.....	12
3.3.6	Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami	12
3.4	Postopek sklepanja pogodbe o zaposlitvi.....	13
4	Pogodba o zaposlitvi za določen čas	15
4.1	Omejitve pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas.....	16
4.1.1	Omejitve sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi določenega razloga.....	16
4.1.2	Časovna omejitve sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas	20
4.2	Dopustnost sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas	21
4.3	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas	22
4.4	Položaj delavca po poteku zaposlitve za določen čas	23
5	Posledice nezakonitega sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas	25
5.1	Transformacija pogodbe o zaposlitvi za določen čas	25
5.2	Pravno varstvo pri nezakonitem sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas	26
5.3	Vloga Inšpektorata RS za delo pri nezakonitem sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas	27
6	Trendi zaposlovanja za določen čas	29
6.1	Praksa zaposlovanja za določen čas v Sloveniji.....	29
6.2	Zaposlovanje za določen čas v EU.....	34
6.3	Nekatere rešitve za zmanjšanje dela za določen čas	37
7	Sklep.....	39

Literatura	41
Viri	42
Pravni viri.....	44

PONAZORILA

Slika 6.1	Prijavljena prosta delovna mesta v obdobju 2000 do 2008	31
Slika 6.2	Delež prijavljenih delovnih mest za določen čas od vseh prijavljenih	32
Slika 6.3	Realizirana delovna mesta od leta 2000 do 2008	33
Slika 6.4	Delež realiziranih zaposlitev za določen čas od vseh realiziranih	33
Slika 6.5	Zaposleni za določen čas od skupnega števila zaposlenih (letno povprečje) za celotno EU in Slovenijo	36
Slika 6.6	Zaposleni za določen čas od skupnega števila zaposlenih (letno povprečje) v izbranih državah	36
Tabela 6.1	Prijavljena prosta delovna mesta v obdobju 2000 do 2008	31
Tabela 6.2	Realizirane zaposlitve v obdobju 2000 do 2008	32

KRAJŠAVE

CEEP	Evropski center za podjetja z javno udeležbo
ETUC	Evropska konfederacija sindikatov
EU	Evropska unija
MOD	Mednarodna organizacija dela
RS	Republika Slovenija
UNICE	Združenje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij
VDS	Višje delovno in socialno sodišče
VIII	Vrhovno sodišče
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZGD	Zakon o gospodarskih družbah
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZRRD	Zakon o raziskovalni in razvojni dejavnosti
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZUIJK	Zakon o izvrševanju javnega interesa za kulturo
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti
ZZZS	Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

1 UVOD

1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč

Vstop osebe na trg delovne sile velikokrat pomeni tudi vključitev v delovno razmerje. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 103/2007) opredeljuje delovno razmerje kot razmerje med delavcem in delodajalcem, kjer se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgoma opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca (4. člen). Da lahko govorimo o zakonitem obstoju delovnega razmerja, mora biti med delavcem in delodajalcem sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Ker je pogodba o zaposlitvi pomemben akt, ki se ne sklepa le zaradi zakonov in predpisov, je potrebno, da je ta pravilno formirana, saj v nasprotnem primeru prinaša veliko negativnih posledic. Obsega naj vse sestavine, ki jih zahteva ZDR v 29. členu, ter vse ostale predpise panožnih kolektivnih pogodb in internih aktov podjetja. Posebno pozornost je treba nameniti tistim sestavinam pogodbe, ki so lahko ključne v času obstoja delovnega razmerja, to je datum nastopa dela, obveznosti delavca, delovni čas in plačilo, seveda pa se ne smejo zanemariti ostala določila v 29. členu ZDR (Avsec in drugi 2007, 74).

Ključna sestavina vsake pogodbe o zaposlitvi je tudi *čas trajanja pogodbe*. Tukaj gre predvsem za ločevanje pogodbe o zaposlitvi za polni-krajši delovni čas in za določen-nedoločen čas. V nalogi se bom osredotočila na pogodbo o zaposlitvi za *določen čas*, ki je atipična oblika delovnega razmerja in za razliko od tipičnega le-to preneha avtomatično s potekom časa, za katerega je bilo sklenjeno. V 52. členu ZDR je zapisanih trinajst vsebinskih razlogov, zaradi katerih se lahko sklene taka oblika pogodbe o zaposlitvi. V 53. členu pa so določene časovne omejitve, kjer delodajalec z istim delavcem ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, katerih neprekinjen čas bi bil daljši kot dve leti, odstopanja so dovoljena le v posebnih primerih. Trimesečna ali krajša prekinitve pa ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja. Če delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če delavec ostane na delovnem mestu tudi po poteku časa, za katerega je bila sklenjena, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (54. člen).

Na trgu delovne sile se sklepanje takih pogodb vedno pogosteje pojavlja predvsem zaradi toge zakonodaje in se večinoma sklepa z novimi sodelavci. To so tisti, ki šele vstopajo na trg delovne sile in je njihov primarni interes želja po zaposlitvi, pa četudi le za določen čas. Avtorji opozarjajo, da je treba biti zelo pazljiv pri sklepanju te vrste pogodb, saj mora biti razlog dokazljiv in bistvo je, da resnično obstaja (Avsec in drugi 2007, 74).

Delovna sodišča imajo tako v obravnavi veliko število primerov, ko prihaja do nepravilnega sklepanja delovnega razmerja za določen čas. Problem je, ker ZDR premalo jasno navaja primere, kdaj je taka zaposlitev dopustna, in s tem preprečuje učinkovit sodni nadzor. Predvsem je vse preveč zlorab pri zaporednem ali drugače imenovanem verižnem sklepanju pogodb, ko je v pogodbi delavca, ki je zaposlen za določen čas, vedno navedeno neko drugo delo, dejansko pa delavec ves čas opravlja isto delo (Kresal 2008b, 238–239).

Pri sklepanju pogodbe je treba upoštevati tudi časovno omejitev, ko gre za opredelitev trajanja ene pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ali ko gre za sklepanje več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas za isto delo, ob tem pa upoštevati še časovne omejitve krajših prekinitev. Za primere projektnega dela, kjer ni smiselno absolutno omejevanje časovnega obdobja, zakon dopušča dialog s socialnimi partnerji, ki se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti (Belopavlovič in drugi 2003, 224–225). Gre za dogovor, kjer se pogodba o zaposlitvi lahko sklene do zaključka projektnega dela, kar lahko pomeni tudi daljše časovno obdobje od omejenih dveh let.

Pri časovnih omejitvah največkrat prihaja do zlorab, ko je delavec zaposlen pri svojem delodajalcu in nato med trimesečnimi časovnimi omejitvami dela pri neki zaposlitveni agenciji, ki ga je prej napotila k njenemu delodajalcu. Prihaja tudi do zaporednega zaposlovanja različnih delavcev za isto delo, ko delodajalec zaposli delavca za omejeno časovno obdobje, nato pa ga odpusti in na isto delovno mesto zaposli drugega delavca, in to ponovno samo za omejeno časovno obdobje. Tako se delodajalec izogne časovni omejitvi zaposlitve za določen čas (Kresal 2008b, 239).

Ob ugotovitvi delodajalca, da potrebuje nove delavce za zasedbo prostih delovnih mest, se najprej pojavlja vprašanje racionalizacije zaposlovanja. Za delodajalca je zagotovo najugodnejša rešitev, da zaposli delavca, ki bi se v vsakem trenutku prilagajal trenutnim delovnim potrebam. To bi veliko doprineslo k njegovi racionalizaciji poslovanja, zato želi doseči čim bolj fleksibilno zaposlovanje. Tu pa naj bi se uvrščala tudi pogodba o zaposlitvi za določen čas. Problem nastane tudi zato, ker se delodajalec pri zaposlovanju ne poslužuje instituta poskusnega dela, ampak se v praksi vedno pogosteje dogaja, da razpisuje delovno mesto za določen čas z možnostjo podaljšanja za nedoločen čas (Šetinc Tekavec 2003, 12).

Kresalova (2008b, 238) ugotavlja, da se namesto funkcionalne fleksibilnosti, ki resnično spodbuja inovativnost in konkurenčnost gospodarstva, še vedno prepogosto uporablja le zunanja numerična fleksibilnost, kamor štejemo zaposlovanje za določen čas. Avtorica poudarja, da je teoretično izhodišče iz navedene problematike torej utemeljeno sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas in hkrati učinkovito preprečevanje zlorab le-te. Da je to sprejemljiva oblika zaposlovanja, ki naj zagotavlja ustrezno fleksibilnost tam, kjer narava dela to dopušča (Kresal 2008b, 240–241).

Ne glede na vse omejitve in naravo dela pa vseeno ugotavljam, da gre še vedno za izkoriščanje takega načina zaposlovanja, ker delodajalec vse preveč in pogosto gleda le na svoj interes. Če se delodajalec ne bi posluževal takšnega načina zaposlovanja, bi verjetno veliko več časa in denarnih sredstev porabil za zapletene postopke pri odpuščanju in izplačilu odpravnin, kar pa zanj ne predstavlja fleksibilnosti. Ker iz pridobljene literature in prakse ugotavljam, da je ta pojav vedno bolj pereč tudi v Sloveniji, želim temeljiteje preučiti obravnavano problematiko in ugotoviti, na kakšen način bi bilo mogoče problem rešiti.

1.2 Namen in cilji diplomskega dela

Na začetku naloge nameravam preučiti pojma delovno razmerje in pogodba o zaposlitvi, ki posledično izhaja iz delovnega razmerja. Nadalje bom predstavila in preučila problem zaposlovanja za določen čas, ki predstavlja obširno problematiko na trgu dela. Ravno tako bom predstavila in preučila vse omejitve, ki so zakonsko določene za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Analizirati želim, kje prihaja pri zaposlovanju do največjega odstopanja pri teh omejitvah in kakšne posledice lahko nastanejo na strani ene ali druge pogodbene stranke, če se te omejitve ne upoštevajo v skladu z njihovim namenom. Preučiti želim tudi statistiko zaposlovanja za določen čas v Sloveniji v primerjavi z drugimi evropskimi državami in ugotoviti razloge za tak način zaposlovanja.

Cilji naloge so:

- ugotoviti, katere pravne vire je treba upoštevati za zakonito sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas,
- ugotoviti, kdaj gre za dopustno sklepanje takih pogodb glede na 52. člen ZDR,
- ugotoviti, kakšne so sankcije za kršitelje in kdo jih izvaja,
- analizirati možnosti pravnega varstva za delavce, ki sklenejo pogodbo za določen čas in so bili pri tem zlorabljeni s strani delodajalca,
- analizirati ključne primere iz slovenske sodne prakse,
- analizirati, katere pravice iz delovnega razmerja pripadajo delavcu, ki ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas in
- ugotoviti, katere so že preučene možnosti za spremembo zakonodaje in kakšne rezultate bi lahko prinesle v praksi.

1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev diplomskega dela

Pri projektni nalogi bom uporabljala sekundarne podatke, predvsem besedilne dokumente v literaturi in ostalem gradivu, ki sem ga pridobila na različnih spletnih straneh. Temeljni pravni vir, iz katerega bom izhajala v sami nalogi, je ZDR ter mednarodni pravni viri, to so direktive EU in konvencije MOD.

V drugem delu naloge nameravam uporabiti sekundarne in kvantitativne podatke iz že obstoječih statističnih podatkov glede zaposlovanja za določen čas, ki jih bom pridobila iz Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) in Evropskega statističnega urada (Eurostat). Primerjala bom slovensko statistiko z evropsko in analizirala morebitne podobnosti oziroma razlike. Te podatke bom najprej zapisala v obliki tabel in jih nato nazorno predstavila še v obliki grafikonov. Za dopolnitev teoretičnega dela bom v nalogi uporabila določene primere iz sodne prakse, ki jih bom vključila med posameznimi poglavji in s tem prikazala resnično dogajanje v praksi zaposlovanja za določen čas.

1.4 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema

Predvidevam, da se bodo v prihodnje vprašanja glede problematike zaposlovanja za določen čas in s tem povezanimi omejitvami vedno bolj odpirala in bodo še tema razprav. Smo v času gospodarske krize, zato predvidevam, da bo ta način zaposlovanja še vedno v porastu. Menim, da bodo delodajalci v prihodnje še iskali poti mimo omejitev pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Najbrž bo potrebne še veliko dobre volje, tako s strani delodajalcev kot zakonodajalcev, da bomo lahko govorili o fleksibilnem gospodarstvu in hkrati uspešnem fleksibilnem zaposlovanju, kjer bo delavec kot šibkejša stranka primerno zaščiten.

Na začetku projektne naloge se bom zato dotaknila same tematike o fleksibilnem zaposlovanju. Nato bom opisala delovno razmerje, ki je glavno izhodišče za različne vrste sklepanja pogodbe o zaposlitvi, in obširneje predstavila pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Nadalje bom predstavila posledice, ki zavzamejo problem nezakonitega sklepanja takih pogodb ter na koncu predstavila sodobne trende današnjega zaposlovanja in nekaj možnih rešitev omenjenega problema.

V nalogi se bom v veliki meri omejila na stanje omenjenega problema v Sloveniji, pri tem uporabila slovensko zakonodajo in navedla tudi, do katere mere nas tukaj zavezujejo direktive EU in konvencije MOD. Za primerjavo bom nanizala nekaj omejitev iz drugih evropskih držav, v osrednjem delu pa se bom omejila tudi na določene primere iz sodne prakse.

2 FLEKSIBILNO ZAPOSLOVANJE

S spreminjanjem gospodarskih in političnih sistemov se je skozi čas spreminjala tudi politika na področju dela in delovnih razmerij. Prej trdno zakoreninjena oblika dela za nedoločen čas je zaradi vse večjega gospodarskega preobrata dobila še manj toge oblike dela. Pojavljati so se začele fleksibilnejše oblike zaposlovanja, kamor sodijo vse oblike dela, za katere se ne sklepa pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom (Svetlik 1994, 123–124). Le-te izhajajo iz zunanje številčne fleksibilnosti, ki predstavlja predvsem različne možnosti pri najemanju in odpuščanju začasnih in delnih zaposlitev. Na drugi strani govorimo o notranji številčni fleksibilnosti, ki se izraža predvsem v prilagajanju delovnih ur, delovnega časa, odmora in dopusta. Poleg omenjenih fleksibilnosti poznamo tudi zunanjo funkcionalno fleksibilnost, ki se kaže predvsem v prenosu proizvodnje izven podjetja na različne podizvajalce, in notranjo funkcionalno fleksibilnost, ki se izraža v podjetju kot dobra organizacija pri usposabljanju zaposlenih zaradi zagotovitve prilagajanja spremembam (Kajzer 2007, 2).

Vse večje ekonomske potrebe s strani delodajalcev in vse večje zaposlitvene potrebe s strani delavcev so torej prisilile v spremembe tudi na tem področju. V mnogih državah so začetek fleksibilnejšega zaposlovanja sprožile prav dolgotrajne gospodarske krize, poleg tega tudi vse večja globalizacija in selitev industrije. Na tak način se je tveganje delodajalcev počasi prelagovalo tudi v breme delavcev, ki so morali prej ali slej sprejeti to dejstvo. Žal so se na ta način pogosto poslabšale tudi socialne razmere delavcev, katerim so se krčile razne ugodnosti zaradi fleksibilnejše oblike zaposlitve (Svetlik 1994, 123–124).

Danes je s poslovnega vidika treba podjetjem zagotavljati večjo prožnost in prilagodljivost. To je mogoče doseči, med drugim, tudi s fleksibilnim zaposlovanjem, ob tem pa upoštevati obojestransko korist tako delodajalcev kot delavcev. Če se odvzemajo določene pravice, morajo le-te biti zagotovljene drugje. Pravna ureditev bi morala poskrbeti, da se prožno zaposlovanje spodbudi med kandidati, ki bi s tem načinom zaposlitve ne bili prikrajšani. Le na ta način bi se določeni pozitivni učinki dolgoročno pokazali tudi v gospodarskem smislu. Če se bo nadaljeval trend naraščanja takšnega fleksibilnega zaposlovanja, ki ga poznamo danes in s seboj prinaša veliko negativnih posledic, kot so neenake pravice zaposlenih za določen čas, med drugim tudi pri izobraževanju, lahko dolgoročno to pelje prav v nasprotno smer. Nekvalificirana delovna sila, ki bi bila posledica vsega tega, lahko v prihodnje predstavlja resno grožnjo za trg dela. Tudi vse več zaposlenih se bo prisiljeno soočati s stanovanjskimi problemi, ker zaradi takšnih oblik zaposlitve niso deležni posojil (Franca 2007).

Kadrovski strokovnjaki in delodajalci že vrsto let opozarjajo, da je treba v zakonu popraviti nekatere pravice delavcev, zaposlenih za določen čas, in jim s tem omogočiti najmanjše bančnih kreditov. Na ta način bi se nekoliko približali evropski delovni zakonodaji z vidika fleksibilnosti (Lokar 2009).

Po ocenah delovnopравниh strokovnjakov je Slovenija zaradi prekomernega naraščanja zaposlitev za določen čas, ki jih kaže statistika, na meji, ko fleksibilnost in varnost nista več v uravnoteženem položaju (Kresal Šoltes in drugi 2008, 60). To pa ni več v skladu z zahtevo mednarodne ureditve MOD, ki predpisuje takšno regulacijo, kjer morata biti uravnotežena fleksibilnost in varnost tako delovnopravnega kot socialnopravnega položaja delavcev (Kresal Šoltes in drugi 2008, 57).

Ob ugotovitvi, da so fleksibilne oblike v prihodnje neizogibne, smo hkrati tudi ugotovili, da jih je ob soglasju med delavci in delodajalci moč uravnati. Da ne bi na trgu delovne sile prišlo do skupin, ki se zaradi fleksibilnih oblik zaposlitve ne bi več mogle preživljati, mora država najprej preprečiti, da sploh še obstaja zaposlitev drugorazrednih in da zato tudi fleksibilna zaposlitev postane prvorazredna zaposlitev, ki je spodbudna tako za delavce kot delodajalce (Svetlik 1994, 136).

3 DELOVNO RAZMERJE IN POGODBA O ZAPOSLOTVI

Delovno pravo, ki se je razvilo iz civilnega prava, je postalo samostojna pravna panoga, ki pa še vedno temelji na civilnem pravu. Pri razvoju delovnega prava so bili ves čas prisotni družbeni dejavniki in tako so se ves čas širile tudi pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Te pravice temeljijo predvsem na načelih solidarnosti, svobode dela, varstva pri delu, sindikalne svobode ter človekovega dostojanstva in njegovega varovanja. Z nastankom ZDR se je uredilo delovno razmerje med dvema pogodbenima strankama, delavca in delodajalca, ki pri odločitvi o sklenitvi delovnega razmerja nastopata povsem svobodno in hkrati sprejemata obveznosti in odgovornosti, ki jih imata v tem razmerju. Pri tem je treba upoštevati tudi svobodo dela, kjer lahko vsak prosto izbira zaposlitev pod enakimi pogoji, za enako delovno mesto (Cvetko in drugi 2004, 25–26).

Pogodba o zaposlitvi je naslednji korak, kjer gre za potrditev delovnega razmerja, ki ga lahko sklene le poslovno sposobna oseba s svobodno voljo na predpisan, praviloma pisni način. Ker gre pri pogodbi o zaposlitvi za dvostransko pogodbo, vsaka pogodbeni stranka odgovarja za stvarne napake pri nepravilnem izpolnjevanju svojih obveznosti (Cvetko in drugi 2004, 25–26).

3.1 Definicija delovnega razmerja

Definicija delovnega razmerja v 4. členu ZDR govori o razmerju med delavcem in delodajalcem, kjer delavec v obliki organiziranega delovnega procesa prostovoljno in osebno opravlja določeno delo za delodajalca po njegovih navodilih ter zanj prejme dogovorjeno plačilo.

Delovno razmerje se praviloma sklene s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Pri pogodbi o zaposlitvi govorimo o treh bistvenih elementih, ki morajo biti izpolnjeni, da pogodba o zaposlitvi sploh lahko obstaja. Prvi element je podrejenost delavca delodajalcu, drugi element je, da delavec za opravljeno delo prejme dogovorjeno plačilo, in tretji element je, da delavec delo opravlja osebno (Cvetko in drugi 2004, 25–26).

Ker je v delovnem razmerju vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene predpise in obveznosti, lahko delavec in delodajalec na podlagi pogodbe o zaposlitvi uveljavljata samo tiste pravice in obveznosti, ki izhajajo iz zakona, kolektivnih pogodb, splošnih aktov podjetja in pogodbe o zaposlitvi. V nasprotnem primeru teh pravic in obveznosti ne more zahtevati nobena od pogodbenih strank. Kadar gre za urejanje pravic iz delovnega razmerja, je poleg ZDR treba upoštevati tudi nekatere določbe, ki izhajajo iz Zakona o obligacijskih razmerjih (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije 2009).

Delovno razmerje je po sami definiciji vsebinsko obligacijsko razmerje, saj je obligacija zaveza, kjer je dolžnik dolžan opraviti izpolnitev drugi stranki, vendar se pravno razlikuje po tem, da sta obe stranki v delovnem razmerju obenem upnik in dolžnik nasprotne stranke (Cvetko in drugi 2004, 25).

S pogodbo o zaposlitvi se med delavcem in delodajalcem ureja individualno delavno razmerje. To je razmerje med delavcem in delodajalcem, ki na ta način urejata medsebojne pravice in obveznosti. ZDR ureja individualna delovna razmerja med delavci in delodajalci, ki sklepajo pogodbo o zaposlitvi na območju Republike Slovenije. V primeru, ko pride na delo v Slovenijo delavec, ki je zaposlen pri tujem delodajalcu, prav tako veljajo določbe ZDR ter kolektivnih pogodb, vendar le v primeru, da je ureditev za delavca ugodnejša, kot bi bila po tujem pravu (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 7–8). Širši pojem delovnega razmerja so kolektivna delovna razmerja med delavci in njihovimi organizacijami. Ta razmerja se urejajo na kolektiven način, navadno s kolektivnimi pogodbami na ravni različnih dejavnosti (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije 2009). Podlaga za sklepanje kolektivnih delovnih razmerij je Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006), na podlagi katerega sindikati oziroma njihova združenja na strani delavcev in delodajalci oziroma njihova združenja na strani delodajalcev sklenejo kolektivno pogodbo na ožji ravni, za določene pravice, ki so za delavce ugodnejše, v izjemnih primerih pa tudi manj ugodne.

Začetek opravljanja dela torej pomeni, da gre za delovno razmerje, kjer se posledično sklenuje pogodba o zaposlitvi. S tem začnejo veljati vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, ki so dogovorjene v pogodbi o zaposlitvi, hkrati pa to pomeni tudi vključitev delavca v socialno zavarovanje (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 16).

3.2 Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi izhaja iz delovnega prava in zanjo veljajo kogentne (obvezne) pravne norme, kar pomeni, da je razmerje med pogodbenima strankama bolj natančno urejeno in obstajajo manjše možnosti za spreminjanje le-tega (Šetinc Tekavec in Tekavec 2008, 13). Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklepa v pisni obliki. Veljavnost sicer obstaja tudi pri ustni sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, vendar naj bi se pravice delavca varovale prav s pisno obliko, ki olajšuje dokazovanje v spornih primerih. Delavec ima vso pravico, da od delodajalca zahteva pisno obliko pogodbe o zaposlitvi. Če mu jo delodajalec ne izroči, to lahko doseže s tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 18).

Vsaka pisna oblika pogodbe o zaposlitvi mora vsebovati vse elemente, ki jih določa ZDR v 29. členu. V pogodbi morajo biti tako navedeni podatki o pogodbenih strankah, njuno prebivališče oziroma sedež, datum nastopa dela, naziv delovnega mesta ali vrste

dela, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, zaradi katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi in se zanj zahteva enaka stopnja in smer izobrazbe ter drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20. členom: kraj, kjer delavec delo opravlja oziroma sedež delodajalca, čas, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, določilo, ali je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas, določba, ali gre za delo s krajšim ali polnim delovnim časom, določilo, ali gre za tedenski ali dnevni delovni čas in razporeditev le-tega, znesek osnovne plače in morebitna druga plačila, ki pripadajo delavcu po pogodbi o zaposlitvi, določilo o drugih sestavinah plače, plačilnem obdobju, datumu in načinu izplačila plače, o načinu določanja in v primeru dela za določen čas tudi načinu izrabe letnega dopusta, odpovedni roki, navedba kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca ter druge pravice in obveznosti, ki so določene z ZDR.

Pogodba o zaposlitvi lahko vsebuje tudi druge elemente, ki niso navedeni v 29. členu ZDR, in nekatere ostale pomembne podatke, zato da se stranki lažje sporazumeta o njihnih medsebojnih pravicah in obveznostih (Cvetko in drugi 2004, 45). Tako morajo biti sestavine, kot je npr. delo za določen čas ali konkurenčna klavzula, obvezna pisna sestavina pogodbe o zaposlitvi. V nasprotnem primeru delo za določen čas avtomatično velja za nedoločen čas, konkurenčna klavzula pa ne velja (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 18).

3.3 Vrste pogodb o zaposlitvi

Vstop osebe v delovno razmerje s seboj prinaša različne možnosti sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Prvo pravilo, ki ga je treba upoštevati, je, da se pogodba o zaposlitvi sklene za nedoločen čas, vendar zakon zaradi večje prožnosti zaposlovanja dopušča tudi nekatere druge oblike sklepanja pogodbe o zaposlitvi. Tako poleg tipične oblike pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas poznamo še šest atipičnih oblik pogodbe o zaposlitvi.

3.3.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Atipična oblika pogodbe o zaposlitvi za določen čas se od tipične oblike pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas razlikuje v tem, da preneha veljati s potekom časa, za katerega je bila sklenjena (75. člen ZDR). Zakon to vrsto pogodbe podrobneje ureja med 52. in 56. členom ZDR.

Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas naj ne bi bilo pravilo, temveč izjema. Ta oblika pogodbe o zaposlitvi se po samem zakonu lahko sklepa le za določene primere, in to samo zaradi fleksibilnejšega zaposlovanja v tistih primerih, ki posledično ne prinašajo izigravanja takega načina zaposlitve. Da je pogodba pravno veljavna, mora biti nujno sklenjena v pisni obliki, kajti v nasprotnem primeru se šteje, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas. Taka pogodba mora tudi vsebovati predvideni čas

zaposlitve, ki ne sme biti daljši od zakonsko določenih omejitev (Cvetko in drugi 2004, 80).

3.3.2 Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev pri drugem uporabniku

Atipičnost te vrste pogodbe je v tem, da delavec dela ne opravlja pri svojem delodajalcu, temveč pri njegovem uporabniku. Tak način zaposlitve zakon ureja od 57. do 62. člena ZDR.

Pri tej obliki pogodbe o zaposlitvi gre torej za delo, ko je delavec zaposlen pri agenciji za posredovanje dela, hkrati pa opravlja delo za nekega drugega delodajalca in pod njegovim nadzorom. To so tri med seboj povezana razmerja. Prvo je razmerje med agencijo za posredovanje dela in različnimi uporabniki, kjer govorimo o pogodbenem gospodarskem razmerju. Nato gre za pogodbeno delovno razmerje med agencijo za posredovanje dela in delavcem, ki skleneta pogodbo o zaposlitvi, in nazadnje za razmerje med napotenim delavcem in vsakokratnim uporabnikom, kar imenujemo faktično razmerje. Med njima ni sklenjena nobena pogodba, saj je podlaga, da delavec dela pri svojem uporabniku, pogodba med uporabnikom in agencijo za posredovanje dela. Ker agencija za posredovanje dela nastopa kot delodajalec, je delavcu dolžna izplačevati plačo in druge prejemke iz delovnega razmerja, ki se določi ob napotitvi delavca k uporabniku. Ko gre za ukrepe, ki se dotikajo zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, mora delavec upoštevati in spoštovati ukrepe, ki so določeni pri njegovem uporabniku, ter spoštovati druge pravice in obveznosti, ki so neposredno vezane na zagotavljanje dela. V 57. členu ZDR so navedene tudi omejitve, v katerih primerih agenciji ni dovoljeno, da napoti svoje delavce k uporabniku, zato je smiselno, da si agencija za posredovanje dela od uporabnika pred napotitvijo delavca pridobi njegovo izjavo, s katero potrjuje, da pri njem ne obstajajo primeri, v katerih ne bi bilo dovoljeno posredovanje delavcev. Agencija za posredovanje dela si mora pridobiti tudi koncesijo za zagotavljanje delavcev drugemu uporabniku, katero izda Ministrstvo za delo RS (Cvetko in drugi 2004, 173–183).

3.3.3 Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del

Atipičnost te vrste pogodbe o zaposlitvi je vključitev brezposelne osebe v javna dela za določeno obdobje. Tak način zaposlitve ZDR dopušča v 63. členu, podrobneje pa ga ureja v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB, Uradni list RS, št. 5/91, 17/91, 12/92, 71/93, 2/94, 38/94, 69/98, 67/02, 79/06, 107/2006). Na podlagi 13. člena ZZZPB je izdan tudi Pravilnik o prijavi in objavi prostega delovnega mesta, posredovanju zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 75/2007 in 99/2007). Pravilnik določa vsebino in način sporočanja podatkov na ZRSZ o prijavi

prostega delovnega mesta, o letnih potrebah po kadrih, o pogojih za opravljanje dela, o delavcih, katerih delo ne bo več potrebno, ter o drugih spremembah. Določa tudi postopek prijave prostega delovnega mesta in posredovanja zaposlitve.

Javna dela so eden od ukrepov aktivne politike zaposlovanja, ki so namenjena spodbujanju razvoja novih delovnih mest, obenem ohranitvi in razvoju delovnih sposobnosti brezposelne osebe ter njihovem izobraževanju in usposabljanju (Cvetko in drugi 2004, 190).

Zaposlitveni program javnih del se izvaja v sodelovanju med Zavodom RS za zaposlovanje, delodajalci in drugimi organizacijami, ki pa ne smejo organizirati javnega dela za tiste dejavnosti, katerih namen je pridobivanje dobička. Pri javnih delih je v to razmerje vključenih več nosilcev pravic in obveznosti. Zavod RS za zaposlovanje po predpisanih postopkih določi, katere osebe naj se vključi v organizirana javna dela in zanje tudi krije del stroškov izhodiščne plače, javnega prevoza, programov razvoja in organizacije. Izvajalec oziroma delodajalec zagotavlja delo brezposelni osebi in pokriva drugi del sredstev za razliko do izhodiščne plače, stroške za delovno uspešnost in materialne stroške. Brezposelna oseba, ki se ji zagotovi delo prek javnih del, sklene predhodno pogodbo o vključitvi v javna dela z Zavodom RS za zaposlovanje, z izvajalcem pa pogodbo o zaposlitvi. Z nastopom dela tudi pridobi status delavca in je v tem času vključen v obvezna socialna zavarovanja. Vlada RS ali občina določi programe javnih del in število vanj vključenih oseb za določeno proračunsko obdobje. Sklepanje pogodbe o zaposlitvi zaradi javnih del je omejeno na največ eno leto, izjemoma se lahko podaljša v nekaterih primerih (Cvetko in drugi 2004, 190–193).

3.3.4 Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom se prav tako lahko sklene za določen ali nedoločen čas. Njena atipičnost, po kateri se razlikuje od »klasične« pogodbe o zaposlitvi, je krajši delovni čas od polnega. Podlago za tak način zaposlitve najdemo v ZDR od 64. do 66. člena.

Sklene se torej za čas, krajši od polnega, ki velja pri posameznem delodajalcu. V tem razmerju gre za ohranitev enakih pravic in obveznosti, katere veljajo za delavce, zaposlene za polni delovni čas, vendar ob upoštevanju sorazmernosti časa, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, razen minimalnega letnega dopusta, ki pripada delavcu v celoti (Cvetko in drugi 2004, 111). Delavcu, ki dela krajši delovni čas, se ne sme naložiti nadurnega dela, ga začasno prerazporediti ali neenakomerno razporediti njegovega delovnega časa. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom se lahko sklene v primeru, da pride do takšnega dogovora med delavcem in delodajalcem, ali pa v primerih, kjer zakon daje delavcu pravico do dela s krajšim delovnim časom. Delavec ima možnost, da sklene pogodbo o zaposlitvi s

krajšim delovnim časom z več delodajalci, vendar skupni čas ne sme preseči polnega delovnega časa (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 40).

3.3.5 Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Kraj opravljanja dela predstavlja atipičnost te vrste pogodbe, saj se delo ne opravlja v prostorih delodajalca, kar je značilno za druge oblike pogodb. Zakon dopušča to možnost na podlagi določil od 67. do 71. člena ZDR.

Delo na domu je vse bolj sodoben način zaposlitve, ki se pojavlja v današnjem času. Delavec v tem primeru opravlja delo izven podjetja na svojem domu ali v prostorih, ki si jih sam izbere. Pred začetkom opravljanja take vrste dela mora delodajalec obvestiti inšpektorja za delo, ki presodi, ali so prostori primerni za opravljanje dela. Zakon prepoveduje določene vrste dela, katera se ne smejo izvajati na domu. Delavec in delodajalec se lahko dogovorita o taki vrsti dela le v primeru, da vrsta dela sodi v delodajalčevo dejavnost. V pogodbi o zaposlitvi, ki jo skleneta, se morata, razen običajnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ki pripadajo delavcu, dogovoriti tudi za denarno nadomestilo, ki po zakonu pripada delavcu za uporabo svojih prostorov (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 41).

3.3.6 Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami

Ta vrsta pogodbe o zaposlitvi je atipična zaradi možnosti drugačne ureditve nekaterih pravic in obveznosti, ki jih določa ZDR za vse druge oblike pogodb o zaposlitvi. Na podlagi 72. člena ZDR lahko delodajalec tako vrsto pogodbe sklene le s poslovodno osebo ali prokuristom. Kdo je lahko poslovodna oseba ali prokurist, določa Zakon o gospodarskih družbah (ZGD, Uradni list RS, št. 42/2006, 60/2006, 10/2008, 68/2008 in 42/2009).

Sklenitev pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo pomeni, da je ta oseba navadno v manj podrejenem položaju kot ostali delavci in zato zanjo ni treba upoštevati vseh določenih pravic in obveznosti, ki jih nalaga ZDR. Ker ima poslovodna oseba večjo pogajalsko moč in lahko vpliva na poslovanje, se lahko z delodajalcem dogovorita za opustitev nekaterih ugodnosti, ki jih nalaga ZDR. Gre za drugačno ureditev pravic glede trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki v 53. členu ZDR izrecno pri poslovodnih osebah dopušča sklenitev pogodbe o zaposlitvi za daljše časovno obdobje od omejenih dveh let. Prav tako se lahko medsebojno sporazumeta glede prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. Drugače se lahko dogovorita glede pravic v zvezi z delovnim časom, odmori in počitki. Tudi glede višine in vrste plačila jima ni treba upoštevati omejitev iz ZDR in kolektivnih pogodb, temveč se o tem dogovorita glede na funkcijo poslovodne osebe in njeno pogajalsko moč (Cvetko in drugi 2004, 144–151).

3.4 Postopek sklepanja pogodbe o zaposlitvi

V praksi se pogostokrat dogaja, da pride do sporov, ker postopki, ki se dotikajo sklepanja pogodbe o zaposlitvi, niso pravilno speljani. Predvsem se to dogaja pri tistih podjetjih, ki nimajo svoje kadrovske službe in hkrati še premalo poznajo delovnopravno zakonodajo. Ne zadostna komunikacija med delavci in delodajalci pa pogostokrat še dodatno pripomore, da pride do nepravilnosti pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi (Antauer 2006).

Prvi korak pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi se načeloma začne že s samo ugotovitvijo delodajalca, da ima na voljo prosto delovno mesto, za katero potrebuje novega delavca. To prosto delovno mesto mora delodajalec najprej javno objaviti. Zakon posebej navaja primere, v katerih javna objava ni potrebna. Objava prostega delovnega mesta mora vključevati vse pogoje in znanja, ki jih delodajalec zahteva za opravljanje razpisanega dela. Objava ne sme biti objavljena na način, ki bi kakorkoli diskriminiral katerega od spolov in rok za prijavo na objavljeno prosto delovno mesto ne sme biti krajši od petih dni (Šetinc Tekavec in Tekavec 2008, 19–20). Delodajalec mora o objavi obvestiti tudi vse delavce, ki so v podjetju že zaposleni za določen čas, če razpisuje delovno mesto za nedoločen čas (Antauer 2006).

Naslednji korak je povabilo delavcem, ki so podali prijavo za delo, na razgovor, ki ga delodajalec opravi z namenom, da pridobi čim več informacij o določenih znanjih in sposobnostih delavca. Na podlagi teh informacij se bo odločil, katerega delavca bo izbral (Šetinc Tekavec in Tekavec 2008, 21). Če noben od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogojev za razpisano delovno mesto, lahko delodajalec v tem primeru zaposli delavca za določen čas, ki izpolnjuje z zakonom ali izvršilnim predpisom določene pogoje, in sicer za dobo največ enega leta, vendar le, če je taka zaposlitev nujna zaradi nemotenega opravljanja poteka dela (20. člen ZDR). Z zakonom ali izvršilnim predpisom je, na primer, lahko predpisana določena izobrazba, ki jo mora imeti izbrani kandidat (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 20). V tej fazi se morata tako delavec kot delodajalec medsebojno seznaniti tudi o vseh dejstvih, ki kakorkoli vplivajo na delovno razmerje. Tako mora delavec obvestiti delodajalca o svoji morebitni invalidnosti, delodajalec pa ima pravico in tudi dolžnost delavca napotiti na zdravstveni pregled, kjer lahko zdravnik za medicino dela poda le mnenje o izpolnjevanju zdravstvenega stanja delavca za določeno delo, katero bo delavec opravljal, ne pa tudi razkriti podatkov o morebitnih bolezenskih stanjih delavca (Šetinc Tekavec in Tekavec 2008, 21).

Po izboru pravega kandidata je delodajalec dolžan obvestiti ostale neizbrane kandidate, da niso bili izbrani za razpisano delovno mesto, ti pa se lahko pritožijo v roku tridesetih dni, če menijo, da so bili pri izboru diskriminirani (Šetinc Tekavec in Tekavec 2008, 21).

Delodajalec z izbranim kandidatom sklene pogodbo o zaposlitvi, kjer so natančno vključene vse pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Pogodba in vse druge formalnosti naj bodo sklenjene v pisni obliki in pravilno vročene, kar je pomembno v primeru sporov zaradi pravnega varstva (Antauer 2006).

Ko je pogodba sklenjena in delavec nastopi delo, se morata tako delavec kot delodajalec držati pravil, ki sta jih zapisala v pogodbi o zaposlitvi. Enostransko spreminjanje pogodbe o zaposlitvi ni dovoljeno, je pa ob spremenjenih delovnih pogojih in ob soglasju obeh strank mogoče dodati aneks k obstoječi pogodbi o zaposlitvi (Šetinc Tekavec in Tekavec 2008, 22). Med strankama lahko pride tudi do predloga za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi ob odpovedi stare, vendar mora delavec ob tem ohraniti najmanj tako ugodne pravice, kot jih je imel po stari pogodbi. Če katera od strank noče privoliti v spremembo nove pogodbe, lahko pride tudi do izredne odpovedi, vendar le ob razlogih, ki jih navaja ZDR v 88. in 112. členu (Cvetko in drugi 2004, 44).

4 POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je ena izmed atipičnih oblik pogodb, ki se sklepa za določeno obdobje, praviloma zaradi določenega razloga. Glavna zakonska podlaga za takšen način ureditve delovnega razmerja je ZDR, ki že v 10. členu navaja, da je pogodba o zaposlitvi za določen čas veljavna, le če je sklenjena v pisni obliki in v kateri mora biti obvezno napisan čas trajanja, kar določa 29. člen. V 52. členu so navedeni določeni razlogi, ki dovoljujejo sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, za katere pa zakon izrecno ne določa, da morajo biti zapisani v pogodbi. Ker pa mora objektivni razlog obstajati, ga je treba kljub temu v pogodbo zapisati, da je pogodba v skladu z 52. členom. Nadalje 53. člen časovno omejuje takšno sklepanje pogodb, 237. člen pa še dodatno prepoveduje njihovo verižno – zaporedno sklepanje. Posledice, ki nastanejo v primeru, da pogodba o zaposlitvi za določen čas ni urejena v skladu z 52., 53. in 237. členom, zakon navaja v 54. členu, v 229. členu pa določa tudi denarne sankcije za kršitelje. Pomembno je tudi upoštevati enake pravice med delavci, ki so zaposleni za določen čas, in delavci, ki so zaposleni za nedoločen čas (55. člen). V 23. in 24. členu so omenjene posebnosti glede javne objave delovnega mesta, in sicer v primeru, da se sklepa pogodba o zaposlitvi za določen čas. Kar zadeva prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, je navedeno v 77. členu, 56. člen pa dopušča rešitve za sezonske delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas in delajo prek polnega delovnega časa (Kresal 2008b, 216–219).

Poleg ZDR se delo za določen čas obravnava tudi v mnogih mednarodnih dokumentih, v katerih se zagotavlja, da ima delavec, zaposlen za določen čas, posebno varstvo (Belopavlovič in drugi 2003, 211). Tako je bil 28. junija 1999 (Uradni list EU, št. 175/1999) med Evropsko konfederacijo sindikatov (ETUC), Združenjem evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij (UNICE) in Evropskim centrom za podjetja z javno udeležbo (CEEP) v Direktivi sveta 1999/70/ES o okvirnem sporazumu dela za določen čas sprejet dokument, ki ureja delo za določen čas. S to direktivo se poskuša preprečiti diskriminacijo in zlorabe verižnega sklepanja pogodb, ki se pojavljajo pri delu za določen čas, in tako izboljšati kakovost takega načina zaposlitve. Direktiva Sveta 91/383/EGS o dopolnitvi ukrepov za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem je bila sprejeta 25. junija 1991 (Uradni list EU, št. 206/1991) in dopolnjuje ukrepe, ki se dotikajo varnosti in zdravja pri delu, ki naj bi bila zagotovljena vsem delavcem enako, ne glede na vrsto zaposlitve. Direktiva Sveta 91/533/EGS o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje, sprejeta 14. oktobra 1991 (Uradni list EU, št. 288/1991), nalaga delodajalcu, da delavca obvesti o pogojih, ki se navezujejo na pogodbo o zaposlitvi, v kateri mora biti naveden tudi čas trajanja, če je le-ta sklenjena za določen čas. Direktiva

Sveta 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov, sprejeta 21. marca 2001 (Uradni list EU, 82/2001), govori o ohranitvi vseh pravic, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, tudi za delavca, ki je zaposlen za določen čas, če gre za prenos podjetja. Direktiva Sveta 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, sprejeta 20. julija 1998 (Uradni list EU, št. 225/1998), govori, kako naj države članice uredijo zakonodajo v zvezi s kolektivnimi odpusti, in dovoljuje, da se pogodba za določen čas v tem primeru izvzame, vendar samo, če je že potekla za čas, za katerega je bila sklenjena. Glede enakega obravnavanja na področju dela poznamo še direktive, ki so tudi vezane na delo za določen čas, in sicer ko gre za zaposlitve različnih skupin, kot so ženske ali starejši delavci, ki so diskriminirani prav zaradi tega, ker običajno dobijo zaposlitev le za določen čas (Kresal 2008b, 224–227).

Mednarodni dokument, ki daje posebno varstvo pred sklepanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas, je tudi konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Belopavlovič in drugi 2003, 211). Po tej konvenciji delovno razmerje delavcu ne sme prenehati, če delodajalec za to nima resnega razloga. V konvenciji so zato natančneje določeni razlogi, zaradi katerih ne sme priti do prekinitve delovnega razmerja. Delavec ima v primeru prekinitve delovnega razmerja s strani delodajalca pravico do pooblaščenega ustanove po tej konvenciji, ki ugotovi, ali je prišlo do upravičene prekinitve delovnega razmerja (Konvencija MOD, št. 158, Uradni list SFRJ, MP, št. 4/84).

4.1 Omejitve pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Avtorji ocenjujejo, da je pri zaposlovanju vedno treba najti kompromis, ko se na eni strani pojavljajo potrebe po pospeševanju zaposlovanja, na drugi strani potrebe po večji fleksibilnosti zaposlenih, hkrati pa še skrb za njihovo socialno varnost (Avsec in drugi 2007, 15). Vendar je ob vsem tem še vedno treba upoštevati določene omejitve in razloge, ki jih predpisuje zakon, za pravnoveljavno sklenitev delovnega razmerja za določen čas.

4.1.1 Omejitve sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi določenega razloga

V 52. členu ZDR je naštetih dvanajst razlogov, zaradi katerih se lahko zakonito sklenuje pogodba o zaposlitvi za določen čas. Zakon v drugem odstavku 52. člena tudi dopušča dopolnitev teh razlogov s sklenitvijo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, posebej za manjše delodajalce. V primerjavi s prejšnjo zakonodajo gre za dopolnitev teh razlogov predvsem zaradi trendov dela in tudi zaradi napačnega interpretiranja dovoljenih razlogov iz prejšnje zakonodaje, kar je pokazala bogata sodna praksa (Belopavlovič in drugi 2003, 214).

Pred uveljavitvijo starega ZDR leta 1990 so veljali le štirje razlogi, ki so se v starem ZDR leta 1990 razširili predvsem zaradi potreb po projektnem, programskem, tehničnem in tehnološkem delu. Spremembe v ZDR leta 2002 so že imele podlago za te spremembe tudi v Direktivah 91/383/EEC in 1999/70/ES, ki opredeljujeta delo za določen čas kot posebno obliko dela za določeno obdobje in za določene naloge. Prav tako je bila podlaga tudi konvencija MOD št. 158, ki predvideva posebno varstvo pred sklepanjem pogodbe o zaposlitvi za določen čas glede odpovedi pogodbe s strani delodajalca. Z novim ZDR so se tako oblikovali dodatni razlogi, ki se lahko širijo v kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ne pa tudi na ravni podjetja (Belopavlovič in drugi 2003, 215).

Po sedaj veljavni zakonodaji so torej za sklenitev zakonitega delovnega razmerja za določen čas na voljo naslednji razlogi po 52. členu ZDR:

- Izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas.

Če se izkaže potreba po delu, ki bo trajalo samo določen čas, lahko delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi z delavcem za določen čas po tej alineji. To poudarja tudi Vrhovno sodišče v tožbi VIII št. Ips 217/2007 z dne 12. 2. 2008, ko je sodišče poudarilo, da je načrt finančne reorganizacije in prilog, ki naj bi trajal do konca določenega obdobja, dopusten razlog, ko se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas.

- Nadomeščanje začasnega odsotnega delavca.

Nadomeščanje začasnega odsotnega delavca je eden od najbolj pogostih razlogov sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, zato je pomembno poudariti, da mora delodajalec vedno skleniti to vrsto delovnega razmerja za nadomeščanje konkretnega delavca, kar kaže tudi stališče novejših sodnih praks (Kresal 2008b, 220–221). Tako je Višje delovno in socialno sodišče v sodbi VDS št. Pdp 391/2005 z dne 23. 2. 2006 razsodilo, da je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena nezakonito, ker delodajalec kot tožena stranka v pogodbi o zaposlitvi ni navedel konkretnega delavca, katerega naj bi tožeča stranka nadomeščala, ampak je bilo predvideno nadomeščanje več delavcev zaradi letnega dopusta ali morebitnega bolniškega staleža. Tudi v sodbi Vrhovnega sodišča VIII št. Ips 445/2006 z dne 27. 3. 2007 sodišče poudarja, da mora biti delavec ki nadomešča, seznanjen s tem, koga nadomešča ter do kdaj ga nadomešča.

- Začasno povečan obseg dela.

Delodajalci pogosto posegajo tudi po tem razlogu, ko gre za sklenitev delovnega razmerja za določen čas zaradi povečanega obsega dela. Tukaj gre predvsem za to, da se upošteva dejansko časovno obdobje, ko delodajalec pričakuje, da bo res imel povečan obseg dela, hkrati pa mora upoštevati tudi časovne omejitve iz 53. člena ZDR (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009). Tako je Vrhovno sodišče v sodbi VIII št. Ips 558/2007 z dne 26. 1. 2009 ugotovilo, da pogodba o zaposlitvi za določen čas ni bila sklenjena na zakonit način, ker poslovno in ekonomsko tveganje

poslovanja, povezano z vsakokratnim obsegom naročil za znane kupce, ni zakonit razlog in zato v tem primeru ne gre za razlog povečanega obsega dela, zaradi katerega bi se lahko sklenilo delovno razmerje za določen čas.

- Zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja.

V tej alineji se dopušča sklenitev delovnega razmerja za določen čas s tujcem ali osebo brez državljanstva, vendar samo s tistim, ki ima delovno dovoljenje za določen čas. Če ima tuji delavec osebno delovno dovoljenje, ni dovoljeno skleniti take pogodbe po tej alineji, ampak je treba skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Pomembno je poudariti, da če se pogodba s tujo osebo sklepa po tej alineji, tudi ne veljajo časovne omejitve iz 53. člena ZDR, ampak obdobje veljavnosti delovnega dovoljenja (Belopavlovič 2009, 19).

- Zaposlovanje poslovodne osebe ali vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve.

V tej alineji se omogoča sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas s poslovodnimi osebami. Z osebo, ki opravlja delo poslovodje in ima pooblastila za odločanje v podjetju, se lahko dogovori o določenem odstopanju od ZDR iz razloga, da ta oseba ostaja na določenem položaju določen mandat. Zato je lahko obdobje sklenitve pogodbe v tem primeru daljše od dveletne časovne omejitve (Terzič 2005). Avtorica meni, da je v tem primeru smiselno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas že zaradi narave samega dela, ki je navadno časovno omejeno (Klampfer 2005, 1628).

- Opravljanje sezonskega dela.

V tej alineji zakon dopušča sklenitev delovnega razmerja za določen čas zaradi dela sezonskega značaja. Gre za dogovor med delavcem in delodajalcem, ko delavec v sezoni dela več kot 40 ur na teden, izven sezone pa manj kot 40 ur na teden, vendar v celoletnem povprečju ne več kot 40 ur na teden. V primeru viška ur se lahko napravi preračun ur v delovno dobo. V taki pogodbi mora biti tudi točno naveden datum nastopa in zaključka sezonskega dela, prav tako je ob tem treba upoštevati časovne omejitve iz 53. člena ZDR (Bavec 2004).

- Zaposlitev za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja delavca.

Možnost zaposlitve po tej alineji je namenjena delavcem, ki naj bi se izpopolnili in usposobili za določeno delo. Delavca se lahko po tej alineji zaposli tudi kot pripravnika, če je to določeno z zakonom ali gre za takšno določbo v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, kar navaja 120. člen ZDR. Tako se lahko ob primernem programu usposabljanja in osebe, ki ga vodi, s pripravnikom sklene tudi pogodba o zaposlitvi za določen čas (Praštalo 2008b, 65).

- Zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdanega v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu.

Pri tej alineji gre za uskladitev z Zakonom o postopku priznavanja kvalifikacij državljanom držav članic EU za opravljanje reguliranih poklicev oziroma dejavnosti v RS. Postopek, ko lahko kandidat, ki je državljan države članice EU, začne v RS opravljati reguliran poklic, se začne z njegovo zahtevo na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve RS. Med samim postopkom se lahko preizkusi poklicno usposobljenost kandidata, ali pa se mu določi obdobje za prilagoditev pri usposobljenem strokovnjaku na delovnem mestu, ki ga določi ministrstvo. Za to prilagoditveno obdobje se z njim lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas (Belopavlovič in drugi 2003, 219).

- Opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom.

Ta alineja je podlaga za sklenitev delovnega razmerja za določen čas v primeru opravljanja javnih del in drugih del aktivne politike zaposlovanja. Ker se pogodba z brezposelno osebo za javna dela lahko sklene le za obdobje enega leta (izjemoma dlje), se torej za ta dela lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas, vendar pa je treba upoštevati časovne omejitve iz 53. člena ZDR, če se pogodba podaljša zaradi določenega razloga (Belopavlovič in drugi 2003, 219).

- Priprava oziroma izvedba dela, ki je projektno organizirano.

V tej alineji gre za možnost sklenitve delovnega razmerja za določen čas v primeru, ko gre za pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano, kar pomeni, da mora biti na ravni dejavnosti tudi določeno, kdaj gre za projektno delo. Ker določen projekt lahko traja neko določeno obdobje, ki je daljše od dveh let, tukaj izjemoma ni treba upoštevati časovnih omejitev iz 53. člena ZDR (Šercer 2009, 26).

- Zaposlitev za delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev.

Ta alineja dopušča sklenitev delovnega razmerja za določen čas, takrat ko se v podjetju začnejo uporabljati nova tehnologija ali programi, ko gre za tehnične ali tehnološke raziskave in je zato treba zaposlene usposablјati (52. člen ZDR).

- Zaposlovanje voljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah.

Ta alineja dopušča sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas z osebami, ki so voljene, so imenovani funkcionarji oziroma za druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah,

društvi in njihovih zvezah (52. člen ZDR). Tudi za te osebe ne velja časovna omejitev iz 53. člena ZDR, ampak je čas trajanja pogodbe vezan na njihov mandat (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 35).

- Drugi primeri, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Zadnja alineja prvega odstavka 52. člena ZDR dopušča sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas tudi v drugih primerih, ki morajo biti določeni v zakonu ali kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Drugačno zakonsko ureditev poznamo predvsem na področju javnega sektorja. Pri kolektivnih pogodbah gre za dialoge med socialnimi partnerji, ki se lahko dogovorijo za drugačno ureditev. Še zlasti to velja za manjše delodajalce, kar določa drugi odstavek 52. člena ZDR (Belopavlovič in drugi 2003, 221–222).

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko določi, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ne glede na omejitve iz prejšnjega odstavka (52. člen ZDR).

4.1.2 Časovna omejitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Poleg že opisanih vsebinskih omejitev glede dela za določen čas ZDR v 53. členu natančneje določa omejitve, vezane na čas trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Vendar (Tičar 2003) poudarja, da morata biti za zakonitost obstoja pogodbe o zaposlitvi za določen čas izpolnjena oba elementa istočasno. Delodajalec mora torej poskrbeti, da je v pogodbi o zaposlitvi za določen čas naveden poleg vsebinskega razloga tudi čas trajanja pogodbe v skladu z maksimalnimi časovnimi omejitvami, ki jih določa zakon.

V ureditvah delovnega razmerja pred spremembo ZDR leta 2002 ni bilo časovnih omejitev glede dela za določen čas, temveč je ta nastala šele s sprejetjem sprememb leta 2002. Podlaga za to sta bili tudi konvencija MOD št. 158, ki govori o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, in Direktiva 1999/70/ES, ki natančneje opredeli tudi obnavljanje oziroma veriženje ter njihovo najdaljše trajanje (Belopavlovič in drugi 2003, 223). Ob sprejetju novega ZDR je šlo za določitev štiriletnega prehodnega obdobja, od 1. januarja 2003 do 1. januarja 2007, kjer delodajalec ni smel skleniti pogodbe o zaposlitvi za določen čas, za časovno obdobje, daljše od treh let. Namen predhodne ureditve je bil postopno skrajševanje časovnih omejitev in hkrati lažja prilagoditev delodajalcev na postavljene omejitve. Dveletna časovna omejitev je začela veljati s 1. januarjem 2007 oziroma za manjše delodajalce s 1. januarjem 2010. Ker v zakonu ni jasno določeno, od kdaj naprej se upoštevajo zaposlitve po novi ureditvi, se po stališču iz sodne prakse upoštevajo od 1. januarja 2003, in ne šele s 1. januarjem 2007 oziroma s 1. januarjem 2010 za manjše delodajalce (Kresal 2008a, 16).

Po sedaj veljavni zakonodaji torej poznamo naslednje časovne omejitve, ki jih je treba upoštevati ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za določen čas po 53. členu ZDR:

- Pogodbo o zaposlitvi se sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, navedenih v prvem odstavku 52. člena, opravi.

Tako je Višje delovno in socialno sodišče v primeru sodbe VDS št. Pdp 1155/2007 z dne 9. 10. 2008 poudarilo, da začasnost, ko se delo lahko opravi, ne more trajati dvanajst let, ampak gre v tem primeru za konstantno potrebo po delu in posledično za delo za nedoločen čas.

- Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem, za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, kjer zakon to dovoljuje.

Zakon torej omejuje delo za določen čas na obdobje dveh let, kar mora upoštevati delodajalec za istega delavca in za isto delo. Avtor poudarja, da je pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas najprej treba upoštevati čas trajanja določenega dela in na podlagi tega tudi dveletno časovno omejitev (Cerar 2009). Izjemoma je neprekinjen čas trajanja lahko tudi daljši od dveh let, v primeru, ko to dovoljuje zakon ali ko gre za nadomeščanje odsotnega delavca, zaposlitev tujca, poslovodne osebe ali funkcionarja oziroma osebe, ki je vezana na mandat (Belopavlovič in drugi 2003, 225).

- Ne glede na časovne omejitve se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene za obdobje, daljše od dveh let, in sicer za celotno obdobje projektne dela. Kaj je projektno delo, določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Tako ne gre vedno za omejitev projektne dela z absolutno dveletno časovno omejitvijo, temveč ZDR dopušča sklenitev dialoga s socialnimi partnerji, da se v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti dogovorijo, da določen projekt lahko traja, dokler ni dokončan, in ne samo za obdobje dveh let. V tem primeru mora biti pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena za celotno obdobje trajanja projekta (Belopavlovič in drugi 2003, 225).

- Trimesečna ali krajša prekinitve ne pomeni prekinitve neprekinjenega dveletnega obdobja.

V tem odstavku zakon še dodatno omejuje sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, s tem ko navaja, da ne gre za prekinitve dveletnega obdobja, če ta prekinitve traja le tri mesece ali manj. Vendar če delodajalec sklene z delavcem pogodbo o zaposlitvi za določen čas najprej za šest mesecev, po poteku štirih mesecev pa spet za pet mesecev, se bo v dveletno obdobje vštela le druga pogodba za pet mesecev (Korpič Hrovat in drugi 2007, 3/6.1/4).

4.2 Dopustnost sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Delovno razmerje za določen čas je torej dopustno skleniti zaradi določenega razloga iz 52. člena ZDR in skladno z omejitvami iz 53. člena ZDR. Vendar Franca (2006, 25) pri zaposlovanju za določen čas ugotavlja, da ZDR načeloma nikjer ne

prepoveduje delodajalcu, da bi po dveh letih z drugim delavcem sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas za isto delovno mesto. Prav tako načeloma lahko sklene pogodbo za določen čas z istim delavcem za drugo delovno mesto.

Zakon tudi ne zaključuje teh primerov, s tem ko dovoljuje sklepanje takega razmerja pod pogoji, ki jih določa drug zakon ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Nekateri drugi zakoni, kot npr. Zakon o javnih uslužbencih (ZJU, Uradni list RS, št. 56/2002, 23/2005, 113/2005, 33/2007, 63/2007, 65/2008), urejajo delovno razmerje za določen čas prav na podlagi tega pooblastila in ne določajo dodatnih primerov, ampak se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko sklene samo zaradi razloga, določenega v tem posebnem zakonu, ne glede na določila iz ZDR. Glede omejitev zaporednega sklepanja teh pogodb in posledic, ki nastanejo zaradi kršenja, pa veljajo le določbe iz ZDR. Prav tako Zakon o izvrševanju javnega interesa za kulturo (ZUJIK, Uradni list RS, št. 77/2007, 94/2009) pozna drugačno ureditev prav zaradi sistemskih ovir, ki bi lahko nastale zaradi splošne omejitve v ZDR. Tako npr. dopušča, da se v sistemizaciji delovnih mest določi posebno delovno mesto, za katerega se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas, vendar ne več kot za pet let oziroma za čas mandata direktorja. Drugačna ureditev je tudi v Zakonu o raziskovalni in razvojni dejavnosti (ZRRD, Uradni list RS, št. 22/2006), in sicer tukaj ne gre za dveletno časovno omejitev dela za določen čas, temveč je omejitev tudi do šest let, odvisno od vrste usposabljanja ali izobraževanja. Ko gre za projektno ali programsko organizirano delo, je omejen čas trajanja take pogodbe pet let. Takšna odstopanja od ZDR tako pridejo v poštev tudi v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti, če se zanje dogovorijo socialni partnerji (Klampfer 2005, 1625–1627).

4.3 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Po 75. členu ZDR lahko pogodba o zaposlitvi preneha veljati zaradi nekaj različnih razlogov, zaradi katerih je lahko med drugimi vrstami pogodb o zaposlitvi prekinjena tudi pogodba o zaposlitvi za določen čas. V nadaljevanju so ti razlogi analizirani predvsem z vidika prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Razlogi so naslednji:

- Potek časa, za katerega je bila sklenjena.

Veljavnost pogodbe o zaposlitvi za določen čas preneha brez odpovednega roka po samem zakonu, in sicer po opravljenem delu, po prenehanju razloga ali po določenem obdobju, za katero je bila sklenjena. Delodajalcu v tem primeru ni treba izdati nobenega obvestila o prenehanju. Lahko pa delavca o tem vseeno pisno obvesti in mu s tem da vedeti, da po preteku določenega časa zanj nima več dela. S tem se izogne morebitnim sporom, če bi delavec vseeno poskušal uveljaviti transformacije pogodbe o zaposlitvi iz določenega v nedoločen čas (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 35).

- Smrt delavca ali delodajalca – fizične osebe.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati s smrtjo delavca. V primeru smrti delodajalca pa le-ta ne preneha, če z dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik (72. člen ZDR).

– Sporazum.

Če bi delodajalec hotel prekiniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas pred iztekom časa, za katerega je bila sklenjena, je možen pisni sporazum med delodajalcem in delavcem, v katerem morajo biti zapisane tudi posledice, ki nastanejo pri delavcu zaradi predčasnega prenehanja delovnega razmerja in pri uveljavitvi pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (79. člen ZDR).

– Redna ali izredna odpoved.

Predčasna redna ali izredna odpoved je možna tudi v primerih, ki jih dopušča ZDR, vendar morajo biti razlogi utemeljeni. V tem primeru morajo biti pravilno izpeljani vsi postopki, ki se nanašajo na redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, saj je dokazno breme v tem primeru na strani delodajalca (Praštalo 2008a, 62).

– Sodba sodišča.

To je eden od načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi, če se delavec in delodajalec ne moreta sporazumeti o zakonitem prenehanju delovnega razmerja oziroma delodajalec delavcu nezakonito prekine pogodbo o zaposlitvi. Če sodišče ugotovi, da je bila pogodba o zaposlitvi nezakonito prekinjena, lahko delavec nadaljuje z delovnim razmerjem. Če pa tega ne želi, lahko sodišče na predlog delavca ugotovi trajanje delovnega razmerja za zakonsko določeno obdobje in mu za ta čas prizna delovno dobo ter določi ustrezno odškodnino (Drobnak 2009). Ta razlog največkrat pride v poštev pri pogodbah za nedoločen čas, ni pa izključena njegova uporaba tudi pri pogodbah za določen čas.

– Po samem zakonu.

Ne glede na to, ali je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen ali nedoločen čas, preneha veljati po samem zakonu na podlagi 119. člena ZDR delavcu invalidu, z dnem, ko postane vročena odločba o invalidnosti I. kategorije pravnomočna, ter tujcu ali osebi brez državljanstva z dnem prenehanja delovnega dovoljenja.

Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan delavcu vrniti vse njegove dokumente, ki jih je imel v hrambi, in na njegovo željo izdati tudi potrdilo o delu, ki ga je opravljal, toda brez spornih pojasnil, ki bi kakorkoli oteževale delavca pri novi zaposlitvi (Klampfer 2005, 1636).

4.4 Položaj delavca po poteku zaposlitve za določen čas

Delavec, ki izgubi delo zaradi poteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas, postane brezposelna oseba, ki pridobi pravico do denarnega nadomestila, če izpolnjuje z zakonom določene pogoje. To pomeni, da mora na podlagi 17a. člena ZZZPB ta oseba

pred nastankom brezposelnosti plačevati prispevke za primer brezposelnosti, da zanjo ni na voljo ustrezne zaposlitve in da je bila na podlagi 18. člena ZZZPB pred prenehanjem delovnega razmerja vsaj 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih v delovnem razmerju (ZRSZ 2009c).

Kovač (2009) opozarja na diskriminacijo zaposlenih za določen čas zaradi navedenih pogojev, ki jih ureja ZZZPB. Delavec, ki je npr. delal po pogodbi o zaposlitvi za določen čas 11 mesecev, nato pa po prekinjenem nekaj več kot 7-mesečnem obdobju spet delal manj kot leto dni, ni upravičen do nadomestila za primer brezposelnosti, kljub temu da so bili v zadnjih dveh letih in pol zanj plačani prispevki za primer brezposelnosti skoraj za dve leti.

Če brezposelna oseba torej ne glede na to, ali je bila zaposlena za določen ali nedoločen čas, izpolnjuje zgoraj navedene pogoje za pridobitev denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, se lahko na podlagi 31. člena ZZZPB v roku 30 dni od prenehanja obveznega zavarovanja prijavi na ZRSZ in vloži zahtevek za priznanje do pravice do denarnega nadomestila skupaj z obrazcem, pogodbo o zaposlitvi za določen čas in potrdilom o prejeti plači v zadnjih 12 mesecih (ZRSZ 2009c).

Višina denarnega nadomestila, ki ga prejme brezposelna oseba, je za prve tri mesece 70 odstotkov, v naslednjih mesecih, v katerih ji še pripada, pa 60 odstotkov njene dvanajstmesečne pretekle plače, ko je bila zaposlena (21. člen ZZZPB). Prejemanje denarnega nadomestila za primer brezposelnosti je namreč odvisno od trajanja zavarovanja za primer brezposelnosti po letih. Po poteku pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti ima brezposelna oseba na podlagi 35. člena ZZZPB še pravico zaprositi za denarno socialno pomoč na Centru za socialno delo (ZRSZ 2009c).

5 POSLEDICE NEZAKONITEGA SKLEPANJA POGODBE O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Če delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas v nasprotju z zakonom, ali če razlogi za njeno sklenitev v pogodbi o zaposlitvi za določen čas niso navedeni oziroma niti ne obstajajo, govorimo o transformaciji pogodbe, kar pomeni, da je taka pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 36). To pomeni, da je treba pri sklenitvi take pogodbe upoštevati vse primere in razloge, časovne omejitve ter ostale določbe, ki jih nalaga zakon. Hkrati to pomeni sankcijo za delodajalca, ki po poteku časa, za katerega je bila pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena, ne reagira pravočasno in delavec delo opravlja naprej, brez pogodbene podlage, ali pa sankcijo, ker je bila pogodba sklenjena zaradi razloga, ki v zakonu ne obstaja. Enako velja tudi v primeru, ko v taki pogodbi ni zapisan čas trajanja delovnega razmerja oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni bila sklenjena v pisni obliki (Belopavlovič in drugi 2003, 228–231).

5.1 Transformacija pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Delovno razmerje za določen čas se zaradi kršenja zakonodaje torej lahko spremeni v delovno razmerje za nedoločen čas, kar z drugimi besedami pomeni transformacijo delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi. To je sankcija, ki jo določa 54. člen ZDR, ker je delodajalec izrabil institut delovnega razmerja za določen čas, in je namenjena predvsem zaščiti delavca kot šibkejše pogodbene stranke. Do transformacije pogodbe o zaposlitvi tako pride ob neupoštevanju 10. člena ZDR, ker pogodba o zaposlitvi ni sklenjena v pisni obliki oziroma v njej ni določen čas trajanja, če je bila sklenjena v nasprotju z določbami 52. in 53. člena ZDR oziroma drugimi določbami v zakonu ter v primeru, ko je delavec nadaljeval delo tudi po poteku časa, za katerega je bila sklenjena, kar določa 54. člen ZDR (Klampfer 2005, 1630–1632).

Do razloga za transformacijo pogodbe lahko pride že ob njeni sklenitvi ali pa po poteku časa, za katerega je bila sklenjena. Delavec lahko že na podlagi prejete pogodbe ugotovi, da je v njej očitni razlog za transformacijo, vendar ne vedno, saj lahko za določene okoliščine izve med samim trajanjem oziroma šele po zaključku delovnega razmerja. Če delavec opravlja delo tudi po poteku pogodbe za določen čas in ni dobil v podpis nove pogodbe, razlog za transformacijo nastane šele po poteku časa, za katerega je bila sklenjena (Klampfer 2005, 1630–1632).

Če delodajalec ne prepreči opravljanja dela delavcu oziroma je iz njegovega ravnanja dovolj očitno, da delavec lahko delo nadaljuje, sodimo, da gre za nadaljevanje delovnega razmerja in posledično tudi za transformacijo pogodbe iz določenega v nedoločen čas (Klampfer 2005, 1631). Delavec pa ne more samovoljno nadaljevati dela, če je s strani delodajalca jasno izražena volja po prekinitvi. Če delavec po prekinitvi ene

pogodbe za določen čas namenoma ne podpiše nove pogodbe za določen čas, ker bi s tem želel doseči transformacijo, sodimo, da gre za zvijačo, zaradi katere nima pravice do sodnega varstva (Klampfer 2005, 1632). Tudi Višje delovno in socialno sodišče v zvezi s sodbo VDS št. Pdp 89/2006 z dne 23. 11. 2006 poudarja, da tožena stranka nima utemeljenega razloga, da toži za uveljavitev transformacije pogodbe, saj je po poteku časa samovoljno prihajala na delo brez volje tožene stranke.

Ko gre za pogosta vprašanja v zvezi s transformacijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, Tičar (2003) opozarja, da se ne gre izogniti dejstvu, da lahko delavec transformacijo pogodbe o zaposlitvi zaradi nezakonite sklenitve ali prekinitve uveljavlja na sodišču. Če sodišče res ugotovi nezakonitosti pri sklenitvi ali nadaljevanje dela po poteku časa, za katerega je bila sklenjena, bo odločilo, da je pogodba sklenjena za nedoločen čas ter hkrati delavcu priznalo vse pravice iz delovnega razmerja.

To je razvidno tudi iz sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča VDS št. Pdp 903/2004 z dne 26. 5. 2005, ko je sodišče razsodilo, da mora tožena stranka tožnico sprejeti nazaj na delo, ker je tožnica na delu pri toženi stranki ostala tudi po poteku pogodbe za določen čas. Poleg tega ji mora priznati delovno dobo za nazaj ter plačati vse obveznosti iz delovnega razmerja za nazaj, kot če bi delala, skupaj z zamudnimi obrestmi. Prav tako mora tožena stranka tožnici povrniti stroške postopka z zakonskimi zamudnimi obrestmi.

5.2 Pravno varstvo pri nezakonitem sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Delavec lahko zaradi nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas oziroma zaradi drugih kršitev, ki bi lahko pomenile transformacijo pogodbe o zaposlitvi iz določenega v nedoločen čas, uporabi naslednje možnosti. Kadarkoli lahko zahteva od delodajalca, da mu predloži v podpis pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, v primeru spora pa zahteva svojo pravico pred pristojnim delovnim sodiščem (Kresal, Kresal Šoltes in Senčur Peček 2008, 36). To lahko stori na dva načina, in sicer da se sklicuje na prvi odstavek 204. člena ZDR in od delodajalca pisno zahteva odpravo kršitve oziroma izpolnitev obveznosti še v času trajanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Če delodajalec v osmih dneh ne reagira na njegove zahteve, lahko delavec zahteva sodno varstvo v roku tridesetih dni od dneva, ko je potekel rok za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev delodajalca. V drugem primeru počaka do izteka datuma, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, nato pa v roku tridesetih dni vloži tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem in hkrati zahteva vrnitev nazaj na delo. Sodišče nato ugotavlja obstoj pogodbe o zaposlitvi za določen čas (Toš Zajšek 2009). Tudi Višje delovno in socialno sodišče VDS v sodbi št. Pdp 741/2004 z dne 1. 7. 2005 poudarja, da delavcu, ki mu je že poteklo delovno razmerje za določen čas in je

imel sklenjeno pogodbo v nasprotju z zakonom, ni treba uveljavljati pravice pri delodajalcu, temveč lahko na podlagi 3. odstavka 204. člena ZDR uveljavlja direktno sodno varstvo.

Delavec se lahko obrne tudi na Inšpektorat RS za delo, ki je na podlagi 227. člena ZDR pristojen, da preverja, ali gre pri delodajalcih za pravilno upoštevanje določb iz ZDR, kolektivnih pogodb in izvršilnih predpisov delodajalca (Brezovar 2008). Če je torej treba ukrepati zaradi nespoštovanja zakonskih predpisov s strani delodajalca, ko gre za delo za določen čas, Mrakova (2008) opozarja, da je presojanje zakonitosti odvisno od različnih dejstev, ki izhajajo iz določenega delovnega mesta in njegove vsebine, od samih razlogov, zaradi katerih je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, ter od različnih aktov na ravni podjetja kot kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti. Prav zato je pomembno, da se pri presojanju zakonitosti sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas delavec poslužuje strokovne pomoči. Inšpektorati in sodišča so sicer pri presojanju zakonitosti teh oblik pogodb zelo strogi predvsem zato, ker naj bi se pri sklepanju delovnega razmerja pogodba o zaposlitvi za določen čas sklepala le izjemoma.

Navsezadnje pa je problem ali dejstvo, na katerega opozarja Jakličeva (2009), predvsem v pomanjkljivosti zakonodaje, zato ker se mora delavec ob tem osebno izpostaviti in ob vsakem ponovnem nezakonitem podaljšanju izpodbijati vročeno pogodbo. Prav zaradi tega se za ta korak ne odloči veliko delavcev.

5.3 Vloga Inšpektorata RS za delo pri nezakonitem sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Slovenska zakonodaja je resda zelo toga glede dela za določen čas, vendar vseeno ni potrebno, da bi podjetja zaradi neupoštevanja le-te plačevala visoke denarne kazni. Zato je treba biti še toliko bolj pozoren, ko se sklepa pogodba o zaposlitvi za določen čas. Vsa dokumentacija, potrebna pri taki zaposlitvi, naj bo zato ustrezno datumsko urejena in z delavčevim podpisom, kar pomaga pri dokazovanju delodajalčevih ravnanj (Bavec 2005).

Če pride do kršitev, ker delodajalec ne upošteva zakonskih določil v zvezi z delom za določen čas, se ga lahko sankcionira s kazenskimi določbami iz 229. člena ZDR. Med drugimi naštetimi kazenskimi določbami se tako sankcionira, če sklene pogodbo za določen čas izven določb iz 52. člena ZDR, sklene več zaporednih pogodb, ki niso v skladu s časovnimi omejitvami, oziroma pri nezakonito sklenjeni pogodbi za določen čas ne upošteva posledic iz 54. člena ZDR. Zato se delodajalca kot pravno osebo kaznuje za prekršek z denarno kaznijo od 3000 do 20.000 evrov, manjšega delodajalca kot pravno osebo in samostojnega podjetnika posameznika z denarno kaznijo od 1500 do 8000 evrov, delodajalca posameznika z globo od 450 do 1200 evrov ter tudi odgovorno osebo delodajalca pravne osebe z denarno kaznijo od 450 do 2000 evrov. V

skladu z 227. členom ZDR nadzor nad pravilnim izvrševanjem zakona, predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca izvaja Inšpektorat RS za delo z inšpekcijskim nadzorom.

6 TRENDI ZAPOSLOVANJA ZA DOLOČEN ČAS

Na trgu dela vlada huda konkurenca in zato se zdi, da postaja zaposlitev za nedoločen čas počasi zastarela. Trend zaposlovanja vse bolj vodi v atipične oblike dela in v večkratne menjave zaposlitve. Posledično se krajša povprečna doba, ki jo posamezen delavec preživi na enem delovnem mestu. Delodajalci vse bolj težijo k zaposlitvam, ki bi se prilagajale sprotnim potrebam podjetja (Lokar 2009). Vendar EU zaposlitve za nedoločen čas ne uvršča med zastarele in zato zadnje čase namenja tudi večjo pozornost glede prožne varnosti, kar ne pomeni večje svobode podjetij pri zaposlovanju za določen čas (Kresal 2008a, 16).

Raziskava Spremljanje učinkov sprememb delovne zakonodaje na razvoj delovnih razmerij v praksi (Kresal Šoltes in drugi 2008, 113–115) med delodajalci kaže, da se na eni strani strinjajo, da bi bili interesi delodajalcev in delojemalcev usklajeni ter da bi se uporabljal koncept prožne varnosti glede preprečitve diskriminacije in enakopravnega obravnavanja vseh zaposlenih delavcev. Po drugi strani pa menijo, da so današnje oblike zaposlitve še vedno premalo fleksibilne, kar pomeni, da bi te spremembe ponovno najprej prizadele najbolj ranljive skupine na trgu dela. Prav z ukrepi za omejevanja dela za določen čas kot fleksibilne vrste zaposlitve pa naj bi zaščitili ranljivejše skupine pred diskriminacijo. Zanimiva so tudi mnenja delodajalcev, ki se po eni strani strinjajo z usklajevanjem ukrepov med varstvom delavcev in večjo fleksibilnostjo, po drugi strani pa atipične oblike zaposlitve ne uporabljajo glede na njihov namen, temveč za lažjo prekinitev delovnega razmerja, kar je v nasprotju z načelom varstva delavcev (Kresal Šoltes in drugi 2008, 113–115).

Trend, ki se torej kljub strinjanju načel o prožni varnosti kaže v sedanji praksi, je še vedno potreba po uvajanju dodatnih ukrepov, ki bi spodbudili delodajalce, da se načelo prožne varnosti dejansko uveljavi v podjetju. Z dobrim socialnim dialogom in z že zastavljenimi izhodišči lahko upamo na konkretnije učinkovite ukrepe v praksi (Kresal Šoltes in drugi 2008, 116).

6.1 Praksa zaposlovanja za določen čas v Sloveniji

Slovenija je po obsegu zaposlenih za določen čas med drugimi zaposlitvami v samem vrhu glede na druge države članice EU. Velik delež zaposlitev za določen čas so predvsem mladi, ki so neizkušeni, ter ženske, ki predstavljajo večje tveganje zaradi nosečnosti in materinstva (Urad za enake možnosti 2009).

Zaposleni za določen čas so v času recesije najprej na udaru odpuščanja. Tudi pri ponovnem zaposlovanju imajo delodajalci raje zaposlitev za določen čas. Razlog za to je neprožnost trga dela v Sloveniji. Ta ni ugoden za samo konkurenčnost podjetij, ker odpuščanje za podjetja pomeni veliko stroškovno obremenitev. Pri zaposlovanju za določen čas pa se takemu tveganju delodajalci načeloma izognejo. Res je, da so ti

stroški primerljivi s stroški, ki jih imajo nekatere druge države v EU pri odpuščanju, vendar je v Sloveniji po sami miselnosti prebivalstva odpuščanje nesprejemljivo, zato med drugim tudi večja zadržanost delodajalcev do zaposlovanja za nedoločen čas (Kovač 2009).

Delavci, zaposleni za določen čas, so v podjetju običajno prikrajšani tudi pri izobraževanju in usposabljanju, saj podjetja nimajo motiva, da bi vlagala v izobraževanje in usposabljanje teh zaposlenih. Toda posledično to pomeni za podjetje postopno zmanjšanje vrednosti človeškega kapitala v podjetju, sploh če se podjetja poslužujejo pretežno zaposlovanja za določen čas (Kovač 2009).

Posledice velikega deleža zaposlitev za določen čas v Sloveniji so predvsem zapleteni postopki odpuščanja. Avtorica Čuček (2010) opozarja, da so potrebne spremembe pri procesnem delu odpuščanja, ki naj bi se obravnaval enako kot vsebinski del. Preveč zapleteni birokratski postopki dajejo delodajalcem občutek, da je praktično nemogoče odpuščati, saj vsak zamujen rok lahko pomeni vrnitev delavca nazaj na delovno mesto na podlagi sodne odločbe. Vse premalo se tudi upošteva dejstvo, da je delodajalec prisiljen zaradi slabih rezultatov ukiniti določeno delovno mesto, katerega logična posledica je presežen zaposleni.

Zavod za zaposlovanje RS (ZRSZ) je v začetku leta 2009 opravil raziskavo glede predvidenih zaposlitev za določen čas. Od vseh pozvanih poslovnih subjektov jih je na anketo odgovorilo 59,3 odstotka. Zaposlitev za določen čas jih je od vseh predvidevala dobra četrtina. Delež zaposlitev za določen čas je v primerjavi z raziskavami iz leta 2008 večji prav na račun zaposlitev za nedoločen čas. Glede na velikost podjetij so največ zaposlitev za določen čas predvidevala velika podjetja, in to kar 68,4 odstotka, srednja podjetja 60,4 odstotka, mala pa 57,5 odstotka (ZRSZ 2009b, 12).

ZRSZ pa beleži tudi statistične podatke po vseh prijavljenih in realiziranih delovnih mestih in prijavljenih ter realiziranih delovnih mestih za določen čas. V nadaljevanju so podatki nazorno prikazani v obliki tabel in za boljše ponazoritev tudi v obliki grafikonov.

V tabeli 6.1 so prikazani podatki, potrebe po delavcih, ki jih sporočijo delodajalci na ZRSZ. Izmed vseh prijavljenih delovnih mest je razvidno tudi število prijavljenih delovnih mest za določen čas ter odstotek teh prijav v primerjavi z vsemi prijavami.

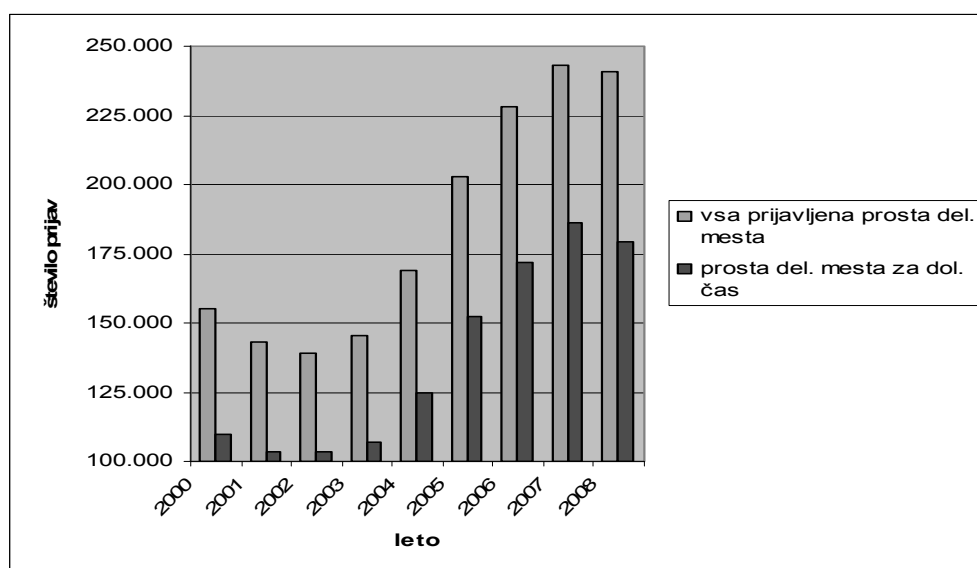
Tabela 6.1 Prijavljena prosta delovna mesta v obdobju 2000 do 2008

LETO	vsa prijavljena prosta delovna mesta	prosta delovna mesta za določen čas	% prijavljenih prostih del mest za določen čas od vseh prijavljenih
2000	154.911	109.589	70,74
2001	143.149	103.605	72,38
2002	139.037	103.398	74,37
2003	145.214	107.138	73,78
2004	169.199	124.634	73,66
2005	202.904	152.324	75,07
2006	227.934	171.734	75,34
2007	242.927	185.977	76,56
2008	240.532	179.276	74,53

Vir: ZRSZ 2008.

Iz slike 6.1 je razvidno, da so se vsa prosta delovna mesta s strani delodajalcev od leta 2000 do 2002 zmanjševala, nato pa naraščala vse do leta 2008, ko so se verjetno zaradi prvih znakov recesije spet nekoliko zmanjšala. Temu trendu je sledilo tudi enako spreminjanje prostih delovnih mest po delavcih za določen čas.

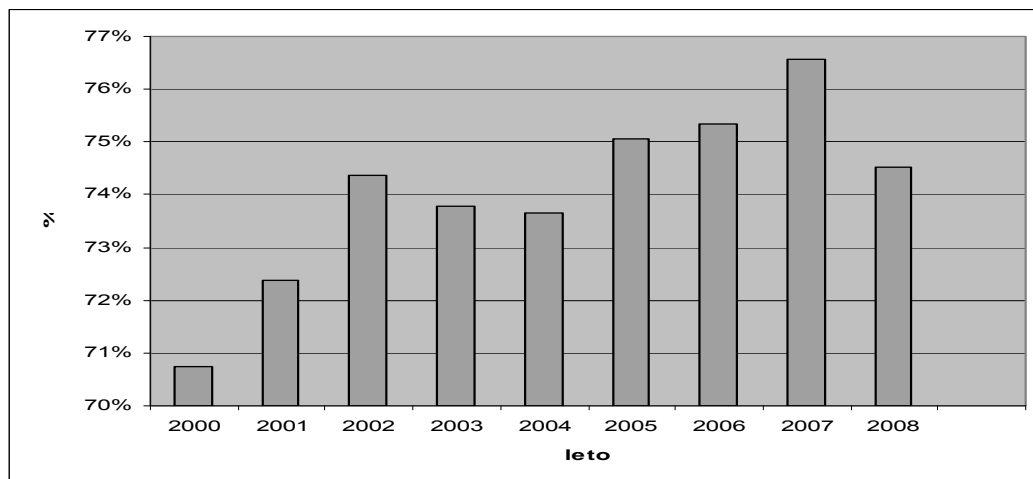
Slika 6.1 Prijavljena prosta delovna mesta v obdobju 2000 do 2008



Vir: ZRSZ 2008.

Na sliki 6.2 je razvidno nekoliko drugačno gibanje prijavljenih delovnih mest za določen čas, če jih primerjamo z vsemi prijavljenimi delovnimi mesti skupaj.

Slika 6.1 Delež prijavljenih delovnih mest za določen čas od vseh prijavljenih



Vir: ZRSZ 2008.

V tabeli 6.2 so prikazane realizirane zaposlitve od leta 2000 do 2008 na osnovi prijave podatkov o pokojninskem in invalidskem ter zdravstvenem zavarovanju, ki jih registrira Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) na podlagi obrazca M1, ki ga posreduje delodajalec ob vsakokratni novi zaposlitvi delavca oziroma spremembi zaposlitve iz določenega v nedoločen čas. Od vseh realiziranih zaposlitev so prikazane tudi realizirane zaposlitve za določen čas in odstotek realiziranih zaposlitev za določen čas od vseh realiziranih.

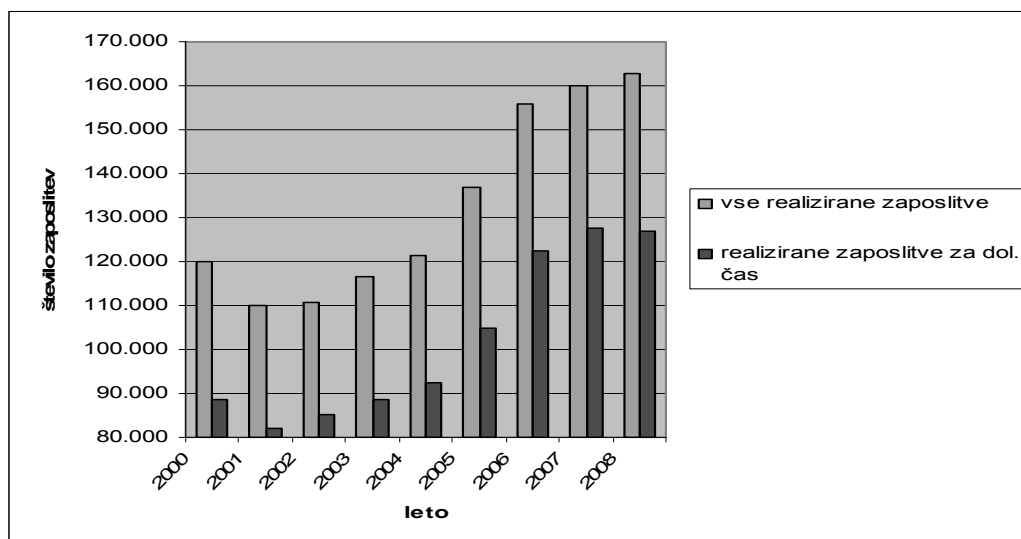
Tabela 6.6 Realizirane zaposlitve v obdobju 2000 do 2008

LETO	vse realizirane zaposlitve	realizirane zaposlitve za določen čas	% realiziranih zaposlitev za določen čas od vseh realiziranih
2000	120.130	88.647	73,79
2001	110.013	82.157	74,68
2002	110.624	85.334	77,14
2003	116.510	88.486	75,95
2004	121.429	92.289	76,00
2005	136.950	104.933	76,62
2006	155.893	122.295	78,45
2007	159.997	127.563	79,73
2008	162.713	126.965	78,03

Vir: ZRSZ 2009a.

Iz slike 6.3 je razvidno, da so se vse realizirane zaposlitve od leta 2000 do 2002 nekoliko zmanjšale, nato pa naraščale vse do leta 2008. Nekoliko drugače se je gibal trend realiziranih zaposlitev za določen čas, katerega padec je bil samo leta 2001, že v naslednjem letu pa je prišlo do ponovnega naraščanja vse do leta 2008, ko je bil spet zaznan manjši padec teh zaposlitev.

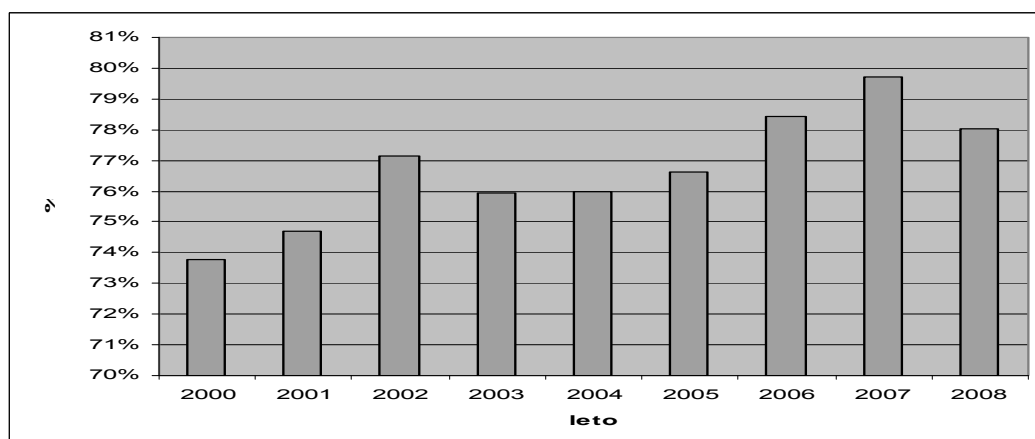
Slika 6.3 Realizirana delovna mesta od leta 2000 do 2008



Vir: ZRSZ 2009a.

Iz slike 6.4 je razvidno, da je delež realiziranih zaposlitev za določen čas v primerjavi z vsemi realiziranimi zaposlitvami naraščal do leta 2003, nato je bil zaznan manjši padec in nato spet porast vse do leta 2008, ko je bil ponovno zaznan manjši padec.

Slika 6.4 Delež realiziranih zaposlitev za določen čas od vseh realiziranih



Vir: ZRSZ 2009a.

6.2 Zaposlovanje za določen čas v EU

Direktiva 1999/70/ES o okvirnem sporazumu dela za določen čas državam članicam nalaga, da sprejmejo ustrezne ukrepe v skladu s to direktivo. S temi ukrepi naj bi se preprečile zlorabe, ki nastajajo v zvezi z delom za določen čas. Predvsem naj bi se preprečilo postavljanje teh delavcev v manj ugoden položaj in zlorabljanje verižnega sklepanja takšnih pogodb. Države podpisnice tega sporazuma naj bi se zavedale, da je delo za nedoločen čas še vedno splošna oblika delovnega razmerja, da pa je delo za določen čas lahko ugodna rešitev v določenih okoliščinah tako za delojemalca kot delodajalca. Zato so se s tem sporazumom postavila le splošna načela v zvezi z zaščito delavcev zaposlenih za določen čas, ostali ukrepi pa naj bi se sprejemali po nacionalnih in sektorskih področjih ter sezonskih razmerah.

V državah članicah EU je tako pravna ureditev dela za določen čas različno urejena, vendar na podlagi omenjene direktive. Španija, ki je sicer v največji prednosti po deležu zaposlitev za določen čas od vseh držav članic EU, se je v noveli delovne zakonodaje leta 2006 usmerila proti zaposlitvam za določen čas in dala večji poudarek zaposlitvam za nedoločen čas. Zanimiva je predvsem ureditev, ko se delavcu, ki v zadnjih 30 mesecih dela pri istem delodajalcu vsaj 24 mesecev, spremeni pogodba o zaposlitvi iz določenega v nedoločen čas, ne glede na to, če je bil k njemu delavec napoten s strani zaposlitvene agencije (Kresal 2008b, 234).

Drugačno stališče do zaposlitve za določen čas ima Švedska, ki v ureditvi leta 2007 ni postavila nobenih dodatnih omejitev glede opredelitve razlogov pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas, temveč od tedaj naprej celo omogoča sklepanje pogodbe za določen čas, brez objektivnega razloga. Tudi dotedanje objektivne razloge je močno skrčila. Uredila je samo časovno omejitev, ko lahko delavec v obdobju petih let dela pri določenem delodajalcu za določen čas samo dve leti, s čemer naj bi preprečevala zlorabo takega načina zaposlitve. Sankcija za kršitve je transformacija pogodbe o zaposlitvi iz določenega v nedoločen čas (Kresal 2008b, 234–235).

Spet drugačno ureditev ima Danska, kjer ni bistvene razlike med delavci, ki so zaposleni za določen, in med tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas, zato ker nima posebej uzakonjenega varstva delavcev pri odpuščanju brez utemeljenega razloga. Je pa zaradi direktive 1999/70/ES vseeno uredila področje dela za določen čas z določbo, da mora pri taki zaposlitvi obstajati objektivni razlog zanjo. Omejitev glede časovnega omejevanja ne postavlja, zato o morebitnih zlorabah sodišče presoja glede na posamezen primer (Kresal 2008b, 235–236).

Tudi v Nemčiji so zaradi direktive 1999/70/ES podrobneje uredili delo za določen čas. Po sedaj veljavni zakonodaji je treba imeti stvarni objektivni razlog, ki je določen v zakonu. Pogodbo o zaposlitvi za določen čas je dopustno skleniti tudi brez navedbe razloga, vendar le za nove zaposlitve pri novem delodajalcu. So pa v takem primeru

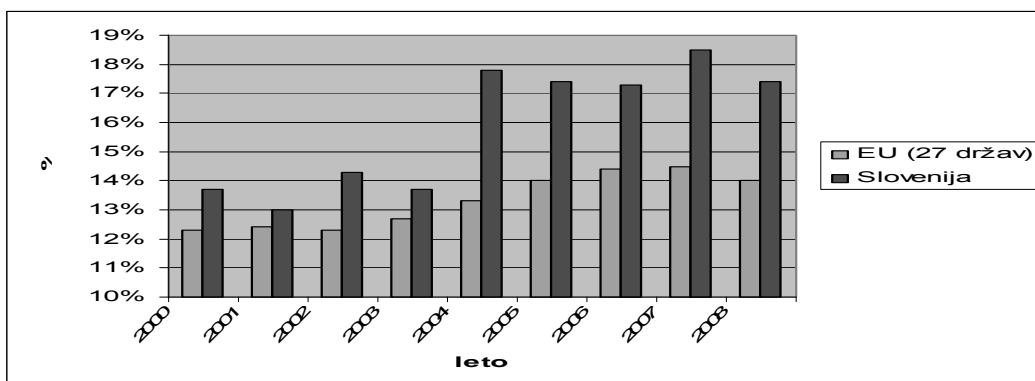
prav posebej določene časovne omejitve. Zaporedno oziroma verižno sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas ni dopustno. Če je pogodba sklenjena pred potekom dogovorjenega časa in se njena vsebina ne spreminja, pomeni, da gre le za podaljšanje pogodbe, kar je dovoljeno pod določenimi pogoji. Tako imajo novoustanovljena podjetja možnost podaljševati delovno razmerje za določen čas večkrat, v obdobju do največ štirih let (Kresal 2008b, 236).

Francija dopušča sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas le zaradi določenih objektivnih razlogov, ki jih določa zakonodaja, in obenem tudi določa razloge, zaradi katerih delovnega razmerja za določen čas ni dopustno skleniti. Prav tako postavlja splošno časovno omejitev 18 mesecev, ob tem pa tudi krajše ali daljše časovne izjeme. Med prekinitvijo ene in druge pogodbe za določen čas za isto delo ni dovoljeno ponovno skleniti pogodbe pred potekom tretjine ali polovice časa trajanja pogodbe. Za razliko od ostalih omenjenih držav Francija z zakonom določa izplačilo odpravnine v primeru, ko je v pogodbi določen samo minimalni čas trajanja pogodbe, in ne točno določen koledarski dan. Da bi se delodajalec izognil takemu izplačilu, lahko delavcu za isto delo in plačilo ponudi podaljšanje zaposlitve s točno navedenim razlogom in časom trajanja zaposlitve v sami pogodbi. V primeru kršitve zakonodaje se tudi v Franciji uporablja sankcija transformacije pogodbe o zaposlitvi iz določenega v nedoločen čas (Kresal 2008b, 237).

Delo za določen čas je torej bolj ali manj prisotno tudi v drugih državah članicah EU. Vodilne tri države so po največjem odstotku dela za določen čas Španija, Poljska in Portugalska, na četrtem mestu jim vztrajno sledi Slovenija. Tudi v EU je povprečni delež zaposlitev za določen čas višji med mladimi in ženskami (Kresal 2008b, 233).

Na sliki 6.5 je razvidno, da se povprečni delež zaposlenih za določen čas v vseh državah članicah EU skupaj, z izjemo leta 2002, iz leta v leto povečuje vse do leta 2008, ko je spet zaznan rahel padec. V Sloveniji je gibanje deleža vseh zaposlenih za določen čas drugačno, saj gre za večkratne padce in vzpone. Vendar če pogledamo celotno obdobje od leta 2000 do leta 2008, lahko ugotovimo, da je delež dela za določen čas od skupnega števila vseh zaposlitev v celotnem obdobju precej večji v Sloveniji v primerjavi z deležem v EU.

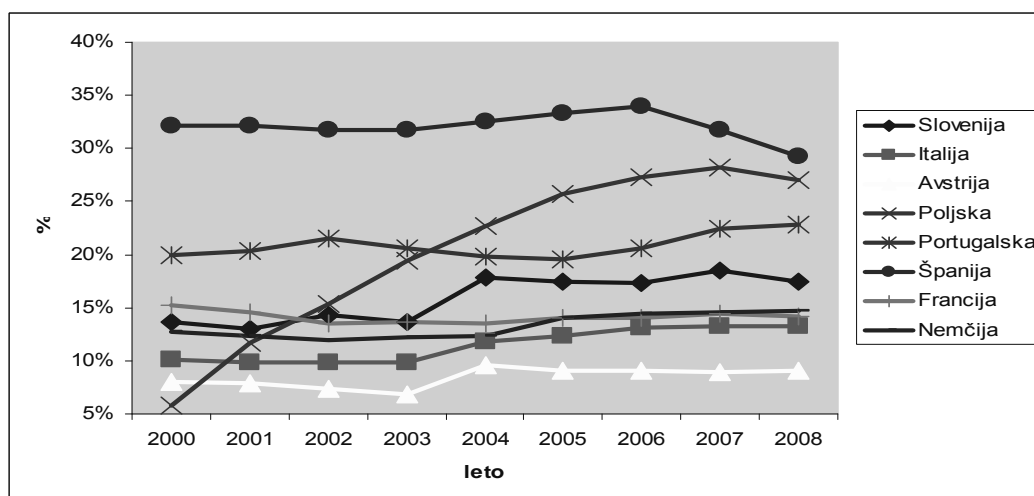
Slika 6.5 Zaposleni za določen čas od skupnega števila zaposlenih (letno povprečje) za celotno EU in Slovenijo



Vir: Eurostat 2009.

Na sliki 6.6 je razvidno gibanje nekaterih izbranih držav EU. Španija, Poljska in Portugalska so izbrane zaradi največjega deleža zaposlitev za določen čas izmed vseh zaposlitev. Na grafikonu se lepo vidi, kako je Španija kot vodilna že od leta 2000 imela visok odstotek teh zaposlitev, ki so se v zadnjih dveh letih nekoliko zmanjšale. Poljska je od izbranih držav v letu 2000 imela najmanjši delež zaposlitev za določen čas, vendar je po skokoviti rasti pristala na drugem mestu. Portugalska je imela od leta 2000 naprej manjše vzpone in padce in je trenutno na tretjem mestu. Avstrija in Italija sta na najnižjem mestu od izbranih držav. Italiji se sicer delež zaposlitev za določen čas nekoliko povečuje, medtem ko je v Avstriji zaznano stagniranje v zadnjih štirih letih. Delež gibanja zaposlitev za določen čas je primerljiv med Francijo in Nemčijo, s tem da je imela Francija v letu 2000 nekoliko višji delež teh zaposlitev od Nemčije.

Slika 6.6 Zaposleni za določen čas od skupnega števila zaposlenih (letno povprečje) v izbranih državah



Vir: Eurostat 2009.

6.3 Nekatere rešitve za zmanjšanje dela za določen čas

Nekatere možnosti, ki bi sčasoma lahko pripomogle k spremembam prožne varnosti v slovenski delovni zakonodaji in tako zmanjšale tudi zaposlovanje za določen čas, so nadaljnje zbiranje in analiziranje podatkov, ki so pridobljeni iz različnih anketnih raziskav med delodajalci, delavci, sindikati in sindikalnimi zaupniki. Pridobljeno stališče posamezne skupine o njenih težavah in možnih rešitvah bi lahko doprineslo k posameznim rešitvam (Kresal Šoltes in drugi 2008, 152).

Kresalova (2008b) predlaga nekaj konkretnjših rešitev. Meni, da so potrebne spremembe v zakonu, ker so razlogi v 52. členu ZDR preveč pavšalno navedeni in primeri, ki dopuščajo zaposlitev za določen čas, premalo jasni. Poudarja, da bi bilo treba preprečevati zlorabe pri zaporednem veriženju pogodb. Predvsem gre za navedbo vrste dela, ki se pogostokrat poimensko spremeni le v pogodbi, ne pa tudi v praksi. Velik pomen daje dvoumnemu izrazu »isto delo«, kar je po njenem mnenju preširok pojem in vedno ne pomeni »istega delovnega mesta«. Rešitev proti zlorabam časovnih omejitev vidi v upoštevanju vseh zaposlitev tako pri delodajalcu kot zaposlitveni agenciji. Predlaga, naj bi se te zaposlitve skupaj šteli v okvir dopustne časovne omejitve, kot ima to zakonsko urejeno Španija. Rešitev proti zaporednemu zaposlovanju različnih delavcev na isto delovno mesto vidi v nadgradnji zakonodaje. Za isto delovno mesto, ki sodi v redno dejavnost podjetja, se ne bi smelo sklepati zaporedne pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kar pozna tudi francoska ureditev. Prav tako razmišlja, da bi bilo po zgledu francoske ureditve smiselno uvesti odpravnine, v primeru da delodajalec delavcu pogodbe ne podaljša. Ta ukrep bi zagotovo pripomogel k bolj uravnoveženemu položaju vseh skupin zaposlenih delavcev. Pomanjkljivosti bi bilo treba odpraviti tudi pri opisnem roku, ki bi se moral spremeniti v točen koledarski datum. To bi za delavca pomenilo boljši položaj glede na dosedanjega, za delodajalca pa ne bi predstavljalo posebnega bremena. Primerni bi bili tudi krajši odpovedni roki, kar poznajo ureditve v nekaterih drugih državah. Pri nas delavec do zadnjega dne načeloma ne ve, ali mu bo delodajalec pogodbo podaljšal, zato je v dokaj negotovem položaju. Smiselno bi bilo tudi omejiti število podaljševanj in prepovedati spreminjanje vsebine pogodbe o zaposlitvi za določen čas, še ugotavlja Kresalova. Na ta način bi delodajalec bolje pretehtal svojo odločitev, preden bi se odločil zaposliti delavca za določen čas. S takšnimi konkretnimi rešitvami bi se bistveno izboljšal tudi sodni nadzor (Kresal 2008b, 238–240).

Učinkovita rešitev, ki sicer ne bi zmanjšala dela za določen čas, bi pa lahko ugodno vplivala na reševanje tega problema, vidi avtorica Franca (2007) v dobri pripravljenosti kandidatov na prožnejše oblike zaposlitve. Z učinkovitimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja v primeru brezposelnosti bi kandidate z izobraževanjem in usposabljanjem

ter ob primernem nadomestilu za določen čas brezposelnosti lahko hitreje vključili nazaj na trg dela.

Nekaj rešitev za odpravo tega problema torej obstaja, vendar Kovač (2009) opozarja, da je treba rešitev iskati predvsem tako, da se glede tveganj in stroškov čim bolj izenačita obe obliki zaposlitve.

Vprašanje pa je, ali obstaja res dovolj velik interes, da bi v prihodnje res prišlo do sprememb na tem področju. Kot lahko iz preučene situacije sklepamo, si država že zaradi sedaj tako zaostrene situacije v gospodarstvu ne bi upala nakopati dodatnih težav še zaradi te problematike.

7 SKLEP

Delo za določen čas v Sloveniji postaja vse pogostejša oblika zaposlitve, ki se je prvotno razvila iz potrebe po fleksibilnejšem zaposlovanju. Ob sprejemanju delovne zakonodaje so se glede na izkušnje iz prakse spreminjale določene omejitve, zato da bi se zaposlitev za določen čas omejila in služila le svojemu namenu. Torej namenu prožnejše zaposlitve takrat, ko delodajalec potrebuje zapolnitev delovnega mesta za določeno obdobje zaradi nekega tehtnega razloga.

Kljub dotedanjim spremembam zakonodaje in zahtevam v direktivah Evropske skupnosti in konvencijah MOD delo za določen čas ostaja vse pogostejša oblika zaposlitve, predvsem zaradi enostavnejše prekinitve delovnega razmerja. Po dejstvih iz preučene literature opažam, da so delodajalci očitno ugotovili, da se jim to najbolj izplača, saj se jim delavci tako ali tako ne upajo zoperstaviti, ko jim le-ti ob prvi zaposlitvi v podjetju ponudijo zaposlitev za določen čas. V želji po zaposlitvi so delavci že doumeli, da je to postala stalna praksa in največkrat edina možna rešitev za vstop v podjetje. Zaposlitev za nedoločen čas, kot ugotavljam, je v današnjem času pogosto le še nagrada, če delavec skozi vsa omejitvena časovna obdobja najprej prek zaposlitvene agencije in nato še z zaposlitvijo v podjetju dokaže, da je sposoben in dovolj učinkovit, da si zasluži dolgoročno zaposlitev.

Nihče od delodajalcev se torej prav dosti ne ozira na določila v 52. in 53. členu ZDR oziroma če že, si jih interpretirajo po svoje. Glede na to, da inšpekcijski nadzor ugotovi le malo kršitev na leto, iz prakse pa je razvidno, da se to dogaja množično že skoraj v vsakem podjetju, ocenjujem, da je že sam sistem preprečevanja in sankcioniranja vse prej kot učinkovit. Neučinkovita pa ostaja tudi država, ki kljub ugotovitvam, da smo že na meji, ko varnost in fleksibilnost nista več v uravnoveženem položaju, nima pravega interesa, da bi z učinkovitimi ukrepi posegla na to področje. Toda statistični podatki, ki kažejo, da smo v primerjavi z drugimi evropskimi državami zelo visoko v zaposlovanju za določen čas, bi morali zakonodajalce kaj kmalu spodbuditi k zanimanju za konkretne spremembe.

Predloge in rešitve bi lahko iskali v praksi nekaterih drugih evropskih držav, ki so po deležu zaposlitev za določen čas precej nižje od Slovenije. Tudi v Sloveniji so strokovnjaki, ki imajo dobre predloge za razrešitev omenjene problematike, a so trenutno žal neuspešni. Tudi sama se sprašujem, ali ne bi bilo bolje, da bi bil v drugem odstavku 53. člena ZDR izpuščen izraz »za isto delo«, torej da ne bi bilo zapisano, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za »isto delo«, katerega neprekinjen čas bi bil daljši od dveh let. Menim, da delodajalci prav z izrazom »isto delo« dokaj dobro manipulirajo na način, ko premeščajo delavce z enega na drugo delovno mesto in jim pogodbo o zaposlitvi za določen čas podaljšujejo v nedogled. Tako početje vsekakor ne more pomeniti varnega

Sklep

delovnega mesta v smislu enakopravnega obravnavanja z drugimi delavci, pomeni pa zagotovo veliko mero fleksibilnosti za delodajalca.

Varnost in fleksibilnost sta si torej v slovenskem delovnem prostoru še zelo nasproti. Skozi literaturo lahko kaj hitro ugotovimo, kaj pomeni fleksibilna zaposlitev, a kaj, ko temelji, ki bi točno označevali, kaj konkretno pomeni varna zaposlitev, niso nikjer postavljeni in si jih vsak lahko predstavlja po svoje.

Zato naj zaključim z dejstvom, da kljub temu, da se delodajalci v različnih raziskavah strinjajo z uskladitvijo interesov med njimi in delavci, bo želja po kapitalu prevladala vse do takrat, ko se bo le-ta začel rušiti zaradi posledic obravnavanega problema. Da se bo to zgodilo, pa potrebujemo korenite spremembe v zakonodaji in splošni miselnosti tako delodajalcev kot delojemalcev.

LITERATURA

- Avsec, Tamara, Valerija Čuček, Mojca Faganelj, Saša Mlakar, Anita Molka in Tomaž Ravnikar. 2007. *Vse kar bi morali vedeti o zaposlovanju*. Ljubljana: Lisac & Lisac.
- Belopavlovič, Nataša, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjan Fras Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Drago Mežnar, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Lilijana Tratnik. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Belopavlovič, Nataša. 2009. Zaposlitev za določen čas za tujega državljana. *Pravna praksa* 21 (5): 19.
- Cvetko, Aleksej, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Etelka Korpič Horvat, Mitja Novak in Darja Senčur Peček. 2004. *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: GV Založba.
- Franca, Valentina. 2006. Zaposlovanje za določen čas omejeno. *Dnevnik*. 56 (299): 25.
- Klampfer, Marta. 2005. Pogodba o zaposlitvi za določen čas. *Podjetje in delo: revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo* 31 (6/7): 1620–1637.
- Korpič Horvat, Etelka, Katja Pust, Simona Novak in Grega Strban. 2007. *Obračun plač: strokovni praktični priročnik za obračun plač s primeri, vzorčnimi rešitvami in novostmi s področja zaposlovanja*. Ljubljana: Dashöfer.
- Kresal, Barbara. 2008a. Časovna omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas po 1. januarju 2007. *Pravna praksa* 23 (6): 15–17.
- Kresal, Barbara. 2008b. Zaposlovanje za določen čas v luči domače sodne prakse in primerjalnopravne ureditve. *Delavci in delodajalci* 8 (2/3): 215–241.
- Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2008. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Kresal Šoltes, Katarina, Valentina Franca, Barbara Kresal, Etelka Korpič Horvat in Darja Senčur Peček. 2008. *Spremljanje učinkov sprememb delovne zakonodaje na razvoj delovnih razmerij v praksi: končno poročilo raziskave*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Praštalo, Svetko. 2008a. Prekinitev pogodbe za določen čas. *Podjetnik* 6: 62.
- Praštalo, Svetko. 2008b. Pripravnštvo. *Podjetnik* 4: 65.
- Svetlik, Ivan. 1994. *Zaposlovanje: približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Šercer, Miha. 2009. Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas. *Pravna praksa* 17(4): 26.
- Šetinc Tekavec, Martina. 2003. Fleksibilnost zaposlovanja: katero obliko zaposlovanja naj izbere delodajalec. *Pravna praksa* 22 (8): 12.
- Šetinc Tekavec, Martina in Janez Tekavec. 2008. *Pogodba o zaposlitvi s komentarjem*. Ljubljana: Planet GV.

VIRI

- Antauer, Igor. 2006. *Kako se v desetih korakih izognemo sporom iz delovnega razmerja*. [Http://www.finance-akademija.si/index.php?go=article&artid=166546](http://www.finance-akademija.si/index.php?go=article&artid=166546) (31. 8. 2009).
- Bavec, Dušan. 2004. *Sezonsko delo, razporeditev in prerazporeditev delovnega časa*. [Http://www.ozs.si/obrtnik/prispevek.asp?IDpm=842&ID=1810](http://www.ozs.si/obrtnik/prispevek.asp?IDpm=842&ID=1810) (12. 9. 2009).
- Bavec, Dušan. 2005. *Ko sklepamo pogodbo o zaposlitvi*. [Http://www.ozs.si/obrtnik/prispevek.asp?IDpm=2646&ID=7240](http://www.ozs.si/obrtnik/prispevek.asp?IDpm=2646&ID=7240) (31. 8. 2009).
- Brezovar, Borut. 2008. *Zaposlovanje za določen čas*. [Http://www.radioaktual.si/?mod=aktualno&action=viewOne&ID=8307](http://www.radioaktual.si/?mod=aktualno&action=viewOne&ID=8307) (31. 8. 2009).
- Cerar, Gregor. 2009. *Zaposlitev za določen čas*. [Http://www.vecer.com/clanek2009032405418508](http://www.vecer.com/clanek2009032405418508) (31. 8. 2009).
- Čuček, Valerija. 2010. *Postopek odpuščanja iz poslovnega razloga je treba poenostaviti*. [Http://www.finance.si/270313](http://www.finance.si/270313) (30. 1. 2010).
- Drobnak, Saša. 2009. *Prenehanje delovnega razmerja na podlagi sodbe sodišča*. [Http://dkum.uni-mb.si/Iskanje.php?type=napredno&stl0=KljucneBesede&niz0=Prenehanje+pogodbe+o+zaposlitvi+na+podlagi+sodbe+sodi%C5%A1%C4%8Da](http://dkum.uni-mb.si/Iskanje.php?type=napredno&stl0=KljucneBesede&niz0=Prenehanje+pogodbe+o+zaposlitvi+na+podlagi+sodbe+sodi%C5%A1%C4%8Da) (13. 2. 2010).
- Eurostat. 2009. *Employees with a contract of limited duration (annual average)*. [Http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00073](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00073) (7. 9. 2009).
- Franca, Valentina. 2007. *Prožno delovno razmerje: pravni temelji in ravnanje s človeškimi viri*. [Http://www.ius-software.si/BAZE/LITE/K/iPodrPP367834221.htm](http://www.ius-software.si/BAZE/LITE/K/iPodrPP367834221.htm) (12. 11. 2009).
- Jaklič, Lidija. 2009. *Kdaj in za kakšen čas je mogoče skleniti delovno razmerje za določen čas*. [Http://www.google.si/search?hl=sl&q=Kdaj+in+za+kak%C5%A1en+%C4%8Das+je+mogo%C4%8De+skleniti+delovno+razmerje+za+dolo%C4%8Den+%C4%8Das&btnG=Iskanje&meta=&aq=null&oq](http://www.google.si/search?hl=sl&q=Kdaj+in+za+kak%C5%A1en+%C4%8Das+je+mogo%C4%8De+skleniti+delovno+razmerje+za+dolo%C4%8Den+%C4%8Das&btnG=Iskanje&meta=&aq=null&oq) (31. 8. 2009).
- Kajzer, Alenka. 2007. *Fleksibilnost trga dela, varovanje zaposlitve in reforme trga dela v Sloveniji*. [Http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:V-ke2UxRz18J:www.dlib.si/v2/StreamFile.aspx%3FURN%3DURN:NBN:SI:doc-SP0461UZ%26id%3Deb5b25d6-68ad-4a47-850b-1fb6c2fa3842%26type%3DPDF+zunanja+fleksibilnost+dela&hl=sl&gl=si&sig=AHIEtbQOIHTQfiBYuBa-2spCqWgO43YUqQ](http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:V-ke2UxRz18J:www.dlib.si/v2/StreamFile.aspx%3FURN%3DURN:NBN:SI:doc-SP0461UZ%26id%3Deb5b25d6-68ad-4a47-850b-1fb6c2fa3842%26type%3DPDF+zunanja+fleksibilnost+dela&hl=sl&gl=si&sig=AHIEtbQOIHTQfiBYuBa-2spCqWgO43YUqQ) (31. 8. 2009).
- Kovač, Matej. 2009. *Delavci za določen čas*. [Http://www.ius-software.si/Novice/prikaz_clanek.asp?id=45215&Skatla=17](http://www.ius-software.si/Novice/prikaz_clanek.asp?id=45215&Skatla=17) (15. 9. 2009).
- Lokar, Sabina. 2009. *Zaposlitev za nedoločen čas gre v pokoj*. [Http://www.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042286562](http://www.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042286562) (19.12.2009).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2009. *Pogodba o zaposlitvi za določen čas*.

- [Http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_de_la/delovna_razmerja/zdr/pogodba_o_zaposlitvi_za_dolocen_cas_52_clen/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_de_la/delovna_razmerja/zdr/pogodba_o_zaposlitvi_za_dolocen_cas_52_clen/) (31. 8. 2009).
- Mrak, Andreja. 2008. *Kako dolgo mi lahko še podaljšujejo pogodbo za določen čas.* [Http://mojuspeh.com/geeklog/article.php/Zapslttev_Kariera_Pogodba_](http://mojuspeh.com/geeklog/article.php/Zapslttev_Kariera_Pogodba_) (31. 8. 2009).
- Terzič, Nataša. 2005. *Individualna pogodba o zaposlitvi.* [Http://www.revija.mojedelo.com/hr/individualna-pogodba-o-zaposlitvi-152.aspx](http://www.revija.mojedelo.com/hr/individualna-pogodba-o-zaposlitvi-152.aspx) (31. 8. 2009).
- Tičar, Luka. 2003. *Pogodba o zaposlitvi za določen čas (2. del).* [Http://www.vecer.com/clanek2003090200462025](http://www.vecer.com/clanek2003090200462025) (31. 8. 2009).
- Toš Zajšek, Andreja. 2009. *Mnenje: Pogodba o zaposlitvi za določen čas.* [Http://www.sindikato-glosa.si/arhiv/2007/PZ%20za%20dolocen%20cas.pdf](http://www.sindikato-glosa.si/arhiv/2007/PZ%20za%20dolocen%20cas.pdf) (31. 8. 2009).
- Urad za enake možnosti. 2009. *Težje dobim zaposlitev kot moški. In še to za določen čas.* [Http://www.uem.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/1960/1272/](http://www.uem.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/1960/1272/) (31. 8. 2009).
- Višje delovno in socialno sodišče. 2005. Sklep VDS št. Pdp 741/2004 z dne 1. 7. 2005.
- Višje delovno in socialno sodišče. 2005. Sklep VDS št. Pdp 903/2004 z dne 26. 5. 2005.
- Višje delovno in socialno sodišče. 2006. Sklep VDS št. Pdp 391/2005 z dne 23. 2. 2006.
- Višje delovno in socialno sodišče. 2006. Sklep VDS št. Pdp 89/2006 z dne 23. 11. 2006.
- Višje delovno in socialno sodišče. 2008. Sklep VDS št. Pdp 1155/2007 z dne 9. 10. 2008.
- Vrhovno sodišče. 2007. Sklep VIII št. Ips 445/2006 z dne 27. 3. 2007.
- Vrhovno sodišče. 2008. Sklep VIII št. Ips 217/2007 z dne 12. 2. 2008.
- Vrhovno sodišče. 2009. Sklep VIII št. Ips 558/2007 z dne 26. 1. 2009.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2008. *Letno poročilo 2008.* [Http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp08/Slovenija/slo/09-delo-z-brezposelnimi.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp08/Slovenija/slo/09-delo-z-brezposelnimi.htm) (27. 11. 2009).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2009a. *Informacije s tabelarnim pregledom.* [Http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/MesecneInformacije/MesecneInformacije.htm) (27. 11. 2009).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2009b. *Napoved zaposlovanja za leto 2009: Rezultati ankete LPZAP.* [Http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/Analize/2009/AnalizaLPZAP2009.pdf](http://www.ess.gov.si/slo/dejavnost/Analize/2009/AnalizaLPZAP2009.pdf) (27. 11. 2009).
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2009c. *Uveljavljanje pravic do denarnega nadomestila.* [Http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/ZaBrezposelne/PraviceDNinDP.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/ZaBrezposelne/PraviceDNinDP.htm) (27. 11. 2009).
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. 2009 *Delovna razmerja: individualna in kolektivna delovna razmerja.* [Http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=197](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=197) (3. 9. 2009).

PRAVNI VIRI

- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33/1991–I., 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004 in 68/2006.
- Direktiva Sveta 91/383/EGS o dopolnitvi ukrepov za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem. *Uradni list EU*, št. 206/1991.
- Direktiva Sveta 91/533/EGS o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje. *Uradni list EU*, št. 288/1991.
- Direktiva Sveta 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti. *Uradni list EU*, št. 225/1998.
- Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP. *Uradni list EU*, št. 175/1999.
- Direktiva Sveta 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov. *Uradni list EU*, št. 82/2001.
- Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. *Uradni list SFRJ, MP*, št. 4/84.
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/2002 79/2006 in 103/2007.
- Zakon o gospodarskih družbah. *Uradni list RS*, št. 42/2006, 60/2006, 10/2008, 68/2008 in 42/2009).
- Zakon o izvrševanju javnega interesa za kulturo. *Uradni list RS*, št. 77/2007 in 94/2009.
- Zakon o javnih uslužbencih. *Uradni list RS*, št. 63/2007.
- Zakon o kolektivnih pogodbah. *Uradni list RS*, št. 43/2006.
- Zakon o raziskovalni in razvojni dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 22/2006.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. *Uradni list RS*, št. 107/2006.
- Pravilnik o prijavi in objavi prostega delovnega mesta, posredovanju zaposlitve ter vsebini in načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. *Uradni list RS*, št. 75/2007 in 99/2007.