

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER
Dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Management

Diplomska naloga
POSEBNE POGODBE O ZAPOSLOTVI

Mentor:

izr. prof. dr. Zvone Vodovnik

KOPER, 2006

ALEKSANDRA PETERNEL



POVZETEK

Tipično delovno razmerje se sklone s pisno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ki je dvostranska, stranki sta delavec in delodajalec. Atipične oblike zaposlovanja se v praksi počasi uveljavljajo. Najpogostejša je zaposlitev za določen čas, kar velja zlasti za prvo zaposlitev. V primerjavi s prejšnjo ureditvijo je krajše skupno maksimalno trajanje ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delovno mesto do največ dve leti. Novi sta tudi pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.

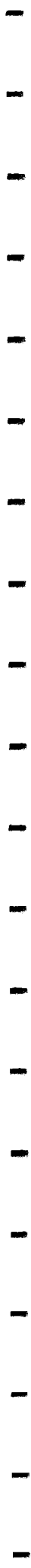
Ključne besede: pogodba o zaposlitvi, posebnosti pogodbe o zaposlitvi, sklepanje pogodbe o zaposlitvi, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, delavec, delodajalec, delovno razmerje, krajši delovni čas, zaposlitev za določen čas, delo na domu

ABSTRACT

A typical employment relationship is entered with the contract in writing, for indefinite period of time, by the employee and the employer. Atypical types of employment are gradually being established in practice. The most common type is temporary employment, especially as first time employment. Compared to former regulations there is now a shorter cumulative maximum duration of two years for one or more succeeding temporary employment contracts with the same employee and for the same job. The contract between the employee and the employer who provides workers to other clients and the employment contract for managers are also new.

Key words: contract of employment, particularities of contract of employment, entering the contract of employment, part time employment contract, worker, employer, employment relationship, shorter working hours, fixed-time work, homework

UDK 331.103/.109:349.2 (043.2)



VSEBINA

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Uvod | 1 |
| 2 | Prožno zaposlovanje, atipične oblike dela | 5 |
| 3 | Mednarodni okvir | 7 |
| 3.1 | Organizacija združenih narodov | 7 |
| 3.2 | Svet Evrope | 8 |
| 3.3 | Mednarodna organizacija dela (MOD): | 9 |
| 3.4 | Evropska skupnost | 10 |
| 3.5 | Direktive EU | 11 |
| 4 | Zakonska ureditev delovnega razmerja pri nas | 13 |
| 4.1 | Zgodovinski razvoj | 13 |
| 4.2 | Pogodbena narava delovnih razmerij | 14 |
| 4.3 | Pogodba o zaposlitvi | 14 |
| 5 | Posebnosti pogodb o zaposlitvi | 19 |
| 5.1 | Pogodba o zaposlitvi za določen čas (temporary agency work) | 19 |
| 5.1.1 | Pravna ureditev pogodbe o zaposlitvi za določen čas | 19 |
| 5.1.2 | Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas | 20 |
| 5.1.3 | Element časa v pogodbi o zaposlitvi za določen čas | 22 |
| 5.1.4 | Postopno uvajanje časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas | 23 |
| 5.1.5 | Načelo enakega obravnavanja | 23 |
| 5.1.6 | Sezonsko delo-posebnost pogodb o zaposlitvi za določen čas | 24 |
| 5.1.7 | Zaposlovanje po potrebi ali delo na poziv | 24 |
| 5.1.8 | Pripravištvo posebnost pogodb o zaposlitvi za določen čas | 25 |
| 5.1.9 | Poskusno delo | 26 |
| 5.1.10 | Posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas | 26 |
| 5.1.11 | Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas | 27 |
| 5.2 | Opravljanje dela pri drugem delodajalcu – uporabniku | 27 |
| 5.3 | Opravljanje javnih del | 29 |
| 5.3.1 | Pojav odstopanja od polne zaposlenosti | 29 |
| 5.3.2 | Aktivna politika zaposlovanja | 31 |
| 5.3.3 | Program javnih del | 32 |
| 5.3.4 | Posebna pogodba o zaposlitvi za opravljanje javnih del | 33 |
| 5.4 | Krajši delovni čas (part time) | 33 |
| 5.4.1 | Sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom | 33 |
| 5.4.2 | Pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja s krajšim delovnim časom od polnega | 34 |

| | |
|--|-----------|
| 5.4.3 Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci. | 35 |
| 5.4.4 Varstvo nekaterih kategorij delavcev | 35 |
| 5.4.5 Starejši delavci..... | 36 |
| 5.4.6 Krajši delovni čas iz zdravstvenih razlogov | 36 |
| 5.4.7 Delo s krajšim delovnim časom zaradi izrabe starševskega dopusta..... | 37 |
| 5.4.8 Pravica delovnega invalida do dela s krajšim delovnim časom in delna invalidska pokojnina..... | 37 |
| 5.4.9 Dopolnilno delo | 38 |
| 5.4.10 Nekatere oblike dela s krajšim delovnim časom, ki jih zakon ne omenja | 38 |
| 5.5 Delo na domu (homework) | 39 |
| 5.5.1 Opravljanje dela na domu..... | 39 |
| 5.5.2 Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za delo na domu | 40 |
| 5.5.3 Prednosti in slabosti dela na domu | 41 |
| 5.5.4 Razširjenost dela na domu..... | 42 |
| 5.6 Opravljanje poslovnega dela..... | 42 |
| 5.6.1 Poslovodne osebe | 43 |
| 5.6.2 Pogodba o zaposlitvi s poslovnimi osebami..... | 43 |
| 5.6.3 Odstopanja od splošne zakonske ureditve za poslovodne osebe | 44 |
| 6 Statistični podatki..... | 47 |
| 6.1 Statistični podatki iz ankete o delovni sili za leto 2004 za prožna delovna razmerja..... | 47 |
| 6.1.1 Struktura zaposlenih v podjetjih v 2004 | 47 |
| 6.1.2 Ocena primernosti strukture zaposlenosti..... | 48 |
| 6.1.3 Struktura delovnega časa | 49 |
| 6.1.4 Trendi delovnega časa, razvoj..... | 50 |
| 6.2 Prožna delovna razmerja v državah Evropske unije | 50 |
| 6.3 Končna analiza stanja fleksibilnih zaposlovanj v Sloveniji in Evropski uniji..... | 54 |
| 7 Sodna praksa | 55 |
| 7.1 Sodbe in rzsodbe | 55 |
| 7.1.1 Odločba: VDS sodba Pdp. 1513/2001 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana | 55 |
| 7.1.2 Odločba 388/2004: sodno varstvo – pravice delavca, določene v KP in v aktu delodajalca – transformacija delovnega razmerja za določen čas v nedoločen čas..... | 56 |
| 7.1.3 Odločba: VDS sklep Pop 483/2004; transformacija delovnega razmerja – pogodba o zaposlitvi..... | 57 |
| 8 Zaključek..... | 59 |
| Literatura | 61 |

SLIKE

| | |
|--|----|
| Slika 5.1 Gibanje registrirane brezposelnosti | 30 |
| Slika 5.2 Aktivnost prebivalstva po spolu in starostnih skupinah, 4. četrtletje 2005 | 30 |
| Slika 6.1 Struktura zaposlenih v podjetjih v Sloveniji v letu 2004 | 47 |
| Slika 6.2 Delovno aktivno prebivalstvo s polnim in skrajšanim delovnim časom po sektorjih, Slovenija 2004 | 48 |
| Slika 6.3 Predvidevanja o številu zaposlenih čez 12 do 24 mesecev glede na stopnjo izobrazbe in vrsto delovnega časa, Slovenija, 2004 | 50 |
| Slika 6.4 Stopnja zaposlenosti s krajšim delovnim časom (%) | 52 |
| Slika 6.5 Stopnja zaposlenosti s krajšim delovnim časom v letu 2001 (%) | 53 |
| Slika 6.6 Stopnja zaposlenosti s krajšim delovnim časom po spolu v EU | 53 |

TABELE

| | |
|--|----|
| Tabela 5.1 Izobrazbena struktura delovno aktivnih prebivalcev v javnih delih, Slovenija, februar 2006 | 33 |
| Tabela 6.1 Struktura zaposlenih določenaga merila po spolu v odstotkih | 48 |

KRAJŠAVE

| | |
|------|---|
| ZDR | zakon o delovnih razmerjih |
| ZGD | zakon o gospodarskih družbah |
| GZS | gospodarska zbornica Slovenije |
| OZN | organizacija združenih narodov |
| MOD | mednarodna organizacija dela |
| SFRJ | Socialistična Federativna Republika Jugoslavija |
| RS | Republika Slovenija |
| EU | Evropska Unija |
| UL | Uradni list |
| Itn | in tako naprej |

1 UVOD

Trg dela (labour market), ki ga sestavlja delovno sposobno–aktivno prebivalstvo, je eden izmed množice trgov, ki sestavljajo vsako narodno gospodarstvo. Razmere na trgu dela so odvisne od trenutnih razmer izhajajočih iz stanja celotnega gospodarstva ki je v posameznih obdobjih uravnoteženo, v posameznih obdobjih pa nastajajo tudi razmere negotovosti. Zato na trgu dela prihaja do določenih nihanj glede zaposlenosti v smislu ponudbe in povpraševanja. »Koncept fleksibilnega trga dela so si izmislili ekonomisti in pomeni hitrost, s katero se delodajalci in zaposleni odzivajo na spreminjajoče se okoliščine dela«¹. Politika zaposlovanja naj bi zasledovala ravnotežje med potrebo po delovni sili, ki se bo z lahkoto prilagodila neogibnim nihanjem povpraševanja in ponudbe, ter potrebo po določeni stopnji njene stabilnosti, ki je zaradi zavarovanja v človeški kapital prav tako nujna.

V današnjih razvitih gospodarstvih so prisotni trendi vlaganja v človeški kapital. Z zaposlitvijo delavcev nastane ogromno stroškov: to so stroški najemanja delavcev, uvajanja v delo, stroški kontrole itn. Take investicije v človeški kapital so v vsakem paru delavec-delodajalec enkratne in se imenujejo specifične investicije v človeški kapital. Zato na trgu dela nastajajo pojavi kot so: fluktuacija delovne sile, mobilnost in prekinitve delovnega razmerja.

Delodajalci si v praksi zastavljajo vprašanja, kakšna vrsta “sodelovanja” z delavci je za delodajalca najbolj racionalna. Pred pričetkom “sodelovanja” se namreč po veljavni zakonodaji med delavcem in delodajalcem njuno razmerje uredi s sklenitvijo zaposlitvenega dogovora v obliki pisne pogodbe o zaposlitvi. Delovna razmerja imajo torej pogodbeno naravo. Vsa vprašanja pogodbe o zaposlitvi so v Republiki Slovenji urejena v novem Zakonu o delovnih razmerjih, v nadaljevanju ZDR. Osnova za urejanje delovnih razmerij po novi delovni zakonodaji je pogodba o zaposlitvi, zelo pomemben je 10. člen ZDR, ki oblikuje določbo, po kateri se pogodba o zaposlitvi praviloma sklepa za nedoločen čas.

Pogodbene teorije v najširšem pogledu preučujejo razmere, ko se pogodbeni stranki eksplicitno ali implicitno sporazumeta glede transakcije, ki naj bi jo izvedli. Prav zato je v pogodbi pomembna pogodbeno vsebina. Posebnost zaposlitvene pogodbe je, da v njeni vsebini nikoli ne moremo opredeliti prav vseh okoliščin, ki lahko nastopijo. Zato te pogodbe sodijo med implicitne.

Glede na to, kdo je udeležen pri zaposlitveni pogodbi, se pogodbe delijo na kolektivne (na eni strani je udeležencev več) in individualne. V diplomskem delu bom

¹ <http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10/> (9.3.2005)

obravnavala samo individualne zaposlitvene pogodbe kot sporazumno razmerje med posameznim delavcem in delodajalcem.

Individualno razmerje med delavcem in delodajalcem je v naši državi urejeno v novem Zakonu o delovnih razmerjih, ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije 24. aprila 2002 (Uradni list RS, št. 42/02). Obsega 246 členov v desetih poglavjih. Najpomembnejše je poglavje, ki obravnava pogodbo o zaposlitvi. Za popolno vzpostavitev pogodbenega razmerja je bilo potrebno na novo definirati pogodbo o zaposlitvi, ki pa ne more biti čista pogodba po civilnem pravu, temveč mora dejansko vsebovati določene posebnosti. Zakon upošteva, da je delavec v tem pogodbenem razmerju šibkejša stranka, ki jo je treba posebej zaščititi. Iz splošnih določb zakona pa izhaja tudi načelo, da se glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ta vprašanja niso v zakonu izrecno drugače urejena. V zakonu pa je posebej poudarjeno, da se ob ugotovljenih elementih delovnega razmerja (ki izhaja iz definicije delovnega razmerja, podane v 4. členu), mora skleniti pogodba o zaposlitvi in ne kakršnakoli druga pogodba.

Delovno razmerje je po svoji naravi trajno razmerje, zato se pogodba o zaposlitvi praviloma sklepa za nedoločen čas. Tako razmerje pogosto v praksi poimenujemo tipično delovno razmerje. Če trajanje razmerja ni posebej določeno, se domneva, da je bila pogodba sklenjena za nedoločen čas.

Področje proučevanja oziroma glavni predmet obravnave tega diplomskega dela so atipične načini delovnega razmerja – posebnosti pogodbe o zaposlitvi. Gre za izjeme v poglavju pogodbe o zaposlitvi, ki jih ZDR ponuja v skladu z idejo o fleksibilnosti zaposlovanja, da bi uredili razmerje med delavcem in delodajalcem s čim večjim poslušom za konkretne potrebe odnosa med njima.

V diplomskem delu najprej obravnavam klasično pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno za nedoločen čas, s polnim delovnim časom, v prostorih in pod nadzorstvom delodajalca, nato preučujem posebne tipe pogodb o zaposlitvi ter s statističnimi podatki, ki so na voljo, preverjam fleksibilnost, ki naj bi jo atipične pogodbe vnašale na trg delovne sile. Izhajala bom iz teze, da postaja trg delovne sile vedno bolj fleksibilen in da je novelirana zakonska ureditev atipičnih pogodb v praksi doprinesla k večji fleksibilnosti. S širitvijo fleksibilnih oblik zaposlitve in dela pa se zmanjšuje stabilnost zaposlitve.

Smoter diplomskega dela je proučiti in spoznati posebne vrste pogodb o zaposlitvi in vse posebnosti za posamezno vrsto pogodbe. Namen je analizirati delovnopravno teorijo in prakso v primerih, ko bodisi kraj, bodisi čas ali druge okoliščine dela narekujejo posebno urejanje delovnih razmerij.

Cilj diplomskega dela je pravilna uporaba delovnopravne zakonodaje pri sklepanju delovnih razmerij. S tem bi dosegli, da nebi prihajalo do zlorab pri sklepanju delovnih razmerij, ki jih je potrebno reševati na sodišču.

Cilj diplomskega dela je prikazati uporabo in pomen posebnih pogodb o zaposlitvi za fleksibilnost zaposlovanja v konceptu fleksibilnega trga dela, ki pomeni hitrost, s katero se delodajalci in zaposleni odzivajo na spreminjajoče se okoliščine dela.

Cilj diplomskega dela je z zbranimi prispevki v diplomskem delu prikazati pomen oblikovanja optimalne zaposlitvene pogodbe, s katero bi se v čim večji meri dosegli trije glavni cilji sklepanja zaposlitvenega dogovora: motivacija delavcev, smiselnost vlaganj v človeški kapital in končno sklepanje takih individualnih pogodb, da bi bila razporeditev vedno prisotnega zaposlitvenega tveganja med delavcem in delodajalcem čim bolj učinkovita.

Metode dela, ki sem jih uporabila v diplomskem delu je predvsem deskriptiven pristop in sicer metoda deskripcije in kompilacije. Z metodo kompilacije bom povezovala spoznanja, mnenja in rezultate drugih avtorjev. V diplomskem delu sem uporabila tudi metodo dokazovanja s proučevanjem sodb delovnega in socialnega sodišča pri sporih, ki so nastali zaradi nezakonito sklenjenih delovnih razmerij.

Informacije in podatke, ki sem jih uporabila pri diplomskem delu sem črpala iz strokovne literature različnih avtorjev s področja delovnega prava, aktualnih člankov in drugih virov. Temeljni vir za moje diplomsko delo pa so pravni viri delovnega prava. To so formalni pravni viri: ustava, zakon, uredba. Pomembni so tudi materialni pravni viri, ki soodločajo, katera družbena razmerja naj bodo pravno urejena in kakšna naj bo vsebina formalnih pravnih virov. Tudi spoznavni pravni viri so pomembni, ker omogočajo spoznavati formalne pravne vire in njihovo vsebino. Pri nas je pomemben Uradni list Republike Slovenije, različne zbirke predpisov, komentarji zakonov, učbeniki, zbirke odločb sodišč itn. Pomembni so tudi avtonomni viri, najpomembnejši in najštevilnejši avtonomni formalni pravni vir je pogodba o zaposlitvi. Zelo pomembni so mednarodni viri.



2 PROŽNO ZAPOSLOVANJE, ATIPIČNE OBLIKE DELA

Delodajalci si želijo tak način zaposlovanja, pri katerem lahko v vsakem trenutku pridobijo ali izgubijo sodelavce v skladu s trenutnimi potrebami. Do tveganja nikoli niso nevtralni pač pa do neke mere nenaklonjeni in zato delavcem popolnega zaposlitvenega zavarovanja v okviru podjetja tudi niso pripravljeni ponuditi. Zakon o delovnih razmerjih vsebuje vrsto določb, ki delodajalca v njegovi pogodbeni svobodi omejujejo, delavcu pa zagotavljajo ustrezno zaščito. Vsekakor pa delavci na popolno zaposlitveno zavarovanje v okviru podjetja praktično ne morejo računati.

Osnova za urejanje delovnih razmerij po novi delovni zakonodaji je pogodba o zaposlitvi. Po eni od direktiv Evropske unije s področja delovno pravo, ki je pomembna za našo zakonodajo, je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas "pravilo" zato 10. člen Zakona o delovnih razmerjih določa da se pogodba o zaposlitvi praviloma sklepa za nedoločen čas.

Če se v delovnem procesu delodajalca pojavljajo dela, ki jih je potrebno kontinuirano opravljati, je zaposlitev delavca za nedoločen čas in iz tega izhajajoče delovno razmerje najbolj primerna oblika sodelovanja. Vendar pa delodajalci pogosto oklevajo skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Posledice take pogodbe se jim zdijo preveč daljnosežne in zato obremenjujoče. Vzrok je lahko v sami naravi, količini in nepredvidljivosti dela ali pa gre delodajalcu preprosto celo za izogibanje pravic iz delovnega prava in prava socialne varnosti.

Vse to in še drugi so razlogi, da iščejo delodajalci ohlapnejše sodelovanje z delavci. Zato delodajalca v zakonu omejuje v njegovi pogodbeni svobodi vrsta določb, ki dajejo zaščito delavcu. Eno pomembnejših za delavca zaščitnih določb vsebuje zakon o delovnih razmerjih v 2. odstavku 11. člena v katerem pravi, da če obstajajo elementi delovnega razmerja (prostovoljna vključitev delavca v organiziran delovni proces delodajalca, osebno in nepretrgano opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca proti plačilu), potem se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

Novi zakon o delovnih razmerjih ponuja prožnost z vrsto institutov, ki naj bi uredili razmerje med delavcem in delodajalcem s čim večjim posluhom za konkretne potrebe odnosa med njima. To so različne oblike prožnega oziroma tako imenovanega fleksibilnega zaposlovanja.

Z izrazom "fleksibilno" zaposlovanje se v domači in tuji teoriji in praksi označuje različne delovnopravne položaje, ki pa imajo skupna značilnost, da delavec opravlja delo za drugega, zunaj "tipičnega" delovnega razmerja. Tipično delovno razmerje, za katerega se uporablja še izraz klasično delovno razmerje, je delovno razmerje za

nedoločen čas s polnim in enakomerno razporejenim delovnim časom in se opravlja na delovnem mestu delodajalca.

Pri klasični obliki delovnega razmerja je delavec polno osebno in ekonomsko podrejen delodajalcu v času dela. Dolžnost delavca je, da opravlja delo pod vodstvom, po navodilih in pod nadzorom delodajalca, na sedežu delodajalca, z njegovimi delovnimi sredstvi, v določeni organizacijski obliki in na določenem kraju ter v določenem času in razporeditvi, in vse to določa delodajalec. Delodajalec sam ima drugačen položaj, lahko samostojno razpolaga z delovnim dnevom, vendar njega pri delu tudi omejujejo varnostne norme notranje ureditve, ki imajo pomembno vlogo zaščite delavca.

Za oblike delovnega razmerja, ki odstopajo od zgoraj opisanega tipičnega modela delovnega razmerja se uporablja tudi izraz "atipične" oblike delovnega razmerja. Posebnost atipičnih oblik delovnega razmerja oziroma pogodb o zaposlitvi je tudi v tem, da se bistveno spreminjajo posamezni elementi delovnega razmerja: delovni čas, kraj opravljanja dela, merila za nagrajevanje, disciplinska odgovornost, odmori in počitki, postopek prenehanja delovnega razmerja in drugi. Zato jih zakon o delovnih razmerjih obravnava kot posebnosti pogodb o zaposlitvi kot so: pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi s skrajšanim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu, pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki zagotavlja delo delavcev drugemu uporabniku, pogodba o zaposlovanju zaradi opravljanja javnih del ter pogodba o delu s poslovodnimi osebami.

3 MEDNARODNI OKVIR

Po osamosvojitvi je Slovenija kot samostojna država postala članica Organizacije združenih narodov (OZN), Mednarodne organizacije dela (MOD) in sveta Evrope.

V zvezi z urejevalno funkcijo države je z vidika delovnega in socialnega prava posebej pomembna pristojnost Državnega zbora da ratificira mednarodne pogodbe in da sprejema zakone in druge predpise s področja delovnih in socialnih razmerij²

Slovenija je bila v času sprejemanja Zakona o delovnih razmerjih ena od kandidatka za članstvo v Evropski uniji in to je bil razlog da je zato že usklajevala slovenski delovnopравни sistem s pravom Evropske skupnosti in ZDR že obravnava določbe, ki izhajajo iz direktiv Evropske Unije.

V 8. členu Ustava RS določa neposredno uporabo ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, s katerimi morajo biti zakoni in drugi predpisi usklajeni.

Iz mednarodnih pravnih virov izhaja, da je potrebno v okviru zagotavljanja čim boljših delovnih pogojev pospeševati rast zaposlovanja in v tem okviru tudi fleksibilne oblike zaposlovanja. Pri tem je potrebno upoštevati interese tako delavcev kot delodajalcev. Iz mednarodnih dokumentov izhaja zahteva, da mora biti reguliranje prožnega zaposlovanja takšno, da zagotovi ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo delovnopravnega in socialno-pravnega položaja delavca³.

Mednarodni dokumenti sprejeti v okviru mednarodnih organizacij, ki jih je Republika Slovenija kot pravna naslednica nasledila od nekdanje SFRJ, ter mednarodne dokumente, ki jih je Republika Slovenija ratificirala kot samostojna država, je bila Republika Slovenija obvezana upoštevati tudi ob pripravi novega ZDR⁴. Številni mednarodni dokumenti so bili upoštevani ob pripravi zakona o delovnih razmerjih. V nadaljevanju bom obravnavala nekatere mednarodne pravne vire, ki se navezujejo na obravnavano tematiko.

3.1 Organizacija združenih narodov

- Splošna deklaracija o človekovih pravicah. Sprejeta je bila leta 1948 v Generalni skupščini OZN. Ker je deklaracija pomeni, da države zavezuje v moralnem smislu. V uvodnem delu poudarja, da se mora z izobraževanjem, poučevanjem in postopnimi ukrepi vsak posameznik in vsak organ družbe zavzemati za doseganje splošnega standarda, ki ga vsebuje deklaracija. V 23. členu deklaracija opredeljuje kot temeljno človekovo pravico, pravico do ugodnih delovnih pogojev za vsakogar brez izjeme in diskriminacije.

² Vodovnik 2003, 39

³ Kresal-Šoltes 2001, 360-361

⁴ Belopavlovič 2003, 23

- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. Slovenija ga je nasledila od SFRJ, ki je pakt ratificirala leta 1971. Za države članice ima zavezovalno pravno naravo. Države podpisnice članstva tega pakta morajo same ali z mednarodno pomočjo in sodelovanjem izkoristiti vse vire in sredstva s katerimi razpolagajo, vključno z zakonodajnimi ukrepi, skrbeti za uresničevanje pravic, ki so priznane s tem paktom.« Države članice tega pakta priznavajo pravico do dela, ki obsega vsakomur dano pravico do možnosti zaslužka s prosto izbranim ali sprejetim delom, in jo z ustreznimi ukrepi varujejo⁵. V 7. členu določa vsakomur priznavanje pravice do ugodnih delovnih pogojev. Države zavezuje, da to pravico uresničujejo z zagotavljanjem počitka, ustrezno omejitvijo delovnega časa, periodično plačanega dopusta, nadomestilom za praznike in razvedrila.
- Deklaracija in konvencija o otrokovih pravicah
- Deklaracija in konvencija o odpravi diskriminacije žensk

3.2 Svet Evrope

- Evropska konvencija o človekovih pravicah
- Evropska socialna listina, ki jo je Slovenija ratificirala leta 1999.

Z določbo se pogodbenice zavezujejo, da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice do dela. »Eden glavnih ciljev te listine je doseganje in ohranjanje čim višje in uravnotežene ravni zaposlovanja, pri tem pa težijo k doseganju polne zaposlenosti. Učinkovito varujejo pravico delavca, da se preživlja s poklicem, ki ga je svobodno izbral. Ustanavljajo in vzdržujejo brezplačne službe za zaposlovanje delavcev. Zagotavljajo ali spodbujajo primerno poklicno usmerjanje, usposabljanje in rehabilitacijo.«⁶

Določbe tega dokumenta je zakonodajalec moral upoštevati tudi pri oblikovanju novega ZDR. Listina v prvem delu našteva pravice in načela, ki so ciljna politika za podpisnice te listine.

V drugem delu natančno opredeljuje pravico do pravičnih pogojev dela. Članice zavezuje za razumno trajanje delovnega časa, pri čemer naj bi se ta postopno skrajševal do ravni, ki jo dopuščajo storilnost in drugi socialni dejavniki.

Določa pravico do plačanega dopusta in plačanih državnih praznikov.

Nalaga tudi obveznost skrajšanja delovnega časa ali dodatnega dneva dopusta za delavce, ki opravljajo nezdrave in nevarne poklice. Zagotavlja obveznost zagotovitve

⁵ Kresal in Končar 2000, 37

⁶ Ibridem

tedenskega počitka. Delavcem, ki opravljajo nočno delo pripadajo zato posebne ugodnosti. Delavcem priznava za enako delo enako plačilo. Delavcev s krajšim delovnim časom torej ne diskriminira, saj jim pripada nagrada v sorazmerju z opravljenimi urami. Velikega pomena pa je sprejeta določba ki poudarja, da imajo vsi delavci in osebe, ki jih ti vzdržujejo, pravico do socialne varnosti.

3.3 Mednarodna organizacija dela (MOD):

Republika Slovenija je ratificirala oziroma notificirala 67 konvencij MOD. Pri pripravi zakona so bile upoštevane tudi nekatere konvencije, ki jih naša država ni ratificirala. MOD se ukvarja s problemi dela in socialne varnosti. Za konvencije in priporočila MOD velja, da so države članice le moralno zavezane. Glede na vsebino konvencij pa je pomen teh dokumentov tako velik, da se jim pripisuje kvazi-zakonska narava. Navajam le nekatere od njih:

- Konvencija 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1961

V konvenciji pomeni izraz “diskriminacija”: vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih.⁷

- Konvencija MOD št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, ki navaja tudi delo na domu
- Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom od polnega, sprejeta 7.6.1994

Temelj te konvencije je zagotovitev ustreznega nivoja zaščite delavcem, ki so v delavnem razmerju s krajšim delovnim časom.

Konvencija zagotavlja vsem delavcem, ki delajo s krajšim delovnim časom potrebno varstvo glede delovnih pogojev, socialne varnosti, in dostopa do zaposlitve. Prepoveduje diskriminacijo glede zaposlovanja ali poklica, varnosti, plače, vključitve v sistem socialne varnosti. Varstvo materinstva, prenehanje zaposlitve, plačilo letnega dopusta in državnih praznikov ter odsotnosti zaradi bolezni delavcem s krajšim delovnim časom pripadajo po načelu enakega obravnavanja s polnozaposlenimi delavci. Denarni prejemki pa se lahko v takih primerih določijo v sorazmerju z urami opravljenega dela ali zaslužka.

Pod določnimi pogoji lahko nacionalne zakonodaje določijo spodnjo mejo števila delovnih ur krajšega delovnega časa ali spodnje meje zaslužka.

- Priporočilo št. 182 o delu s krajšim delovnim časom, 1994. To priporočilo dopolnjuje konvencijo št. 175 o delu s krajšim delovnim časom.

⁷ Kresal in Končar 2000, 52

- Konvencija št. 177 o delu na domu, 1996 je bila sprejeta predvsem zaradi enakega obravnavanja dela na domu z ostalimi delavci, ki delajo na sedežu delodajalca (v nadaljevanju. matični delavci).

Konvencija določa široko definicijo dela na domu. Prvi člen konvencije določa, da izraz "delo na domu" pomeni delo, ki ga opravlja oseba, na katero se obračamo kot na delavca/delavko na domu; v njegovem/njenem domu ali v drugih prostorih po njegovi/njeni izbiri, ki se razlikujejo od delovnega prostora; za plačilo; katerega rezultat je proizvod ali storitev, kakršno je določil delodajalec, ne glede na to, kdo zagotavlja orodje, surovine in druge uporabljene vložke. Zaposlene osebe ne pridobijo statusa delavca na domu, če samo občasno opravljajo delo doma, prav tako pa ne oseba, ki je neodvisna in ekonomsko samostojna. V prvem primeru gre le za organizacijo dela. Delodajalec lahko občasno dovoli delavcu, da določeno delo opravi doma. V drugem primeru pa bi v skladu z nacionalno zakonodajo šlo za primer samozaposlene osebe, obrtnike, samostojne podjetnike ipd.

- priporočilo št. 183 o delu na domu, 1996
- priporočilo št. 184 o delu na domu, sprejeto 1996 v Ženevi dopolnjuje konvencijo o delu na domu. Podrobneje določa pogoje, ki jih morajo izpolnjevati članice za izvajanje dela na domu zaradi enakega obravnavanja delavcev, predvsem na področju nadzora nad delom na domu, najnižje starosti za sklenitev delovnega razmerja, zagotavlja pravice do organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, plačila za delo, varnosti in zdravja pri delu, delovnih ur, počitka in dopusta, socialne varnosti in varstva materinstva in varstva v primeru prenehanja delovnega razmerja.

3.4 Evropska skupnost

- Listina Evropske skupnosti (EU) o temeljnih socialnih pravicah, 1989. Izraža temeljna načela, na katerih naj bi slonela politika Skupnosti. V dvanajstih poglavjih so opredeljene temeljne pravice delavcev. V poglavju izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev dokument navaja, naj sledi proces ohranitve, izboljševanja in vzdrževanja napredka zlasti na področju trajanja in organiziranja delovnega časa in tudi drugih oblik zaposlitve. Poleg pogodbe za nedoločen čas omenja pogodbo za določen čas, pogodbo za krajši delovni čas, sezonsko in začasno delo.

3.5 Direktive EU

Direktive neposredno niso uporabne. V državah članicah jih mora zakonodajalec z notranjim predpisom vnesti v pravni red države, da začnejo učinkovati. Če država zamuja z notranjimi predpisi, pa po določenem času lahko pride do neposredne uporabe.

Direktive s področja Delovno pravo:

- 91/533 EEC (obveščenost delavcev o delovnih pogojih)
- 97/81 EC (delo s krajšim delovnim časom), je bila sprejeta leta 1997. Direktiva določa kot temeljno načelo – načelo nediskriminacije. Za delavce s krajšim delovnim časom se štejejo tisti, ki delajo na teden ali v povprečju enega leta manj kot znaša delovni čas delavcev ki delajo s polnim delovnim časom. Primerljivost se ugotavlja najprej na ravni podjetja, če pa to ni izvedljivo, pa na ravni kolektivne pogodbe. Delavci zato, ker delajo krajši delovni čas, ne smejo biti obravnavani bolj neugodno kot delavci, ki so zaposleni za poln delovni čas.

Delodajalci so o tej obliki zaposlitve dolžni obveščati delavske predstavnike. Delavcem s krajšim delovnim časom se mora omogočiti prehode iz zaposlitve s krajšim delovnim časom v polni delovni čas in obratno. Delavcem s krajšim delovnim časom mora biti omogočen dostop do zaposlitev na vseh delovnih mestih, tudi vodstvenih. Imeti morajo enake možnosti izobraževanja in izpopolnjevanja kot delavci zaposleni za poln delovni čas.

- 91/383 EEC (zaposlitev za določen čas)
- 1999/70 EC (zaposlitev za določen čas)
- 93/104 EC (organizacija delovnega časa)

Direktive sprejete s področja “Enaka obravnava žensk in moških”:

- 75/117/ EEC (enako plačilo moškemu in ženski za enako delo in za delo enake vrednosti)
- 76/207/EEC (enako obravnavo moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja in delovnih pogojev)
- 92/85/EEC (varnost in zdravje nosečih delavk in delavk določen čas po porodu)
- 2000/43/EC (enaka obravnava oseb, ne glede na raso ali etično pripadnost)



4 ZAKONSKA UREDITEV DELOVNEGA RAZMERJA PRI NAS

Za lažje razumevanje tematike bom v nadaljevanju najprej obravnavala zakon o delovnih razmerjih na splošno v vsebinskem smislu z zgodovinskim razvojem, temu bodo sledile navedbe ključne značilnosti pogodbe o zaposlitvi, njena vsebina in posebnosti.

4.1 Zgodovinski razvoj

Individualna delovna razmerja kot tudi pravila kolektivnega dogovarjanja je do sprejema novega zakona urejal slovenski Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90,5/91 in 71/93 - ZDR), ki je bil v osnovnem besedilu sprejet še pred osamosvojitvijo Republike Slovenije, ob upoštevanju zveznega zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90 - ZTPDR). ZDR ni ponavljal ali povzemal določb zveznega zakona, temveč je jasneje in podrobneje uredil tista vprašanja, pri katerih je ostal zvezni zakon nedorečen, ter specifično uredil vrsto vprašanj, ki jih je zvezna vlada prepustila republiškim predpisom⁸.

Oba, zvezni in republiški zakon sta bila ob uveljavitvi sodobna. Zasnovana sta bila s ciljem uveljavitve tržnih zakonitosti in novih družbenoekonomskih odnosov.

V primerjavi z ZDR, ki je urejal tako individualna kot kolektivna delovna razmerja, je novi zakon uredil le individualna razmerja, torej razmerja, ki nastajajo med delavcem in delodajalcem na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Kolektivna razmerja, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb se po novem urejujejo s posebnim Zakonom o kolektivnih pogodbah. Novi zakon ureja le zaposlitvena razmerja ki nastajajo, to so razmerja, ki nastanejo med strankama na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Opuščena je pogodba o delu, ki jo je za opravljanje začasnih in občasnih del poznal ZDR.

Zvezni in republiški zakon sta kljub nekaterim pomanjkljivostim zapolnjevala praznino do sprejetja novega zakona tudi imenovanega Zakon o delovnih razmerjih, ki je v nekem smislu kontinuiteta zagotavljanja nekaterih pravic, ki so bile že doslej uveljavljene na območju naše države.

Individualna delovna razmerja so torej v Sloveniji zakonsko urejena v novem Zakonu o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet 24.4.2002 (Uradni list RS št. 42/02).

V prvem členu splošnih določb zakon pove smisel in namen zakonskega urejanja individualnih delovnih razmerij, in se prav v tem delu bistveno razlikuje od starega, ki je v določeni meri že vzpostavil razmerje delavec-delodajalec, vendar ga ni v celoti razčlenil.

Ta zakon ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem.

⁸ Belopavlovič 2003, 21

Cilj zakona je vključevanje v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju.

4.2 Pogodbena narava delovnih razmerij

Pogodbena delovna razmerje je tisto delovno razmerje, ki se sklene s pogodbo o zaposlitvi, za katero je značilna osebna povezanost strank. Ta se definira kot pogodba, s katero se ena stranka zaveže, da bo opravljala praviloma podrobneje določeno nesamostojno dejavnost, katere obseg je najpogosteje časovno določen, druga stranka pa se zaveže to dejavnost plačati. Prva značilnost pogodbe o zaposlitvi je podrejenost delojemalca. Delojemalec daje svoje delo na razpolago. Druga značilnost je pravica do plačila. Nadaljnja sestavina pogodbe o zaposlitvi je njeno trajanje. Splošno uveljavljeno je, da se delovna razmerja v načelu sklepajo dolgoročno.

Pogodbena narava delovnih razmerij je v celoti opredeljena z novim ZDR, ki obsega 246 členov in v desetih poglavjih v celoti ureja vsa vprašanja pogodbe o zaposlitvi, kot podlago za nastanek delovnega razmerja.

4.3 Pogodba o zaposlitvi

Novi ZDR v prvem poglavju imenovanem Splošne določbe obravnava pogodbo o zaposlitvi. Za pogodbo o zaposlitvi zakon navaja, da je sklenjena za nedoločen čas, če v njej ni izrecno določen čas trajanja oz. če ni bila sklenjena ob nastopu dela v pisni obliki.

Kajti kljub predpisani obličnosti pogodbe, da se sklene v pisni obliki, pa kršitev te določbe ne pomeni neveljavnosti pogodbe. Tako je predvidena domneva obstoja delovnega razmerja, če obstajajo elementi delovnega razmerja in delavec opravlja delo ter pri tem dvomi, da je zaposlen pri delodajalcu po pogodbi o zaposlitvi. To pomeni, da pisnost ne predstavlja konstitutivnega elementa pogodbe o zaposlitvi, ampak služi kot dokaz obstoja pogodbe in s tem tudi delovnega razmerja. Določbe o obliki pogodbe o zaposlitvi so v interesu delavca, in zato če niso upoštevane, posledice za delavca ne smejo biti neugodne.

Z nastopom dela, če ta slučajno ni določen v pogodbi velja za nastop dela datum sklenitve pogodbe, se vključi delavca v socialno zavarovanje, ki ga opredeljuje Ustava RS v 50. členu. Zakon o prispevkih za socialno varnost⁹ med te prispevke vključuje pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, porodniško varstvo in zaposlovanje. Ob sklenitvi pogodbe je delodajalec dolžan na podlagi

⁹ UL RS 1996, 5

predpisov o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja delavca vključiti v socialno zavarovanje. Rok za prijavo je 8 dni.

Stranki pogodbe sta delodajalec in delavec. Delodajalec je vsakdo, ki zaposluje delavca in je lahko pravna ali fizična oseba. Sposobnost skleniti pogodbo ima delavec ko je star 15 let. Državljeni iz drugih držav lahko sklenejo pogodbo, če izpolnjujejo pogoje določene s posebnim zakonom, s katerim se ureja zaposlovanje tujcev. Ker zakon predpisuje določene specifične rešitve za manjše delodajalce v skladu z dogovorom med socialnimi partnerji, določa da se za manjšega delodajalca šteje tisti, ki zaposluje manj kot 10 ljudi.

Zakonsko opredeljena pogodbeno svoboda se pojmuje kot pravica do proste odločitve delodajalca, s katerim kandidatom bo sklenil pogodbo o zaposlitvi. Ta načelna pogodbeno svoboda ima določene zakonske prepovedi (otroci, mladina, varstvo materinstva). Obvezno je tudi upoštevati vnaprej dane oziroma zahtevane pogoje. Zakon zavezuje tako delavca o izpolnjevanju pogojev za zaposlitev, kot delodajalca, da sklene pogodbo samo z delavcem, ki te pogoje izpolnjuje.

Prepoved diskriminacije je v 6. členu zakona poudarjena tako, kot je že poudarjena v številnih mednarodnih dokumentih pri zaposlovanju in poklicih, in zahteva predvsem enako obravnavanje moških in žensk glede možnosti zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, enakem nagrajevanju moških in žensk za enako delo. Ta člen dopolnjuje še Ustava RS z vsebino 14. člena, ki med človekovimi pravicami in svoboščinami zagotavlja enakost spolov, narodnosti, ras, barve kože, starosti jezika, vere, političnega in drugega prepričanja, članstva v sindikatu, izobrazbe, rojstvo, gmotno stanje, družbeni položaj in katerokoli drugo osebno okoliščino.

Stranki imata pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi tako pravice kot obveznosti. Sem spada objava prostih delovnih mest. Ustava RS v 49. členu določa, da je vsakomur dostopno vsako delovno mesto pod enakimi pogoji. Objava mora vsebovati pogoje, ki so predpisani ali zahtevani s strani delodajalca. Rok za prijavo je po zakonu najmanj 8 dni od objave oglasa. Izjemoma se lahko sklene pogodba o zaposlitvi brez oglasa. Primere sklepanja zaposlitve brez oglasa ZDR določa v 24. členu.

V postopku izbire ima delodajalec pravico zahtevati le tista dokazila, ki se nanašajo na izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela (spričevala, diplome). Delodajalec ne sme kandidatu postavljati vprašanj, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Prav tako pa kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delom na delovnem mestu.

Zakon dopušča možnost predhodnega preizkusa kandidatovega znanja oziroma sposobnosti za opravljanje dela, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Tak

predhodni preizkus znanja naj bi odpravil delodajalcem strah glede delavčeve sposobnosti. Preizkus znanja oziroma sposobnosti se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, ki naj bi ga bodoči delavec opravljal. Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v zvezi z delom. Izrecno pa je po zakonu prepovedano, da delodajalec zahteva od kandidatov za zaposlitev podatke o načrtovanju družine, družinskem in zakonskem stanu in prav tako delodajalec ne sme postavljati vprašanj o nosečnosti- razen v primeru da gre za ukrepe varnosti in zdravja pri delu.

Vsebino pogodbe o zaposlitvi zakon v 29. in 30. členu definira z obveznimi sestavinami v pogodbi o zaposlitvi. Obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi so: podatki o pogodbenih strankah- navedba njunega bivališča oziroma sedeža, datum nastopa dela, naziv delovnega mesta oz podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi, kraj opravljanja dela, čas trajanja delovnega razmerja če je sklenjena pogodba za določen čas, določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom, določilo o dnevnem in tedenskem rednem delovnem času in razporeditev delovnega časa, določilo o osnovni plači, ki pripada delavcu za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, druge elemente za določanje plače in o morebitnih drugih plačilih, določilo o letnem dopustu oz. načinu določanja letnega dopusta, dolžina odpovednih rokov; če le ti niso določeni se upošteva odpovedni rok, določen z zakonom o delovnih razmerjih; zahteva se navedba kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oz. splošnih aktih delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca ter dodatne sestavine, ki morajo biti prav tako opredeljene v pogodbi vkolikor so posebne pravice in obveznosti med strankama pogodbe tudi dogovorjene (konkurenčna klavzula, izraba dopusta v primeru več zaposlitev s krajšim delovnim časom, uresničevanje pravic in obveznosti delavca, ki opravlja dopolnilno delo.)

Vkolikor bi pogodba o zaposlitvi vsebovala določilo, ki bi bilo v nasprotju z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca, bi to pomenilo ničnost konkretnega spornega določila od trenutka sklenitve te pogodbe. Določbe zakona, kolektivnih pogodb oz. splošnih aktov delodajalca so sestavni del pogodbe o zaposlitvi in jo dopolnjujejo, ali pa stopajo na mesto določil, če le ta niso skladna z njimi.

Ker pomeni izguba zaposlitve za večino delavcev tudi izgubo vira rednih dohodkov in socialne varnosti, večina pravnih redov posebej varuje delavčev interes za ohranitev zaposlitve. Med tistimi minimalnimi pravicami, ki jih zagotavlja zakon, so za delavca najpomembnejša prav vprašanja, vezana na njegovo varstvo ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa za katerega je bila sklenjena
- s smrtjo delavca ali delodajalca (fizične osebe)

- s sporazumno razveljavitvijo
- z redno ali izredno odpovedjo
- s sodbo sodišča
- po samem zakonu v primerih, ki jih določa zakon

Pogodbeno razmerje lahko tudi miruje zaradi določenih okoliščin oziroma razlogov v določenem obdobju, v katerem delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen, če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca. To mirujoče obdobje pogodbenega razmerja se imenuje suspenz.



5 POSEBNOSTI POGODB O ZAPOSLOTVI

Ob uveljavitvi vedno bolj svobodne konkurence pri vrednotenju produkcijskih faktorjev na svetovnih trgih (globalizacija) se je pojavila zahteva tudi po spremembah delovnega in socialnega prava. Glavna sestavina teh sprememb je zagotavljanje prožnih (fleksibilnih) delovnih razmerij, ter povečana vloga države in socialnih partnerjev pri vzpodbujanju zaposlovanja (aktivna politika zaposlovanja). Vsebina uvajanja prožnosti v sfero delovnih razmerij je tudi v deregulaciji in individualizaciji delovnih pogojev, za kar se zavzemajo predvsem delodajalci¹⁰.

»Delodajalci sledijo strategiji dodane vrednosti, ki jo dosegajo med drugimi tudi s strategijo minimaliziranja vseh stroškov, da bi dosegli čim večjo tržno in dohodkovno učinkovitost.«¹¹

Zato se v praksi kot v delovnopравни teoriji pogosto pojavljajo primeri, ko bodisi čas, bodisi kraj ali druge okoliščine dela narekujejo posebno urejanje. Zakon o delovnih razmerjih take izjeme od splošnih pravil obravnava v svoji vsebini od člena št. 52 do člena št. 72 kot posebnosti pogodb o zaposlitvi. Sam proces uvajanja prožnejših oblik delovnih razmerij, ki jih zakon ureja v poglavju kot posebnosti pogodb o zaposlitvi, ne sme vplivati na izgubo zakonskega varstva temeljnih pravic delavcev, prav tako pa ne sme vplivati na opustitev formalnopravnih jamstev za uveljavitev in varstvo teh pravic.

Zakon o delovnih razmerjih ureja posebnosti pogodbe o zaposlitvi, ko gre za

- opravljanje dela pri drugem delodajalcu-uporabniku (temporary employment),
- opravljanje javnih del,
- opravljanje dela s krajšim delovnim časom (part time),
- opravljanje dela na domu (homework) in
- opravljanje poslovodnega dela.

5.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas (temporary agency work)

5.1.1 Pravna ureditev pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Naša zakonodaja v veliki meri upošteva evropsko pravo. Direktive evropske unije, posebno direktive s področja "Delovno pravo" so za našo zakonodajno ureditev zelo pomembne. Med njimi ima največjo težo direktiva 1999/70EC. Glavno izhodišče te direktive je v tem, da je pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pravilo, ostale oblike pa so le izjeme.

Po tej direktivi je pogodba o zaposlitvi za določen čas pogodba, kjer je konec veljavnosti določen z objektivnimi pogoji: z iztekom določenega časa oziroma z določenim datumom, z dokončanjem določene naloge, z nastopom določenega dogodka.

¹⁰ Vodovnik 2001, 343

Namenjena je delavcem, ki imajo pogodbo o zaposlitvi sklenjeno neposredno z delodajalcem. Namen je izboljšati kvaliteto te oblike dela z uveljavljanjem načela enakega obravnavanja in preprečevati zlorabe zaporednega sklepanja pogodb.

Nova zakonodaja ureja pogodbo o zaposlitvi za določen čas v posebnem podpoglavju v členih od 52-56, v čl. 77 obravnava prenehanje pogodbe o zaposlitvi in nekaterih drugih členih v katerih se le posredno omenja pogodba o zaposlitvi za določen čas le v posameznem odstavku ali alineji; tako čl. 10/2 govori o navedbi časa v pogodbi o zaposlitvi, čl. 23/4 o obvezni objavi delovnega mesta za nedoločen čas zaposlenim za določen čas, čl. 24 govori o izjemah, ko se pogodba o zaposlitvi sklene brez predhodne objave, čl. 29/1, alineja 5, o letnem dopustu, čl. 229, 230 in 231 so kazenske določbe itn. Zakonodaja izhaja iz potrebe po vzpodbudi zaposlovanja s primerno ter ustrezno ureditvijo fleksibilnih oblik zaposlovanja. Delodajalci svojo željo po fleksibilnejših delovnih razmerjih oziroma po sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas utemeljujejo tudi z bojznijo, da se delavec, ki ga bodo trajno zaposlili, ne bo izkazal za primerne in sposobnega za opravljanje dela ter da ne bo izpolnil delodajalčevih pričakovanj, ter s skrbjo, da delavca ne bo mogoče odpustiti, tudi če bodo za to obstajali utemeljeni razlogi. Zakonodaja torej pogodbo o zaposlitvi za določen čas smatra kot posebno pogodbo o zaposlitvi primerno za fleksibilno obliko zaposlovanja. Vendar pa se njena preširoka uporaba lahko sprevrže v izigravanje določil o odpuščanju delavcev, ki delavcem ob odpovedi zagotavljajo pravice, kot so odpovedni roki in odpravnine. Zato nova zakonodaja preprečuje zlorabe z uvajanjem absolutnega časa, v katerem je možno (ponovno) sklepati takšne pogodbe. Zakon o delovnih razmerjih v ureditvi te pogodbe izhaja iz ravnotežja med fleksibilnostjo in varnostjo delovnopravnega in socialnopravnega položaja delavcev, in pa potrebe po načelu enakega obravnavanja teh delavcev.

Interesi delodajalcev in delavcev pri sklepanju te pogodbe so različni. Zakon je zato sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas omejil tako časovno kot po vsebini, hkrati pa zakon v svojih določbah zahteva, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene na enak način kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas.

5.1.2 Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi za določen čas se sklene na enak način kot pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Pred sklenitvijo se zahteva obvezna objava prostih delovnih mest, razen v primerih ko objava prostih delovnih mest ni potrebna. Zakon o delovnih razmerjih v 23. in 24. členu določa, da in kdaj objava prostih delovnih mest ni potrebna; če gre za zaposlitev delavca za določen čas, ki po svoji naravi traja največ tri mesece, če

¹¹ Vodovnik 2003, 74

gre za zaposlitev za nedoločen čas osebe, ki je pri delodajalcu opravljala pripravništvo, oziroma ki je bila pri delodajalcu zaposlena za določen čas in če gre za 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.

Sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas je v naši zakonodaji omejeno časovno in vsebinsko tako da Zakon o delovnih razmerjih taksativno navaja razloge, kdaj je zaposlitev za določen čas sploh mogoča. Razlogi za zaposlitev delavca za določen čas izhajajo predvsem iz narave dela, ki ga je potrebno opraviti.

Pogodba za določen čas se po Zakonu o delovnih razmerjih lahko sklene le takrat, ko gre za:

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

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti pa se lahko za manjše delodajalce določi sklepanje teh pogodb tudi zaradi drugih razlogov, ki niso navedeni v zakonu.

Načeloma je pogodba o zaposlitvi pisna¹², toda kršitev tega določila ne vpliva na obstoj in veljavnost pogodbe o zaposlitvi¹³ je pa to prekršek delodajalca po kazenskih določbah zakona o delovnih razmerjih. ZDR v 29. členu določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi kar pomeni konkretizacijo 10. člena zakona ki zahteva pisnost pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

5.1.3 Element časa v pogodbi o zaposlitvi za določen čas

V 53. členu Zakon o delovnih razmerjih predvideva časovno omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem za isto delo, katerega neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti – razen v primerih, ki jih določa zakon. Zakon skuša delavce pred zlorabo instituta pogodbe o zaposlitvi za določen čas s strani delodajalca varovati tudi tako, da trimesečna ali krajša prekinitvev ne pomeni prekinitvev neprekinjenega omenjenega dveletnega obdobja.

Zakon torej določa, da delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb za določen čas z istim delavcem za isto delo, če bi taka pogodba oziroma več takih pogodb skupaj trajale več kot dve leti.

Delodajalcu se sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas z novim delavcem bolj izplača, kot pa ga zaposliti s pogodbo za nedoločen čas. Delodajalec bo po določenem času lahko delavca odslovil, če ga ne potrebuje več, pri tem pa mu ni potrebno iti skozi postopek odpovedi delovnega razmerja, ki je lahko zamuden zaradi odpovednega roka, je pravno zapleten (redna, izredna odpoved, zakoniti razlogi za odpoved) in drag (odpravnina, odškodnina, pravna svetovanja itn). Pogodba o zaposlitvi za določen čas je eden izmed institutov, ki zagotavlja fleksibilnost delovnega razmerja, vendar pa se njena preširoka uporaba lahko kaj hitro sprevrže v izigravanje. Zato je že v splošnih določbah o pogodbi o zaposlitvi zapisano, da se pogodba o zaposlitvi praviloma sklepa za nedoločen čas ter da je sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas le izjema. To je tudi razlog, da zakon o delovnih razmerjih v 23. členu navaja da mora delodajalec pravočasno obveščati delavce zaposlene za določen čas o prostih delovnih mestih za nedoločen čas z objavo na oglasni deski oziroma na oglasnem mestu na sedežu podjetja¹⁴. Tako je delavec, ki opravlja delo ki je izgubilo naravo začasnosti obveščen o tem s strani delodajalca in je zagotovljena lažja prehodnost iz atipične oblike zaposlitve v tipično. Delodajalec seveda lahko interno že sam osebno ali kako drugače obvesti delavce o tem in jim ponudi ustrezno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

¹² ZDR 2002, čl. 15

¹³ ZDR 2002, čl. 10

¹⁴ 4. odst. 23. člena ZDR, 2002

5.1.4 Postopno uvajanje časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas

V Sloveniji je bilo v letu 2004 po statističnih informacijah 797 tisoč zaposlenih oseb, od katerih je bilo zaposlenih za nedoločen čas 656 tisoč oseb (82,30%), za določen čas pa 142 tisoč oseb (17,81%). Ter nekaj samozaposlenih oseb in nekaj pomagajočih družinskih članov¹⁵.

Za postopno uvajanje časovne omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas je v okviru prehodnih določb zakon o delovnih razmerjih v 237. členu predvidel prehodno obdobje, v katerem bodo lahko delodajalci sklepali pogodbe za določen čas, in sicer za čas do treh let. Za večje delodajalce bo ta možnost obstajala do leta 2007, za manjše delodajalce pa do leta 2010.

5.1.5 Načelo enakega obravnavanja

Načelo enakega obravnavanja vsebujejo že direktive evropske unije. Načelo je poudarjeno posebej v direktivi 1999/70/EC, 4. člen aneksa, katere namen je izboljšati delo za določen čas tudi z uresničevanjem načela enakega obravnavanja (principle of non-discrimination), iz katerega izhaja, da delavec, zaposlen za določen čas, ne sme biti samo zaradi tega obravnavan manj ugodno glede na primerljivega delavca s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Tudi delovni pogoji delovnih izkušenj se mora enako obravnavati za obe kategoriji delavcev, drugačna obravnava pa je dopustna samo, če temelji na utemeljeni objektivni razlagi, torej stvarnemu razlogu.

Zakon o delovnih razmerjih v 55. členu določa, da imata pogodbeni stranki v času trajanja delovnega razmerja za določen čas enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

Naš zakon tako sledi evropskim standardom. Delodajalec mora plačevati delavcu zaposlenemu za določen čas vse prispevke. Delavec, zaposlen za določen čas je torej zavarovan v vseh zavarovanjih: v zavarovanju za primer brezposelnosti, v pokojninskem in invalidskem zavarovanju in v zdravstvenem zavarovanju.

Delodajalec mora delavcu zaposlenemu za določen čas omogočiti izrabo letnega dopusta. Peta alineja 29. člena zakona o delovnih razmerjih določa, da mora pogodba o zaposlitvi vsebovati čas trajanja delovnega razmerja in določilo o izrabi letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas.«V posameznem koledarskem letu ima delavec pravico do izrabe sorazmernega dela dopusta (ene dvanajstine letnega dopusta za vsak mesec dela) v primerih ko še ne pridobi pravice do celotnega letnega dopusta in tudi v primeru, če mu v določenem koledarskem letu delovno razmerje preneha še pred 1. julijem.«¹⁶

¹⁵ Statistični urad RS 2005, Statistične informacije št. 185/2005

¹⁶ ZDR 2002, člen 162

Prav tako ima delavec tudi pravico do odmora med delovnim časom in sicer 30 minut če dela osem ur¹⁷ na dan.

5.1.6 Sezonsko delo-posebnost pogodb o zaposlitvi za določen čas

Sezonsko delo je svojstveno in ga zato lahko obravnavamo kot posebnost med pogodbami o zaposlitvi za določen čas. Značilnost sezonskih del je v stalno ponavljajoči prisotnosti potreb po delavcih, vendar le periodično eno ali dve sezoni v letu. Najpogosteje so take potrebe prisotne v kmetijski panogi, prav tako v panogi gradbeništva in turizma.

Delavci zaposleni za čas sezonskih del so v slabšem položaju kot drugi delavci zaposleni za določen čas. Sezonski delavci skoraj nimajo upanja, da jih bo delodajalec zaposlil po koncu sezone, saj ni trajnejših potreb po delavcih zato so delavci izven sezone delodajalcu povsem odveč. Po končanem sezonskem delu se delavci znajdejo zopet v slabšem socialnem položaju. 56. členu ZDR poslabšan položaj sezonskega delavca omili saj dovoljuje, da se sezonskemu delavcu za čas opravljanja sezonskega dela oziroma dela v neenakomerni razporeditvi delovnega časa brez presledka najmanj tri mesece v letu in pri tem opravi več ur, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, na njegovo zahtevo ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom. Ti delovni dnevi se štejejo v delovno dobo, tako kot če bi bil na delu, vendar skupna delovna doba ne sme biti daljša kot dvanajst mesecev v letu.

5.1.7 Zaposlovanje po potrebi ali delo na poziv

Zaposlovanje po potrebi je oblika zaposlitve v skladu s katero delavec dela samo takrat, kadar ga potrebujejo in je plačan izključno glede na količino opravljenega dela. Pojavlja se kot oblika pogodbe o zaposlitvi v državah EU. Takšen način dela, ki ni primerljiv s polnim delovnim časom, prav tako pa tudi ne z zaposlitvijo s polovičnim delovnim časom ni v nasprotju s pravom Evropske unije. Delavec v času ko dela ni, ne dobi nikakršnega plačila zato je tako zaposlovanje do neke mere moralno sporno in diskriminatorno. Na sodišče Evropskih skupnosti v Luksemburgu je bilo naslovljeno vprašanje avstrijskega vrhovnega sodišča o moralni spornosti in diskriminatornosti tako zaposlenih delavcev. Odločitev sodišča v Luksemburgu pa je presenetljiva. Odločilo je, navajam:

»Tako delo ni moralno sporno saj ne gre niti za diskriminacijo tako zaposlenih delavcev niti za diskriminacijo žensk, ki predstavljajo večino tako zaposlenih. Sodišče Evropskih skupnosti je v Luksemburgu dne 16.10.2004 z omenjeno odločitvijo odreagiralo na vprašanje, ki ga je nanj naslovlilo avstrijsko vrhovno sodišče.«¹⁸

¹⁷ ZDR 2002, člen 154

¹⁸ <http://24ur.com/naslovnica/eu/20041016-2047505.php?RXN=30>

Delavec v času ko dela ni ne dobi nikakršnega plačila in mu gre za eksistencialno vprašanje, ki je tudi moralno zato je taka odločitev sodišča v Luksemburgu presenetljiva.

5.1.8 Pripravnništvo posebnost pogodb o zaposlitvi za določen čas

»Kdor prvič začne opravljati delo, ustrežno vrsti in stopnji svoje strokovne izobrazbe, ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, lahko sklene pogodbo kot pripravnik, če je na ravni dejavnosti tako določeno v zakonu ali kolektivni pogodbi«¹⁹. Pripravnništvo po Zakonu o delovnih razmerjih torej ni obvezno, zakon prepušča pripravnništvo kolektivnim pogodbam na ravni dejavnosti in drugim zakonom, kajti nekateri izobraževalni programi usposabljaajo mlade ljudi za samostojno delo, nekateri pa še ne.

Odločitev o uvedbi pripravnništva je prepuščena tistim, ki podrobneje poznajo potrebe stroke oziroma dejavnosti ter usposobljenost diplomantov različnih šol, ki se v teh dejavnostih zaposlujejo.

Poklicno izobraževanje se smatra, če je uspešno končano, že usposabljanje za samostojno delo, zato vajencem poskusnega dela ni potrebno opravljati²⁰.

Trajanje pripravnništva ne sme biti daljše od enega leta, lahko pa se na predlog mentorja skrajša, vendar največ do polovice. Če pripravnik dela s krajšim delovnim časom od polnega se lahko pripravnništvo podaljša največ za šest mesecev, prav tako pa se lahko pripravnništvo podaljša za čas neopravičene odsotnosti z dela, ki traja dlje kot 20 delovnih dni, razen za čas letnega dopusta²¹.

Potek pripravnništva, mentorstvo in način spremljanja in ocenjevanja Zakon o delovnih razmerjih ne določa, pač pa določa pred iztekom pripravniške dobe zaključni del pripravnništva v obliki izpita, ki ga mora pripravnik opraviti ob koncu pripravnništva.

V času izvajanja pripravnništva delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen v izjemnih primerih²².

Pripravnik delodajalec lahko zaposli za nedoločen čas brez javne objave²³.

Pripravnništvo Zakon o delovnih razmerjih obravnava v členih od 120-124.

Tudi v primerih, ko pripravnništvo ni predvideno, je možno delavca zaposliti za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja oziroma izobraževanja. Tak delavec nima statusa pripravnika, zato za njega ni možno uporabljati 140. člen (plačilo pripravnikom), pa tudi ne členov 121 (trajanje pripravnništva) in 123. člen (omejitev odpovedi pripravniku s strani delodajalca).

¹⁹ ZDR, člen 120

²⁰ Ibridem

²¹ ZDR, člen 121

²² ZDR, člen 123

5.1.9 Poskusno delo

Delavec in delodajalec se po 125. členu ZDR lahko dogovorita v pogodbi o zaposlitvi o poskusnem delu, ki traja največ šest mesecev in se lahko podaljša v primeru začasne odsotnosti z dela. Predvidena je tudi možnost, da delavec odpove oziroma prekine pogodbo o zaposlitvi v času trajanja poskusnega dela, obvezen je sedemdnevni odpovedni rok. V primeru da delavec ne opravi uspešno poskusnega dela, mu lahko delodajalec po preteku poskusnega dela odpove pogodbo o zaposlitvi. V času trajanja poskusnega dela pa delodajalec delavcu ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen v izrednih primerih.

5.1.10 Posledice nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas

V 54. členu zakon o delovnih razmerjih navaja, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas, ki je sklenjena v nasprotju s kolektivno pogodbo ali zakonom o delovnem razmerju smatra, kot pogodba o zaposlitvi sklenjena z delavcem za nedoločen čas. Prav tako se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi.

S to določbo zakon preprečuje izigravanje instituta pogodbe o zaposlitvi za določen čas v primerih, ko za njihovo sklepanje ni utemeljenega razloga.

Delodajalec se mora pri svoji težnji sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas zavedati, da ga lahko nezakonito sklepanje te pogodbe v končni fazi stane še več, saj bo v primeru sodnega postopka moral nositi še stroške postopka ter vzeti delavca nazaj na delo.

V 229. členu Zakona o delovnih razmerjih je navedena kazen za delodajalca 1.000.000,00 tolarjev za pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno za določen čas v nasprotju s prvim odstavkom 52. členom zakona. Delodajalec bo denarno kaznovan tudi v primeru kršitve 53. člena zakona obenem pa se bo v skladu s 54. členom zakona štelo, da je z delavcem sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

V 231. členu zakon nalaga kazen takoj na kraju prekrška: delodajalcu v višini 300.000,00 tolarjev oziroma delodajalcu fizični osebi v višini 200.000,00 tolarjev če je kršil 29. člen zakona in ni javno objavil oziroma obvestil delavcev zaposlenih za določen čas o prostih delovnih mestih za nedoločen čas.

Kazensko odgovornost za delodajalce zaradi kršitev zakona o delovnih razmerjih zakon navaja v členih 229,230 in 231. S temi sankcijami naj bi Zakon o delovnih razmerjih v svojih določbah skušal preprečiti, da bi se delodajalcu izplačalo v odsotnosti zakonitih razlogov umetno sklepati pogodbo o zaposlitvi za določen čas, če obstaja realna trajna potreba po delu nekega delavca.

²³ ZDR, člen 24

5.1.11 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Pogodba o zaposlitvi se preneha, ko poteče čas za katerega je bila sklenjena oziroma s prenehanjem razloga, zaradi katerega je bila pogodba sklenjena.

Pogodba o zaposlitvi lahko preneha tudi v primeru, če se pred pretekom časa za katerega je bila sklenjena, stranki dogovorita in sporazumeta o prenehanju pogodbe ali če nastopijo drugi razlogi za prenehanje pogodbe o zaposlitvi v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih²⁴.

Delovno razmerje, sklenjeno za določen čas preneha s smrtjo delavca ali delodajalca-fizične osebe.

Delovno razmerje lahko preneha tudi s sporazumno razveljavitvijo, s pisnim sporazumom lahko stranki razveljavita pogodbo o zaposlitvi za določen čas.

Zakon o delovnih razmerjih navaja še druge razloge za prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, kot je sodba sodišča, začetek postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave (stečaj, likvidacija) itn.

Po samem zakonu delovno razmerje preneha v primerih, ki jih ta zakon določa in v drugih z zakonom določenih primerih.

5.2 Opravljanje dela pri drugem delodajalcu – uporabniku

Institut zaposlitve za določen čas ima različico, ki jo ZDR ureja kot samostojen institut – delo za delodajalce, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu oziroma uporabniku (temporary employment).

Podjetje uporabnik (user undertaking) pomeni vsako fizično ali pravno osebo, pri kateri, pod njenim nadzorom in navodili začasni delavec opravlja začasno delo. Začasni delavec (temporary agency worker) v tem primeru pomeni osebo s pogodbo o zaposlitvi ali v delovnem razmerju z agencijo za začasno delo z namenom, da jo le ta napoti k podjetju uporabniku na začasno delo pod njegovim nadzorom in po njegovih navodilih²⁵

Delo za delodajalce, ki opravljajo dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku pomeni, da posrednik, ki posreduje začasno delo ponudi najemniku na razpolago delavca (travail interimaire). Delavec, ki sklepa posebno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, je v delovnem razmerju s tem delodajalcem – takoimenovano agencijo za začasno delo.

Agencija za začasno delo (temporary agency) pomeni vsako fizično ali pravno osebo ki v skladu z nacionalno zakonodajo sklepa pogodbe o zaposlitvi ali delovna

²⁴ ZDR, člen 77

²⁵ Bečan 2003, 185

razmerja z začasnimi delavci z namenom, da jih napoti v podjetje uporabnika načasno delo pod njegovim nadzorom in po njegovih navodilih²⁶.

Pogoj za opravljanje dejavnosti posredovanja in zagotavljanja delovne sile je poprejšnja pridobitev koncesijskega pooblastila. Koncesijo izdaja ministrstvo, pristojno za delo

Naša delovnoppravna zakonodaja tega instituta ni poznala do leta 1998, ko je možnost zaposlovanja delavcev z namenom posredovanja njihovega dela drugim uporabnikom uredila novela Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti²⁷, dokončno pa je ta institut uredil novi ZDR v členih od 57-62.

Razmerje med strankami tega instituta je tristransko: posrednik, delodajalec, delavec. Pogodbo o zaposlitvi delavec sklene samo s posrednikom, torej delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja del delavcev drugemu uporabniku. Ob tem zakon določa, da se lahko to razmerje sklene za določen ali za nedoločen čas. Posebnost te pogodbe o zaposlitvi pa je, da opravljačasno delo za podjetje uporabnika po njegovih navodilih.

V času napotitve ima delavec pravico do plače in nadomestila plače, upoštevaje kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo uporabnika oziroma delodajalca²⁸

V času opravljanja dela začasnega delavca pri podjetju uporabniku mora uporabnik upoštevati določbe zakona, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki zavezujejo uporabnika. V primeru, da delodajalec delavcu ne zagotovi delavca pri uporabniku, mu je za čas čakanja na delo dolžan izplačevati nadomestilo plače, ki ne sme biti nižje od 70% minimalne plače.

Poleg pogodbe o zaposlitvi, ki jo sklepa delodajalec z delavcem, mora delodajalec skleniti tudi dogovor z uporabnikom, v katerem so podrobneje določene medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Bistvena sestavina je tudi varnost in zdravje pri delu, zato mora uporabnik delodajalcu predložiti tudi oceno tveganja za delovno mesto, na katerem bo napoteni delavec opravljal delo.

V državah članicah EU se zaposluje delavce prek posrednikov predvsem za sezonska dela v kmetijstvu in turizmu. Največji delež tovrstnih pogodb o zaposlitvi ima med članicami Evropske unije Španija. V Sloveniji pa take oblike zaposlovanja v prejšnji zakonodaji ni bilo zaslediti. Zaposlovanje z namenom posredovanja delavcev drugim uporabnikom je v Sloveniji novost, ki smo jo dobili z novim ZDR. Posebnost tovrstne zaposlitve je lahko v tem, da bo delodajalec plačal le ure opravljenega dela, in tako ne bo ur, ko delavec dejansko ne bi ničesar naredil, kar se pri zaposlitvi za določen

²⁶ Ibridem

²⁷ UL RS 1998, št. 69

²⁸ 2. odstavek 60. člena ZDR, 2002

čas vseeno lahko zgodi. Slaba stran take zaposlitve pa je cena, saj posrednik za svoje delo zahteva provizijo. Tako je poleg plače delavcu potrebno plačati še provizijo posredniku oziroma agenciji, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku.

Delodajalci se najbrž sprašujejo, ali se bolj splača njim samim zaposliti delavca za določen čas, ali pa je bolje delavca pogodbeno najeti pri posredniku. Razlog, zakaj bi delodajalci uporabljali institute posredovanja in zagotavljanja delovne sile so različni. Osnovni razlog je seveda predvsem v tem, da iz določenih razlogov delodajalci ne potrebujejo določenega števila stalno zaposlenih delavcev: včasih je le trenutno povečan obseg dela ali pa delovni proces ne prenese odsotnosti delavcev z dela, v primerih sezonskih potreb po delavcih v panogah kot so kmetijstvo, turizem in gradbeništvo, delodajalec ima lahko omejitve pri zaposlovanju novih delavcev.

Ko gre za omejitve delodajalca pri zaposlovanju novih delavcev je edino možen tak način zaposlovanja delavcev – to je zaposlovanje pri posredniku, ki daje na razpolago delavce za določen čas v najem.

5.3 Opravljanje javnih del

5.3.1 Pojav odstopanja od polne zaposlenosti

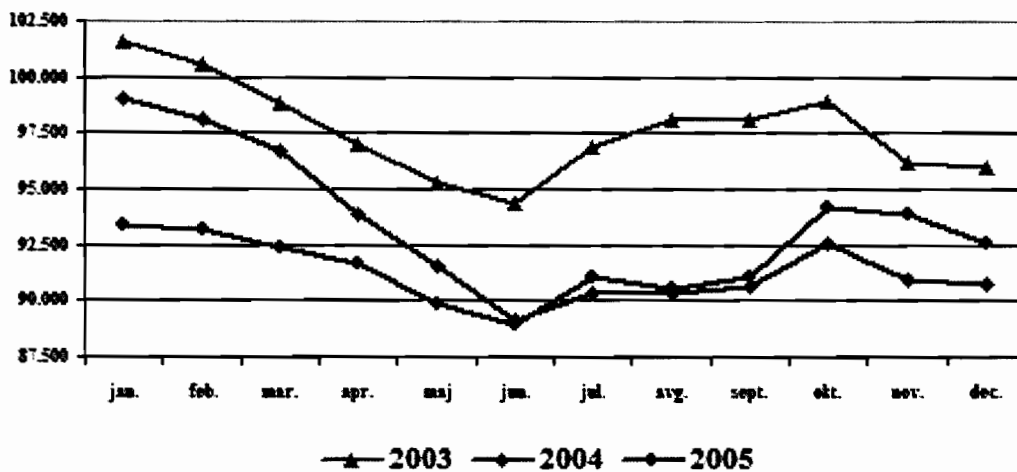
V prejšnji državi Jugoslaviji in njeni družbeni ureditvi je bil trg proste delovne sile neznatn, saj je bila zaposlenost skoraj popolna. S pojavom tržnega gospodarstva pa nas dejanske razmere na trgu delovne sile prisiljujejo v odstopanje od želja o polni zaposlenosti.

Pojav nezaposlenosti kratkoročno uničevalno deluje na različne vidike življenja brezposelnih oseb, dolgoročno pa tudi na stabilnost (politično in gospodarsko) države.

Po statističnih informacijah je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje prijavljenih konec decembra 92.575 brezposelnih oseb, kar je v primerjavi z novembrom za 1,4% manj, glede na december 2004 pa 2% več. Skupni decembrski odliv brezposelnosti je štel 8.937 oseb, zaposlilo pa se je 3.232 oseb²⁹. Število registriranih brezposelnih se stalno spreminja, Slika 5.1 prikazuje gibanje v letih 2003, 2004 in 2005 po mesecih.

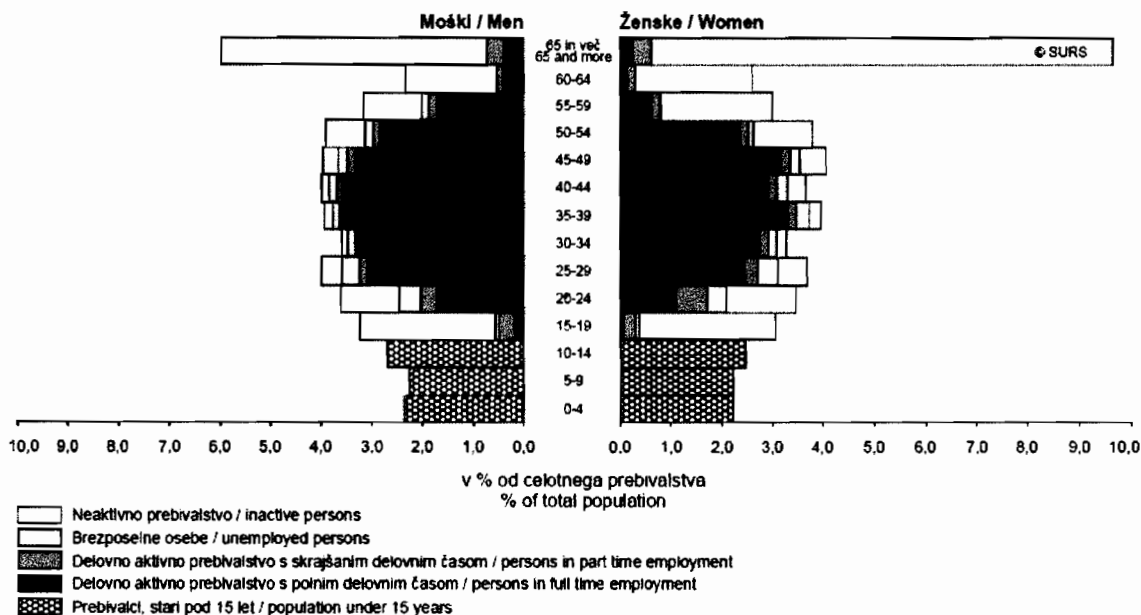
²⁹ <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2005/1205.htm>

Slika 5.1 Gibanje registrirane brezposelnosti



Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/2005/1205.htm>

Slika 5.2 Aktivnost prebivalstva po spolu in starostnih skupinah, 4. četrtletje 2005



Vir: SURS, Statistične informacije št.116 / 12.6.2006

V prvih treh mesecih letos (2006) je bilo v Sloveniji v povprečju 814.646 delovno aktivnih oz. za 0,9% več kot v enakem obdobju lani. V Sloveniji je bilo v prvih treh mesecih 2006 povprečju registriranih 90.007 brezposelnih oseb (kar je za 1,5% manj kot marca lani)³⁰.

³⁰ GZS, Glas gospodarstva, junij 2006, str. 16 in 17

Stopnja brezposelnosti je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu in je izračunana po dveh metodologijah. Ena je anketna brezposelnost (ILO) in druga je registrirana brezposelnost oseb na zavodu za zaposlovanje, ki ustrezajo vsem merilom določenim za brezposelnost s strani zavoda za zaposlovanje³¹.

Po ILO definiciji v Evropski uniji (EU-25) je bila povprečna stopnja brezposelnosti v marcu 2006 8,4%, v državah evro območja pa 8,1%.. Najvišja je bila na Poljskem (16,8%) in Slovaškem (15,7%). Najnižja stopnja brezposelnosti pa je bila na Nizozemskem(4,0%), ter na Irskem (4,2%) in na Danskem (4,3%). V Sloveniji je bila glede na enako metodologijo stopnja ILO brezposelnosti v marcu 2006 6,2%³².

Stopnja brezposelnosti v Sloveniji je manjša kot v primerljivem obdobju lani. Trend rahlega upadanja se kaže v letošnjem letu. Smo se pa nekako sprijaznili s tako stopnjo brezposelnosti, ker je normalna posledica družbenoekonomskih razmer v katerih ima glavno besedo trg. Kljub temu pa je država stalno aktivna na področju brezposelnosti predvsem na področju vzpodbujanja in pomoči z aktivno politiko zaposlovanja.

5.3.2 Aktivna politika zaposlovanja

Tradicionalno pojmovanje, ki je brezposelnost enačilo z izgubljenim in neperspektivnim časom v življenju človeka, je večinoma že preživeto. Študije mednarodne organizacije dela (ILO), Programa združenih narodov za razvoj (UNDP) in Svetovne banke (WB) kažejo, da je v državah, v katerih jemljejo spremembe na živahnem, odprtem trgu delovne sile manj tragično - ciklusi zaposlenosti se menjavajo ali vsaj občasno prekinjajo z brezposelnostjo brez večjih pretresov, manj težav s socialnimi problemi, psihološkimi in zdravstvenimi zapleti kot v nacionalnih gospodarstvih s togim in zaprtim trgom kadrov, kjer imajo izgubo zaposlitve za katastrofo³³.

Po ugotovitvah ameriškega združenja za enake možnosti je aktivno delo tudi po vsebini in zahtevnosti primerljivo in združljivo z aktivnim iskanjem zaposlitve in zavzeto pripravo nanjo³⁴.

Brezposelne osebe so sorazmerno neenotna in nepovezana družbena skupina ljudi, kar ima za posledico njeno sorazmerno majhno moč in s tem možnosti za uveljavitev lastnih interesov v družbi. Kljub temu je v osemdesetih in devetdesetih letih evropskim državam uspelo izoblikovati programe za vzpodbujanje zaposlovanja.

V republiki Sloveniji v okviru aktivne politike zaposlovanja država pomaga z javnofinančnimi ukrepi spodbujati zaposlovanje brezposelnih oseb in preprečuje

³¹ http://www.stat.si/vodic_oglej.asp?ID-357@Področje ID-5

³² GZS, Glas gospodarstva, junij 2006, str. 17

³³ Delo 16.8.2005, Kako preživeti čas brezposelnosti, str. 15

³⁴ Ibridem

brezposelnost presežnih delavcev. Akcijski program zaposlovanja opredeljuje ukrepe in programe za poseganje na trg dela s ciljem povečanja zaposljivosti prebivalstva, povečanje fleksibilnosti pri vzpodbujanju zaposlovanja, povečanja prilagodljivosti podjetij in posameznikov in izenačevanja možnosti zaposlovanja za težje zaposljive kategorije brezposelnih. Na zavodu za zaposlovanje potekajo različni programi za motiviranje, osebni razvoj, informiranje, poklicno usposabljanje, delavnice za iskanje zaposlitve, odkrivanje poklicnega cilja itn. Zelo pomemben program, ki posega na trg delovne sile v okviru povečanja fleksibilnosti zaposlovanja in zaposljivosti prebivalstva je program javnih del.

5.3.3 Program javnih del

V socialnih, naprednih demokratičnih državah je tudi brezposelnim, ki so pripravljene delati, omogočeno dostojno preživetje.

Javna dela so državni ali lokalni zaposlitveni programi, ki se izvajajo v okviru aktivne politike zaposlovanja, v katere se vključujejo brezposelne osebe. Ti programi se izvajajo na socialnovarstvenem, izobraževalnem, kulturnem in naravovarstvenem, komunalnem ter drugih področjih dejavnosti. Partnerji pri izvajanju in financiranju javnih del so: Zavod RS za zaposlovanje, naročnik javnega dela in izvajalec javnega dela. Programi javnih del so namenjeni vzpodbujanju novih delovnih mest in ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelnih oseb. V skladu s predpisi se ukrepi izvajajo za določenega delodajalca in brezposelno osebo le določen čas, kar pa seveda ne pomeni, da se delovno razmerje ne more nadaljevati tudi naprej, torej po prenehanju takšnega zaposlitvenega ukrepa, kar je seveda tudi končni cilj aktivne politike zaposlovanja.

Namen programov javnih del je v kreiranju novih delovnih mest in usposabljanju brezposelnih za delo na teh delovnih mestih, vzpodbujanje zaposlovanja in samozaposlovanja, dvig delovnih potencialov, ravni znanja in spretnosti, gre tudi za socialno vključenost brezposelnih oseb itn. Ciljne skupine za vključevanje v javna dela so: starejše brezposelne osebe, mlajše brezposelne osebe brez strokovne izobrazbe, dolgotrajno brezposelne osebe, marginalne skupine brezposelnih, brezposelne skupine invalidnih oseb itn.

Tabela 5.1 Izobrazbena struktura delovno aktivnih prebivalcev v javnih delih, Slovenija, februar 2006

| | Število | | Delež (%) |
|---------------------|-------------|-------------|--------------|
| | II 06 | I-II 06 | II 06 |
| Skupaj | 2593 | 2363 | 100,0 |
| Visoka | 406 | 366 | 15,7 |
| Višja | 132 | 120 | 5,1 |
| Srednja | 997 | 918 | 38,4 |
| Visokokvalificirani | 12 | 11 | 0,5 |
| Kvalificirani | 439 | 386 | 16,9 |
| Polkvalificirani | 9 | 8 | 0,3 |
| Nekvalificirani | 359 | 332 | 13,8 |
| Neznano | 239 | 226 | 9,2 |

Vir: SURS, Statistične informacije št. 110 / 9. junij 2006

5.3.4 Posebna pogodba o zaposlitvi za opravljanje javnih del

Opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja³⁵ ureja Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti³⁶ ter na njegovi podlagi izdani podzakonski akti.

Brezposelna oseba je vključena v javno delo na podlagi posebne pogodbe o zaposlitvi, ki jo sklene z izvajalcem javnega dela. Javna dela so kombinirana oblika usposabljanja in dela, zato je brezposelna oseba praviloma četrtno časa javnega dela vključena v usposabljanje in izobraževanje. Zakon o delovnih razmerjih omogoča zaposlitev brezposelne osebe prek aktivne politike zaposlovanja tudi samo za določen čas trajanja takega ukrepa ali javnega dela. Brezposelna oseba je lahko v javno delo vključena največ eno leto, kar pa se lahko podaljša, če brezposelni osebi ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve. O podaljšanju odloča posebna komisija na podlagi zaposlitvenega načrta.

5.4 Krajši delovni čas (part time)

5.4.1 Sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa. Delavec lahko kombinira zaposlitev s krajšim delovnim časom na podlagi več sklenjenih pogodb o zaposlitvi pri različnih delodajalcih.

³⁵ 9. odstavek 52. člena ZDR, 2002

³⁶ UL RS 1991, 5

Za opredelitev te vrste zaposlitve je zelo bistvenega pomena opredelitev časa, ki se pri konkretnem delodajalcu šteje za polni delovni čas. Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu

- Zakonske omejitve spodnje meje delovnega časa ni. To pomeni, da delavec pri delodajalcu lahko dela trajno ali pa je zaposlen za določen čas in dela najmanj eno uro pa vse do polnega delovnega časa. Ker glede samega trajanja delovnega časa ter njegove razporeditve zakonodaja ne postavlja nobenih omejitev, je zagotovljena velika prožnost pri sklepanju tako imenovanih part time pogodb o zaposlitvi.

Zato pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ni tipična in je ena od oblik fleksibilnega zaposlovanja.

V Sloveniji se ta oblika dela ni uveljavila v večjem obsegu, čeprav jo je dovoljevala že prejšnja zakonodaja. Pri nas je največ dela s krajšim delovnim časom povezanega s posebnimi primeri oziroma z razlogi in pravicami, ki izhajajo iz predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali s predpisi o starševskem varstvu otrok. V deželah Evropske unije je bil v zadnjih letih porast te oblike zaposlitve zaradi povečanega obsega brezposelnosti. Na tak način se zaposlujejo zlasti ženske. V zaposlitvi za krajši delovni čas delodajalci vidijo možnost prilagajanja trga zaradi konkurenčnosti.

Delavec in delodajalec, ki skleneta pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas imata pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja enake kot delavec, ki dela polni delovni čas, le da se nekatere pravice uveljavljajo sorazmerno času, za katerega je sklenjeno delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.

5.4.2 Pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja s krajšim delovnim časom od polnega

Za delovno razmerje s krajšim delovnim časom velja, da gredo delavcu enake pogodbene in druge pravice iz delovnega razmerja kot delavcem s polnim delovnim časom, le da nekatere pripadajo v polnem obsegu – to so takoimenovane “nedeljive pravice”, nekatere pa gredo delavcu v sorazmernem obsegu – to pa so glede na svojo naravo imenovane “deljive pravice”.

Deljive pravice, ki se glede na svojo naravo uresničujejo v sorazmernem obsegu za delo s krajšim delovnim časom so naslednje:

- Trajanje odmora med delom traja za delavce s polnim delovnim časom 30 minut se za delavce, ki so v delovnem razmerju s krajšim delovnim časom več kot štiri ure zmanjša v sorazmerju s časom, prebitim na delu (156. členu ZDR). Delavci, ko še niso dopolnili 18 let pa imajo po 196. členu zakona pravico do odmora med delovnim časom v trajanju najmanj 30 minut kolikor delajo

najmanj štiri ure na dan. »Pravice do odmora za dojenje delavke, ki delajo s krajšim delovnim časom nimajo, imajo jo le delavke ki delajo s polnim delovnim časom³⁷.

- Podaljšanje pripravništva za delavce s krajšim delovnim časom se lahko sorazmerno podaljša, vendar največ za šest mesecev, kot to določa 121. člen ZDR
- Plačilo za delo se določa na enak način kot za delavce s polnim delovnim časom, osnovne plače in delovni učinki se izračunavajo po isti metodologiji na podlagi opravljenih ur, torej sorazmerno.

5.4.3 Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci.

Delavec lahko kombinira zaposlitev s krajšim delovnim časom na podlagi več sklenjenih pogodb o zaposlitvi pri različnih delodajalcih. ZDR v 65. členu predvideva možnost, da delavec s krajšim delovnim časom lahko pogodbo o zaposlitvi sklene hkrati z več delodajalci in tako doseže poln delovni čas. Skupni seštevek delovnega časa ne sme presegati polnega delovnega časa, določenega z zakonom, razen v primerih dopolnilnega dela. Po drugem odstavku 65. člena ZDR je delavec zavezan, da se pri sklepanju pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z različnimi delodajalci sporazumeva o terminskem usklajevanju in razporeditvi ali prerazporeditvi delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter drugih vprašanih uveljavljanja pravic iz delovnega razmerja.

Glede sočasne izrabe letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela (zaradi bolezni, izobraževanja, porodniškega dopusta, praznikov, zaradi odsotnosti iz osebnih razlogov ali pa iz razlogov opravljanja različnih funkcij, zaradi obveznosti po posebnem zakonu), zakon predvideva da je delodajalec dolžan to sočasno odsotnost zagotavljati za delavce s krajšim delovnim časom. Lahko pa zavrne sočasno izrabo navedenih pravic, ki se zaradi svoje narave uresničujejo istočasno pri vseh delodajalcih, vendar le v primeru da bi mu takšna izraba povzročila škodo.

5.4.4 Varstvo nekaterih kategorij delavcev

Z ustrezno pravno ureditvijo naj bi se olajšali prehodi v upokojitev, zdravstvene omejitve največkrat starejših delavcev, usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti in podobno. ZDR uvaja s tem namenom posebno varstvo, namenjeno šibkejšim kategorijam delavcev. To so invalidi, mlajši delavci, starejši delavci, ženske oziroma delavke in delavci v zvezi z nosečnostjo in starševstvom. Ti delavci imajo možnost prehoda iz polnega v krajši delovni čas in obratno.

³⁷ Senčur 2005, 1676

5.4.5 Starejši delavci

Med starejše delavce, ki uživajo posebno varstvo, sodijo po 201. členu ZDR vsi delavci – moški in ženske, ki so starejši od 55 let. V primerjavi s prejšnjim zakonom so moški in ženske sedaj izenačeni. Predviden pa je prehod glede starosti v 236. členu za delavke, ki so po prejšnjem zakonu uživale že mlajše posebno varstvo. Pogoj starosti je bil zaradi prehodnosti za ženske izpolnjenih 51 let starosti ob uveljavitvi tega zakona, postopno pa se starost zvišuje vsako nadaljnje leto za štiri mesece. V letošnjem letu 2006 je pogoj starosti za ženske, ki uživajo posebno varstvo, dopolnjenih 52 let. Prehodna določba o postopnosti zviševanja starosti pri ženskah je skladna s postopnim zviševanjem minimalne starosti kot enim izmed pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine.

Če se starejši delavec delno upokoji, ima po 202. členu ZDR ob hkratni uveljavitvi pravice do delne pokojnine, v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, še vedno pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom oziroma da sklene delovno razmerje s krajšim delovnim časom. Po 64. členu pa ima pogodbene pravice in obveznosti iz delovnega razmerja enake kot delavec, ki dala poln delovni čas, vendar jih uveljavlja v sorazmerju z dolžino delovnega časa.

Delna upokojitev daje delodajalcem možnost, da zadržijo starejšega delavca ki je že izpolnil pogoje za starostno upokojitev, v delovnem razmerju. Zaposlijo ga za krajši delovni čas, zato lahko zaposlijo mlado delovno silo tudi s krajšim delovnim časom, da jim starejši in izkušeni delavci prenašajo svoje izkušnje in znanje. Za delavca je delna upokojitev postopen most med aktivnim stanjem in dokončno upokojitvijo. Z nacionalnega vidika pa je skozi ta vidik fleksibilne ureditve delovnega časa finančna vzdržnost pokojninskega sistema nekako okrepljena.

Po 64. členu zakona o delovnih razmerjih pa ima delavec možnost, da se po upokojitvi, ko je že uveljavil pravico do starostne pokojnine, delno reaktivira in ponovno začne delati s krajšim delovnim časom ter uveljavi na tej podlagi pravico do delne pokojnine s pogojem, da delodajalec privoli v sklenitev pogodbe s krajšim delovnim časom. Vendar pa zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ) postavlja omejitev kajti uživalec pokojnine, ki ponovno stopi v delovno razmerje, uveljavi pokojnino le, če je njegov delovni čas krajši od polovice delovnega časa. Če dela dlje od polovice delovnega časa, izgubi pravico do delne pokojnine.

5.4.6 Krajši delovni čas iz zdravstvenih razlogov

Na podlagi mnenja osebnega zdravnika oziroma zdravniške komisije lahko delavec zaradi zdravstvenih razlogov dela skrajšani delovni čas, ter ima za ta čas pravico do nadomestila, kot to izhaja iz 33. člena Zakona o zdravstvenem zavarovanju, kjer so urejena nadomestila med začasno zadržanostjo od dela.

5.4.7 Delo s krajšim delovnim časom zaradi izrabe starševskega dopusta

Zakon o delovnih razmerjih skozi svoje rešitve bolj fleksibilnih načinov izrabe starševskega dopusta krepi vlogo obeh staršev v skrbi in vzgoji za otroke. Zato je v 187. členu izrecno poudarjeno, da imajo pravico do posebnega varstva delavci zaradi nosečnosti in starševstva, po 3. odstavku tega člena pa izhaja, da mora delodajalec delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, kot to izhaja iz 191. člena Zakona o delovnih razmerjih. V 2. alineji taisti člen nalaga dolžnost tudi delavcu, da obvesti o začetku in načinu izrabe pravic zaradi starševskega dopusta. V Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih je v 48. členu zakona določeno, da ima eden od staršev pravico delati krajši delovni čas, ki pa mora obsegati najmanj polovično tedensko obveznost, če neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti ali otroka s težko duševno ali gibalno motnjo.

5.4.8 Pravica delovnega invalida do dela s krajšim delovnim časom in delna invalidska pokojnina

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) definira delovnega invalida kot osebo, ki na podlagi invalidnosti pridobi katero od pravic invalidskega zavarovanja, med katere sodi tudi pravica do dela s krajšim delovnim časom in delne invalidske pokojnine. Iz absolutne definicije izhaja, da je invalidnost podana, če nastane zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi med rehabilitacijo, zavarovancu pa je zmanjšana zmožnost za zagotovitev oziroma za ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje. Izključna podlaga za uvrstitev invalida v določeno kategorijo invalidnosti, je preostala delovna zmožnost, od tega pa so odvisne tudi pravice iz invalidskega zavarovanja. Invalid pridobi pravice na podlagi invalidnosti II. in III. kategorije, ki mu zagotavlja zaposlitev, če ob nastanku invalidnosti še ni dopolnil takoimenovane polne starosti, ki je po ZPIZ-1 let za moške in 63 let za ženske in 61 let za ženske. Poleg pogoja starosti je za pridobitev pravice pomemben tudi pogoj, da ima oseba status zavarovanca.³⁸

Med pravice na podlagi invalidnosti sodi tudi pravica do dela s krajšim delovnim časom³⁹, ki jo pridobijo invalidi II. kategorije, pod določenimi pogoji pa tudi invalidi II. kategorije. Pri II. kategoriji invalidnosti (60/2. člen ZPIZ-1) gre za zavarovanca, ki z ali brez predhodne poklicne rehabilitacije ni več zmožen za delo s polnim delovnim časom, lahko pa opravlja delo vsaj s polovico polnega delovnega časa (ko gre za zmanjšano delovno zmožnost).

³⁸ Gej 66. člen ZPIZ-1

³⁹ Glej 93. člen in 188. člen ZPIZ -1

5.4.9 Dopolnilno delo

Delavec, ki dela polni delovni čas (pri enem ali pri več delodajalcih) izjemoma pod določenimi pogoji za opravljanje določenih del sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, vendar za največ 8 ur tedensko z drugim delodajalcem.

Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dopolnilnega dela se lahko sklene za nedoločen ali za določen čas.

Delavec se po svoji volji odloča za tako obliko zaposlitve, vendar ga je zakon z omejitvijo, to je osem ur dopolnilnega dela tedensko, zavaroval pred prekomerno obremenitvijo. Dopolnilno delo zakon dopušča v poklicih, ki so deficitarni.

V pogodbi o zaposlitvi ki jo skleneta delavec in delodajalec za dopolnilno delo, morata pogodbeni stranki obvezno določiti način uresničevanja pravic in obveznosti iz tega delovnega razmerja, ter jih uskladiti s pravicami in obveznostmi delavca pri delodajalcu ali delodajalcih, pri katerem ali pri katerih je delavec zaposlen s polnim delovnim časom. Uskladiti je potrebno predvsem delovni čas pri več delodajalcih, določiti način izrabe letnega dopusta, urediti vprašanja drugih odsotnosti z dela itn. Zato je potrebno pisno soglasje prvega delodajalca.

Delovnopравни položaj delavca, ki opravlja dopolnilno delo je, je opredeljen v 64. členu ZDR, ki določa pravice in obveznosti delavca, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

5.4.10 Nekatere oblike dela s krajšim delovnim časom, ki jih zakon ne omenja

Naša zakonodaja ne omenja nekaterih oblik fleksibilnega zaposlovanja. V nekaterih državah Evropske unije zakonodaja ureja za nas nove oblike zaposlitve s krajšim delovnim časom. Nove oblike pripomorejo k prožnosti delovnih razmerij zato lahko pričakujemo da se bodo te oblike dela začele pojavljati tudi pri nas.

- Delo na poziv je oblika delovnega razmerja, ko se delavec in delodajalec dogovorita le za obseg tedenskega oziroma dnevnega delovnega časa, kdaj pa bo delavec opravljal delo pa je odvisno od potreb delodajalca, ki po potrebi pokliče delavca na delo.
- Delitev delovnega mesta ali job sharing ko si na istem delovnem mestu dva ali več delavcev delijo delovni čas tako, da je vsak posamezni delavec zaposlen s krajšim delovnim časom. Pri tej obliki sta delavca solidarno odgovorna za obveznosti, ki izhajajo iz takega delovnega razmerja. Pri tej obliki dela si običajno dva delavca delita polno zaposlitev.
- Job splitting se od job sharinga razlikuje po tem, da so delovne obveznosti na delovnem mestu s polnim delovnim časom razdeljene med dva delavca, ki delata s krajšim delovnim časom, vendar je vsak odgovoren za svoje delo. Njune delovne obveznosti so v okviru istega delovnega mesta ločene. Pri tej

obliki dela je zmanjšana potreba po koordinaciji dela. Prednost pred job sharingom je, da se delo, pri katerem mora delavec imeti posebne kvalifikacije ali spretnosti, razdeli tako, da se kvalifikacije ali spretnosti dveh delavcev združijo. Pri job splittingu se lahko prekriva delovni čas delavcev, ki si delita delovno mesto.

Najbolj pogoste različne oblike razporeditve krajšega delovnega časa so še naslednje:

- horizontalni delovni čas, pri katerem delavec vsak delovnik dela s krajšim delovnim časom
- vertikalni delovni čas oziroma ciklični krajši delovni čas, pri katerem delavec dela s polnim delovnim časom, vendar le določene dni v tednu, ali nekaj tednov v mesecu
- mešani krajši delovni čas, ko se med tednom, v teku meseca in leta izmenjujeta krajši in polni delovni čas
- gibljiv delovni čas (flexi-time) pomeni da so dnevi delavca lahko različno dolgi, lahko se tudi vsak dan sproti določi čas prihoda na delo, najbolj pogosto pa se določi neko jedro delovnega časa ko je obvezna prisotnost delavca in pa izbirni delovni čas pred in po tem jedru, v njem pa delavci prosto določajo prihod in odhod z delovnega mesta
- stopničasti delovni čas pomeni le razporejanje začetka in konca delovnega časa z zamiki, predvsem z namenom izogibanja prometnim konicam
- možne so še druge kombinacije, vendar so omejitve, kajti prožne oblike delovnega časa ni mogoče uvesti v kontinuirani proizvodni proces ki zahteva nemoten proces dela in kontinuirano prisotnost delavcev

5.5 Delo na domu (homework)

5.5.1 Opravljanje dela na domu

Delo na domu je atipična oblika dela, ki postaja vse bolj razširjena ne glede na razvitost držav. V nerazvitem svetu opravljajo doma klasična dela v kmetijstvu, tekstilni in čevljarški industriji. Tehnologija se razvija in spreminja klasična delovna mesta. Razvoj dejavnosti in delovnih procesov, ki niso vezani na prostor razširja možnosti za delo na domu oziroma za delo na daljavo. V razvitih državah pa je informacijska in komunikacijska tehnologija razvita do take stopnje, da omogoča delo na domu tudi za številne intelektualne storitve. Ne le v informatiki, arhitekti, grafični oblikovalci, novinarji, znanstveniki in še drugi so poklici, ko fizična prisotnost v matični delovni enoti ni več potrebna, saj lahko svoje delo dostavijo preko spleta, telefona in pošte. Z

zaposlovalcem komunicirajo "na razdaljo". Zaradi komunikacijskih povezav tako obliko dela na daljavo imenujejo tudi tele-work ali telecommuting kar bi se v slovenskem jeziku razumelo kot tele-dogovarjanje ali pa e-working kot e-delo.« V državah EU je v letih 1987 do 1997 delalo na domu 2,1 milijona ljudi⁴⁰.« Število oseb, ki delajo doma se še povečuje.

ZDR navaja kot delo na domu vsako delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih, najetih po svoji izbiri, ki so izven prostorov ozirom sedeža delodajalca. Ne sme se enačiti delavcev ki opravljajo delo na domu z matičnimi delavci, ki delajo na sedežu delodajalca. Zaposlene osebe nimajo statusa delavca na domu, če samo občasno opravljajo delo doma. V tem primeru gre le za organizacijo dela, ko delodajalec občasno dovoli delavcu, da neko določeno delo opravi doma.

Oseba, ki je ekonomsko samostojna in neodvisna in je v skladu z zakonodajo najbrž samozaposlena oseba, obrtnik, samostojni podjetnik itn., ne more pridobiti statusa delavca na domu.

Za delo na domu se delavec in delodajalec dogovorita s pogodbo o zaposlitvi. V Zakonu o delovnih razmerjih je določeno, da mora delo soditi v dejavnost delodajalca oziroma je to delo potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca. To so lahko tudi vsakovrstna takoimenovana podporna dela ki sodijo v poslovanje delodajalca, da lahko opravlja svojo registrirano dejavnost. V tekstilni dejavnosti je delo šivilje del registrirane dejavnosti, računovodska, komercialna, administrativna dela pa so podporna dela ki so nujna za obstoj podjetja.

Zaradi zagotovitve zdravega in varnega dela je delodajalec dolžan obvestiti o delu na domu inšpekcijo za delo.

Zakon izrecno določa, da mora delodajalec pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu posredovati inšpekciji za delo najkasneje v osmih dneh po njeni sklenitvi. Če je opravljanje dela nevarno, škodljivo za delavca ali škodljivo za okolje, potem inšpektor za delo, če tako oceni, lahko prepove opravljanje dela na domu. Inšpekcija za delo tudi ne dovoli delo na domu ko gre za dela, prepovedana z zakonom ali drugim predpisom.

5.5.2 Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za delo na domu

V pogodbi o zaposlitvi delavec in delodajalec določita pogoje za opravljanje dela na domu. V pogodbi določita obveznosti in pravice. Zaradi narave dela na domu se pojavljajo določene posebnosti, ki se v pogodbi morajo opredeliti. V pogodbi je zato potrebno določiti delovne prostore, v katerih dela delavec, najemnine, nadomestila za

⁴⁰ International Labour Conference 82nd Session, 1995, Homework, Report 5, Chapter 1

delavčeva sredstva kot so npr. računalnik ali stroji, stroške materiala, pošte, medsebojnega komuniciranja itn.

Konvencija št. 177 o delu na domu je MOD sprejela prav zaradi enakega obravnavanja delavcev na domu z ostalimi delavci, ki delajo na sedežu delodajalca.

V pogodbi o zaposlitvi za opravljanje dela na domu mora imeti delavec na domu enake pravice in obveznosti kot matični delavec na sedežu podjetja, razen če iz narave dela ne izvira kaka posebnost. Zato delavec, ki dela na domu ni upravičen do povračila stroškov za prevoz na delo, upravičen pa je do povračila stroškov za prehrano v enaki višini kot matični delavci.

Delavec, ki dela na podlagi te vrste pogodbe, uživa vse pravice iz zakona o delovnih razmerjih, ki veljajo pri klasičnih pogodbah o zaposlitvi (dopust, regres, bolniški dopust). Delavec ki dela na domu ima tudi enake pravice glede socialnega varstva in varstva pri zaposlovanju, kot matični delavec. Delovno razmerje na domu lahko sklene s polnim ali krajšim delovnim časom ali pa kot dopolnilno delo. Količina in kvaliteta dela, ki sta navedeni v pogodbi morata biti merljivi. Merljivi morata biti zaradi določitve delovnega časa, plače in izpolnjevanja delovnih obveznosti. Delavcu, ki dela doma pripada odmor, počitek in dopust. Odločitev ali bo delal podnevi ali ponoči, kako dolg odmor bo imel, oziroma kdaj bo delal- v nedeljo ali v delovnih dneh, vse to je odločitev delavca samega.

Delodajalec mora paziti, da ne krši pravic delavca glede delovnega časa zaradi obsega dela.

5.5.3 Prednosti in slabosti dela na domu

Delo na domu ima dobre in slabe strani tako za delavca, kot za delodajalca in državo.

Prednosti za delavca so v tem, da sam organizira delo po svojih željah ali lastnem bioritmu, da dela lahko zjutraj ali zvečer, ob sobotah in nedeljah. Delavec na domu ima resnično fleksibilen delovni čas. Mladi ljudje si tako lahko organizirajo čas za varstvo otrok doma. Možna je nega bolnikov in oskrba starejših družinskih članov na domu. Lažje se usklajuje prosti čas in družinske obveznosti. Stresov zaradi prihoda na delo praktično ni.

Prednosti za delodajalca so v največji meri zaradi zmanjšanja poslovnih prostorov. Manjši so stroški za nakup in vzdrževanje poslovnih prostorov. Ker se delavci ne vozijo vsak dan v matično podjetje na delo in z dela, odpadejo tudi stroški za prevoz. Če je delavec discipliniran, je tudi produktivnost večja. Bolniških je manj, ker delavec lahko opravi preglede in določene vrste bolniško oskrbo med takoimenovanim delovnim časom, ki si ga prilagodi glede na različne potrebe.

Prednosti za državo pa so v tem, da je delo na domu prispevek k zmanjšanju brezposelnosti. Delo na domu je tudi primerno za invalide in težje zaposeljive osebe. Prometna gneča ob dnevnih konicah prihodov in odhodov na delo je manjša. Prihrani se gorivo, posledica je tudi manj onesnaženo okolje. Delo na domu naj bi tudi prispevalo k ohranjanju podeželja.

Slabosti zaposlovanja na domu za delavce so v pomanjkanju socialnih stikov s sodelavci, pripadnosti delovni organizaciji oziroma kolektivu, osamljenosti. Manjša je tudi informiranost. Zaposlenim na domu se meja med bivalnim in delovnim prostorom bistveno zmanjša. Slabosti so tudi v tem, da ta oblika dela daje delodajalcu večje možnosti kratenja pravic delavcem. Tako delodajalec lahko določi prevelik obseg dela in je dejanski delovni čas delavca daljši. Pri fizičnih delih se lahko v domačem okolju v delo vključuje tudi otroke.

Slabost dela na domu za delodajalca pa je v manjšem nadzoru. Zaradi manjšega nadzora je težje meriti dejansko delovno učinkovitost delavca. V nekaterih okoljih lahko pride tudi do slabše komunikacije z vodilnimi delavci. Delodajalci morajo biti bolj pozorni glede varovanja zaupnih podatkov.

Z nacionalnega vidika se v Sloveniji delo na domu ni razvilo in ni dovolj razširjeno, kljub temu da ima Slovenija dobro razvito informacijsko tehnologijo. Delo na domu zanima zaposlene in managerje. Čutijo pa se ogroženi ker se je treba prilagoditi novim razmeram in novim delovnim okoliščinam.

5.5.4 Razširjenost dela na domu

V Sloveniji delo na domu še ni zaživelo v večjem obsegu. V državah Evropske unije je v letih 1987 in 1988 delalo na domu 2,1 milijona ljudi⁴¹. Število tako zaposlenih se povečuje. V Italiji je leta 1994 delalo doma le 0,5% vseh zaposlenih, v letu 1999 pa že 3,6% (720 tisoč ljudi). V ZDA dela 7,5 milijona delavcev izven sedeža delodajalca s polnim delovnim časom in 9,2 milijona ljudi s krajšim delovnim časom⁴². Nekateri raziskave kažejo v naslednjih letih kar veliko povečanje števila delavcev, ki bodo opravljali delo izven sedeža delodajalca. V Sloveniji izvedene ankete sicer kažejo, da delo na domu zanima tako managerje kot zaposlene. Vendar razširjenost dela na domu še zdaleč ne dosega povprečja v Evropski Uniji, saj se giblje okoli dveh procentov.

5.6 Opravljanje poslovnega dela

253.člen novega Zakona o gospodarskih družbah, ki je bil sprejet in objavljen v Uradnem listu RS št. 42 z dne 19.4.2006, v nadaljevanju ZGD-1, določa organe vodenja in nadzora. To so uprava, upravni odbor in nadzorni svet. Družba lahko izbere dvotirni

⁴¹ International Labour Conference 82nd Session, 1995, Homework, Report 5, Chapter 1.

⁴² Raziskava Electronic Commerce and Telework Trends, 1999

sistem upravljanja družbe z upravo in nadzornim svetom ali enotirni sistem upravljanja družbe z upravnim odborom⁴³.

5.6.1 Poslovodne osebe

10. člen novega ZGD-1 določa poslovodstvo. Za poslovodstvo se štejejo organi ali osebe, ki so po tem zakonu ali po aktih družbe pooblašteni, da vodijo njene posle. Za poslovodstvo se pri družbi z neomejeno odgovornostjo štejejo družbeniki in ob prenosu upravičenja tretje osebe, pri komanditni družbi komplementarji in ob prenosu upravičenja tretje osebe, pri delniški družbi uprava ali upravni odbor in pri družbi z omejeno odgovornostjo en ali več poslovodij. Osebe, ki so po zakonu o gospodarskih družbah ali aktih gospodarske družbe pooblašene, da vodijo njene posle so poslovodne osebe, katerih pravni položaj je po eni strani določen s pravom družb, po drugi strani pa s pogodbo med družbo in poslovodno osebo. Gre predvsem za predsednike in člane uprav delniških družb in poslovodje družb z omejeno odgovornostjo, ki jih imenujemo direktor. Bistvena značilnost, ki poslovodne delavce loči od vodilnih delavcev, je dvojnost njihovega pravnega položaja. Poslovodne osebe so po eni strani organi oziroma člani organov zastopanja gospodarske družbe, po drugi strani pa z gospodarsko družbo običajno tudi v pogodbenem razmerju.

S pravom družb oz. v aktih za gospodarske družbe so določene pristojnosti, naloge in odgovornosti direktorja kot organa družbe. S pogodbo med družbo in poslovodno osebo pa se varuje osebni, individualni položaj poslovodne osebe-direktorja. Položaj poslovodnih oseb je poseben, saj niso le v delovno-pravnem, ampak tudi v statusno pravnem razmerju. Posebnosti delovnopravnega položaja poslovodne osebe pa izhajajo tudi iz 3. odstavka 18. člena, 24., 52., 2. odstavka 53. člena in 157. člen Zakona o delovnih razmerjih.

5.6.2 Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami

Po novem zakonu o delovnih razmerjih je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, delavec, zato je tudi poslovodna oseba torej oseba, ki se šteje po korporativni zakonodaji, da je pooblaščen oseba po ZGD-1 ali po aktih pravne osebe (10. člen ZGD-1), delavec.

Novi zakon o delovnih razmerjih ponuja možnost, da direktor uredi svoje razmerje kot delovno razmerje s tem da z družbo, ki jo vodi, sklene pogodbo o zaposlitvi. ZDR to posebej ureja v 72. členu saj tu izrecno dopušča, da gospodarska družba in poslovodna oseba pri pogodbeni ureditvi medsebojnih pravic, obveznosti in odgovornosti iz

⁴³ pri opredeljevanju odgovornosti posameznih kategorij oseb v enotirnem sistemu upravljanja, ki ga uvaja ZGD-1, je potrebno ločiti tri kategorije: člani upravnega odbora, ki niso izvršni direktorji, člani upravnega odbora, ki so obenem izvršni direktorji, in izvršni direktorji, ki niso člani upravnega odbora.

delovnega razmerja v določenem obsegu lahko odstopata od splošne zakonske ureditve. Drugače so lahko urejene pravice v zvezi s pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas, v zvezi z delovnim časom, zagotavljanjem odmorov in počitkov, plačilom, disciplinsko odgovornostjo in prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

Po 1. odstavku 18. člena Zakona o delovnih razmerjih so običajno poslovodne osebe tiste, ki v imenu delodajalca (gospodarske družbe) sklepajo pogodbe o zaposlitvi z delavci. V 3. odstavku istega člena pa je posebej določen zastopnik delodajalca za primer, ko se pogodba o zaposlitvi sklepa med poslovodno osebo in delodajalcem (gospodarsko družbo). Pri tem je zakon upošteval, da lahko na strani delodajalca nastopajo različne pravne osebe in konkretno določitev tega zastopnika prepustil statusnopravni zakonodaji. Določil je namreč, da v imenu delodajalca nastopa organ ki je lahko določen z zakonom, aktom o ustanovitvi ali s statutom, če le-tega ni, pa lastnik, v času ustanavljanja ustanovitelj.

V primeru, da je delodajalec delniška družba ali družba z omejeno odgovornostjo, bo upošteval določbe Zakona o gospodarskih družbah, pogodbo o zaposlitvi s člani in predsednikom uprave oziroma poslovodjo praviloma sklenil predsednik nadzornega sveta⁴⁴, če družba nima nadzornega sveta pa skupščina (njen predsednik)⁴⁵, oziroma drug organ, določen s statutom⁴⁶.

V skladu s 1. odstavkom 24. člena Zakona o delovnih razmerjih se lahko pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo sklene brez javne objave. Dejstvo, da predstavlja pogodba o zaposlitvi ureditev pogodbenega položaja osebe, ki je bila s strani pristojnega organa imenovana na funkcijo poslovodne osebe (člana ali predsednika uprave, poslovodjo), opravičuje navedeno izjemo od siceršnje, ustavno zagotovljene pravice do enake dostopnosti delovnega mesta⁴⁷.

5.6.3 Odstopanja od splošne zakonske ureditve za poslovodne osebe

Področja, ki jih gospodarska družba in poslovodna oseba lahko drugače uredita v pogodbi o zaposlitvi so področja, katerih siceršnja ureditev ne ustreza položaju direktorja.

Z makro in mikro pogleda na naravo opravljanja dela poslovodnih oseb izhaja, da glede na obseg in zahtevnost dela, odgovornost za opravljeno delo, čas ki je potreben za opravljanje tega dela in nagrade kot plačila za njihovo delo ni primerno, da bi se vsa vprašanja iz delovnega razmerja v pogodbi o zaposlitvi urejala enako kot za vse delavce. Na trgu delovne sile se pojavlja čista ekonomska zakonitost ponudbe in povpraševanja

⁴⁴ ZGD-1, 268. člen

⁴⁵ ZGD-1, 274. člen

⁴⁶ ZGD-1, 266. člen

⁴⁷ Senčur 2003, 7

po njihovem delu. Zato ni primerno da bi se vsa vprašanja iz delovnega razmerja v pogodbi o zaposlitvi urejala enako kot za vse delavce. 72. čl. Zakona o delovnem razmerju dopušča, da se vprašanja glede tistih zadev, kjer prihajajo razlike najbolj do izraza v pogodbi o zaposlitvi za poslovodne osebe drugače uredijo kot za druge delavce.

Taka vprašanja so na naslednjih področjih:

- področje delovnega razmerja za določen čas – tu so omejitve in pogoji delovnega razmerja za določen čas zaradi mandata. Pri poslovodnih osebah je delo za določen čas pogosto potrebno zaradi njihovega imenovanja na to delo zaradi izvršitve posamezne točno določene naloge kot je primer sanacija, rešitve družbe iz poslovnih težav, ki je vezana na mandate, reelekcija ali točno določeno časovno obdobje. Zato Zakon o delovnih razmerjih dopušča, da se pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami sklene za določen čas. Maksimalni dopustni čas za sklenitev delovnega razmerja je dve leti. To Zakon o delovnih razmerjih določa v 52. členu. Za poslovodne osebe pa to ne veja. V 2. odstavku 53. člena je Zakon o delovnih razmerjih za poslovodne osebe naredil izjemo, tako da je mogoče v primeru poslovodnih oseb pogodbo o zaposlitvi skleniti tudi za čas, daljši od dveh let. ZGD-1 v 255.členu določa imenovanje za najdalj šest let z možnostjo ponovnega imenovanja za člane vodenja ali nadzora.
- odmori in počitki so področje, vezano na naravo dela, upoštevan je posebni položaj poslovodnih oseb, za katere je značilno, da jim delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti oziroma si ga razporejajo sami. Zato pri njih tudi ni potrebno upoštevati siceršnjih zakonskih določb v zvezi z delovnim časom, odmori in počitki ali nočnim delom, saj so le te namenjene predvsem varstvu delavčevega položaja
- plačilo za delo je področje, za katero velja da se poslovodnim delavcem osebi lahko v pogodbi o zaposlitvi prosto določijo kot izhaja iz 72. čl. ZDR. Prosta je višina in oblika plačila za delo in tudi ostala vprašanja v zvezi s plačilom kot so plačilna obdobja, kraj in način plačila in podobno. Sam statusnopravni položaj poslovodne osebe in njena pogajalska pozicija pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi zagotavljata, da poslovodni osebi ni potrebno zagotavljati minimalnega varstva v zvezi s plačilom za delo, pogodbenih strank pa se na tem področju tudi ne omejuje.
- disciplinska odgovornost je področje, ki ga Zakon o delovnih razmerjih obravnava v 72. členu in izrecno dopušča, da pogodbeni stranki v pogodbi o zaposlitvi odstopita od zakonskih določb v zvezi z disciplinsko odgovornostjo. Gospodarska družba ima za poslovodne osebe drugačne, položaju poslovodne

osebe primerne možnosti ukrepanja v primeru, da bi le-ta kršila svoje obveznosti. Eden takih ukrepov je lahko tudi odpoklic.

- prenehanje pogodbe o zaposlitvi je področje, za katerega Zakon o delovnih razmerjih določa posebno varstvo za delavce. Poslovodne osebe pa imajo glede na svoj položaj na drugačen način, kot je to določeno v zakonu, urejene pravice, obveznosti in odgovornosti v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Pogodbeni stranki zato v pogodbi ne sklepata siceršnje, varstvu delavčevega položaja namenjene določbe iz Zakona o delovnih razmerjih.

Pogodbenima strankama je tako omogočeno glede odpovednih razlogov, odpovednih rokov in odpravnine upoštevanje statusnopravnega položaja poslovodne osebe in način oziroma razlog prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

6 STATISTIČNI PODATKI

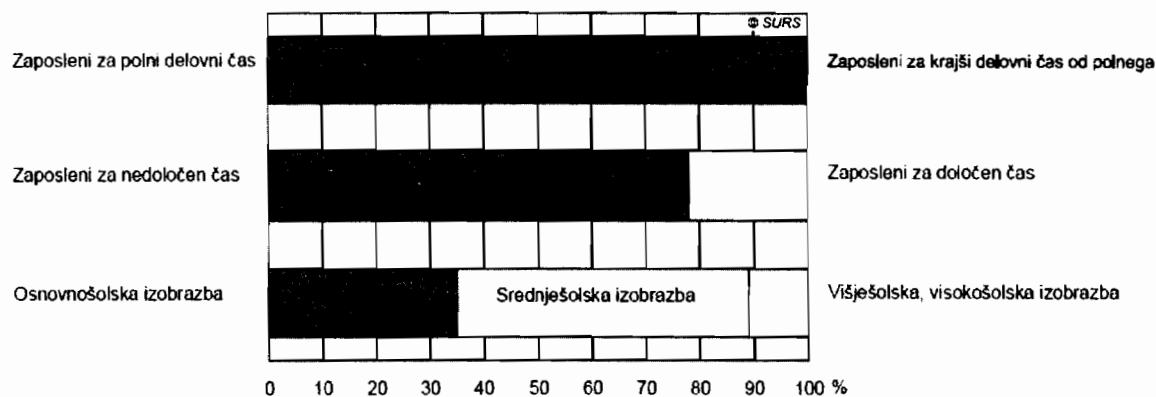
6.1 Statistični podatki iz ankete o delovni sili za leto 2004 za prožna delovna razmerja

Ankete o fleksibilnosti delovne sile sodijo med ankete o poslovnih tendencah. V državah članicah Evropske unije anketo izvajajo od leta 1985 in sicer na 4 do 5 let. Anketa je vir informacij, ki omogočajo poglobljeno analizo trga delovne sile. V letu 2004 se je Statistični urad Republike Slovenije vključil v izvajanje ankete, ki jo je izvedel v predelovalnih dejavnostih, trgovini na drobno in drugih storitvenih dejavnostih. Na anketni vprašalnik so odgovarjali direktorji podjetij.

V anketi se ugotavlja strukturo delovne sile oziroma strukturo zaposlenih v podjetjih, stanje na področju zaposlovanja in načrte v zvezi z njim, strukturo delovnega časa in možnosti, da bi se ta prilagajal potrebam podjetja, pričakovanja glede delovnega časa in vlaganja v raziskave in razvoj. Anketa je kvalitativna, kar pomeni, da poleg stanj in pričakovanj odkriva tudi razloge za spremembe pri zaposlovanju, strukturi delovnega časa, in trende.

6.1.1 Struktura zaposlenih v podjetjih v 2004

Slika 6.1 Struktura zaposlenih v podjetjih v Sloveniji v letu 2004



Vir: SURS, Statistične informacije št. 330 / 17. november 2004

99,7 % delavcev zaposlenih s polnim delovnim časom, 0,3% pa z delovnim časom, ki je bil krajši od polnega

78% delavcev je bilo zaposlenih za nedoločen čas, ostalih 22% pa za določen čas.

77% zaposlenih je delalo v proizvodnji v predelovalnih dejavnostih, od tega 59% moških in 41% žensk

35% zaposlenih je bilo z osnovnošolsko izobrazbo

54% zaposlenih je imelo srednjo šolo

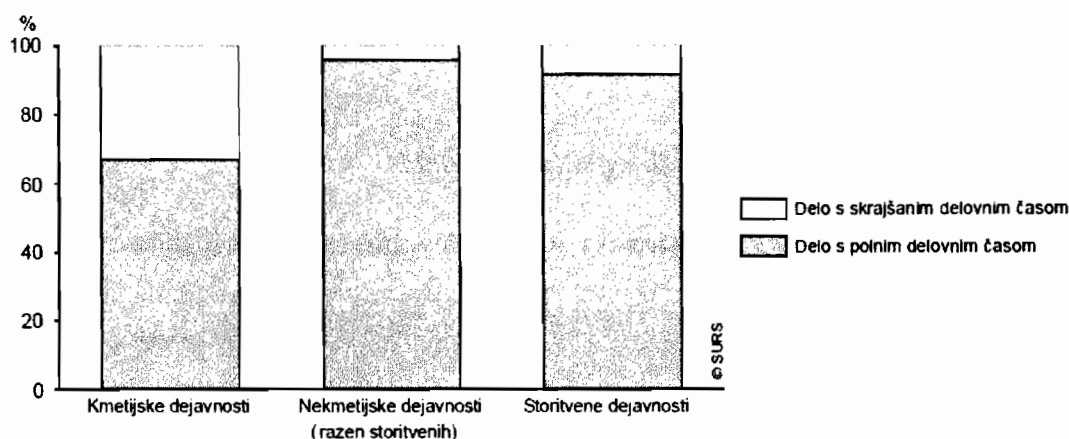
11% zaposlenih je imelo višješolsko, visokošolsko oziroma višjo izobrazbo

Tabela 6.1 Struktura zaposlenih določenega merila po spolu v odstotkih

| | Moški | Ženske |
|--|-------|--------|
| Zaposleni za polni delovni čas | 58 | 42 |
| Zaposleni za delovni čas krajši od polnega | 32 | 68 |
| Zaposleni za nedoločen čas | 58 | 42 |
| Zaposleni za določen čas | 57 | 43 |
| Osnovnošolska izobrazba | 49 | 51 |
| Srednješolska izobrazba | 63 | 37 |
| Višješolska, visokošolska in višja izobrazba | 59 | 41 |

Vir: SURS, Statistične informacije št. 330 / 17. november 2004

Slika 6.2 Delovno aktivno prebivalstvo s polnim in skrajšanim delovnim časom po sektorjih, Slovenija 2004



Vir: SURS, Statistične informacije št. 185 / 15. julij 2005

6.1.2 Ocena primernosti strukture zaposlenosti

Anketa o strukturi zaposlenosti je zajemala oceno direktorjev glede zaposlenosti v primerjavi s sedanjo ravniyo proizvodnje.

27% direktorjev je ocenilo število zaposlenih za večje od potrebnega

58% je menilo da je zaposlenih ravno prav

15% direktorjev nima dovolj delovne sile oz. je število zaposlenih manjše kot bi bilo potrebno. Teh 15% direktorjev načrtuje povečanje števila zaposlenih. Rezultati ankete, v kateri je bilo možno naštetih več vzrokov za povečanje števila zaposlenih, oz. več odgovorov kot razlogov, so naslednji:

- sedanja in pričakovana raven po izdelkih - uvajanje novih tehnologij in novih proizvodov (-sedanja in pričakovana traven stroškov dela

- vladni ukrepi

31% direktorjev načrtuje zmanjševanje števila zaposlenih. Rezultati ankete o razlogih kot:

- nezadosten dobiček zaradi domače in tuje cenovne konkurence
- racionalizacija
- nezadosten dobiček zaradi davkov in prispevkov
- premajhno povpraševanje
- nezadosten dobiček zaradi previsokih plač
- vladni ukrepi
- porast oddaje del iz podjetja – pogodbeno delo

Nekateri pa zadržujejo proizvodnjo in se ne odzivajo na povpraševanje iz razlogov kot:

- nenaklonjenost najemanju delavcev za določen čas
- omejitve pri najemanju začasne delovne sile
- pomanjkanje usposobljenih iskalcev zaposlitve
- omejitve fleksibilnosti delovnega časa
- omejitve pri sprejemanju nalog za obstoječe delavce

6.1.3 Struktura delovnega časa

Struktura delovnega časa se nanaša na povprečno število delovnih ur na teden in možnost spreminjanja glede na potrebe podjetja. Rezultati ankete so naslednji:

84% podjetij ima možnost spreminjati število delovnih ur v letu glede na potrebe podjetja. To storijo v 85% s spreminjanjem števila delovnih ur z nadurami, 46% s spreminjanjem števila zaposlenih, 13% pa z začasnim zaprtjem podjetja

16% podjetij pa nima možnosti, da bi spreminjali število delovnih ur v letu glede na potrebe podjetja. Če bi jih lahko, bi to naredili v 45% podjetjih s spreminjanjem števila delovnih ur z nadurami, v 47% s spreminjanjem števila zaposlenih, v 18% z začasnim zaprtjem podjetja.

Izmensko delo ima 66% podjetij. Proces proizvodnje poteka v

- 18% podjetij cel teden neprekinjeno dan in noč
- 29% podjetij dela s prekinitvami (ponoči)
- 53% podjetij dela s prekinitvami vsak teden ob koncu tedna

V izmenah redno dela 53% delavcev, 36% pa včasih.

Ob sobotah redno dela 31% delavcev v povprečju, 30% dela včasih ob sobotah.

Ob nedeljah redno dela v povprečju 17% delavcev, 10% jih dela včasih.

Ponoči redno dela 25% delavcev, včasih pa 14%.

6.1.4 Trendi delovnega časa, razvoj

V zadnjih petih letih se delovni čas ni bistveno spremenil.

63% direktorjev je odgovorilo, da je število delovnih ur ostalo nespremenjeno.

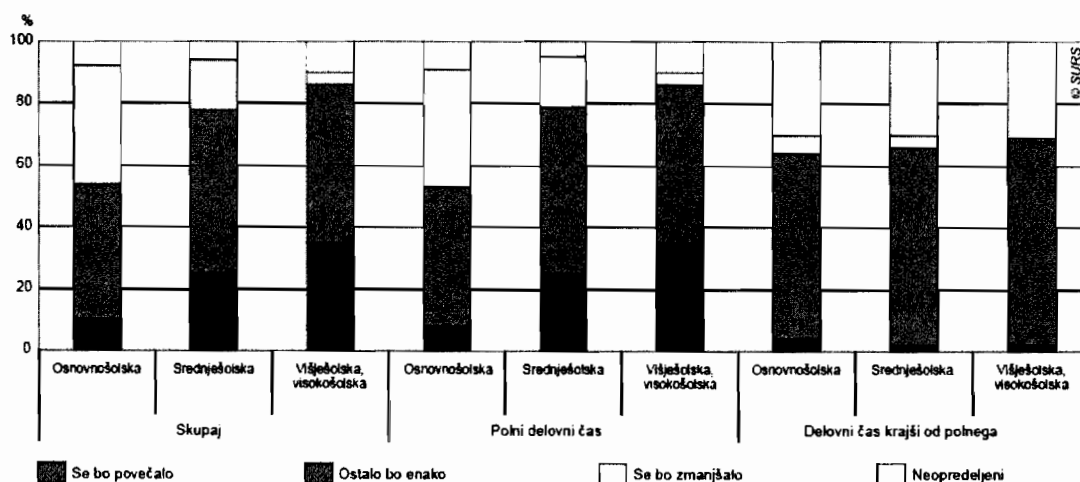
15% jih je ocenilo, da se je število delovnih ur zmanjšalo.

22% je ocenilo menilo, da se je število delovnih ur povečalo.

Tudi v naslednjih 12-24 mesecih direktorji ne načrtujejo večjih sprememb delovnega časa.

Statistični urad Republike Slovenije je prikazal predvidevanja o številu zaposlenih čez 12 do 24 mesecev glede na stopnjo izobrazbe in vrsto delovnega časa za Slovenijo za leto 2004 na diagramu slika 6.3.

Slika 6.3 Predvidevanja o številu zaposlenih čez 12 do 24 mesecev glede na stopnjo izobrazbe in vrsto delovnega časa, Slovenija, 2004



Vir: SURS, Statistične informacije št. 330 / 17. november 2004

Za razvoj in raziskave direktorji v 77% vlagajo po svojih zmožnostih. Direktorji ocenjujejo v 6% da so izdatki za raziskave več kot zadostni, 60% jih meni da so zadostni in 34% izdatke za razvoj in raziskave ocenjuje nezadostno.

6.2 Prožna delovna razmerja v državah Evropske unije

Working paper series no.460/march 2005: Part-time work in EU countries-labour market mobility, entry and exit, European central bank (Hielke Buddelmeyer, Gilles

Mourre, Melanie Ward-Warmedinger)⁴⁸ navaja rezultate raziskav, ki jih v nadaljevanju povzemam.

V industrijskih državah je v zadnjih dveh desetletjih na trgu dela izstopala rast zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega. Slika 6.4 prikazuje znatno povečanje deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom od vseh zaposlenih v EU, Japonski, Kanadi v poznih osemdesetih in devetdesetih letih, medtem ko so ZDA doživljale manjši padec v deležu zaposlenih s krajšim delovnim časom. V EU je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom narasel iz 13% v letu 1983 na 18% v letu 2001. Kljub vsemu obstajajo še vedno znatne razlike v relativni velikosti deležev zaposlitev s krajšim delovnim časom v državah znotraj EU (Tabela 6.1). Nizozemska ima trenutno največji delež delavcev s krajšim delovnim časom z 42% delavcev. Druga skupina EU držav, Danska, Belgija, Francija, Nemčija, Irska, Avstrija, Švedska, Velika Britanija imajo trenutno relativno visok delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, med 16 in 25%. Relativno nizki delež zaposlitev s krajšim delovnim časom lahko najdemo na Finskem, v Luksemburgu in na Portugalskem, to je okrog 11%, v Italiji in Španiji 8% in najmanj v Grčiji- 4,5%. V vseh državah lahko opazimo trend naraščanja zaposlitev s skrajšanim delovnim časom v zadnjih dveh desetletjih, z izjemo Danske in Grčije.

Analiza razvoja zaposlitev s krajšim delovnim časom v letih 1983 do 2001 glede na starostno skupino, spol, poklic in sektor pokaže naslednja posplošena dejstva:

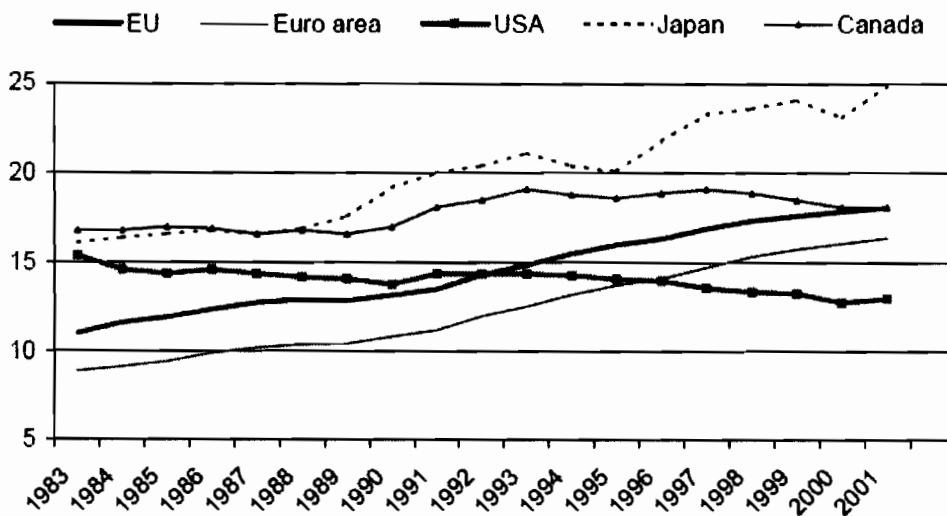
- Verjetneje je (slika 7.6), da je delavec s krajšim delovnim časom ženska, saj stopnja zaposlenosti žensk s krajšim delovnim časom 33%, moška pa 6,2% v letu 2001 v EU. Ta vzorec znatno višje stopnje zaposlenosti žensk s krajšim delovnim časom je drži skozi čas in za vse države EU. Od zgodnjih devetdesetih let je bila rast zaposlitev s krajšim delovnim časom pretežno za ženski spol, čeprav v Danski, Švedski in pred kratkim v Franciji opazimo nižanje stopnje žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom.
- Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom je največji v starosti med 15-24 let, v povprečju skoraj 23% znotraj EU v letu 2001 in najnižji v skupini od 25-49 leta, malo nad 16%. Med starejšimi delavci je delež zaposlitev s krajšim delovnim časom 21%. Ta vzorec visoke stopnje zaposlitve s krajšim delovnim časom med mladimi v primerjavi z zreli in starejšimi delavci drži za vse države z izjemo Avstrije, Nemčije in Portugalske, kjer je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom med mladimi relativno majhen glede na drugi dve skupini, in Luksemburga, kjer je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom podoben v vseh starostnih skupinah. Med mladimi delavci se je v devetdesetih

⁴⁸ [Http://www.ecb.int](http://www.ecb.int)

zelo hitro povečevala stopnja zaposlenih s krajšim delovnim časom znotraj celotne EU, čeprav se je stopnja rasti v zadnjim času ustavila.

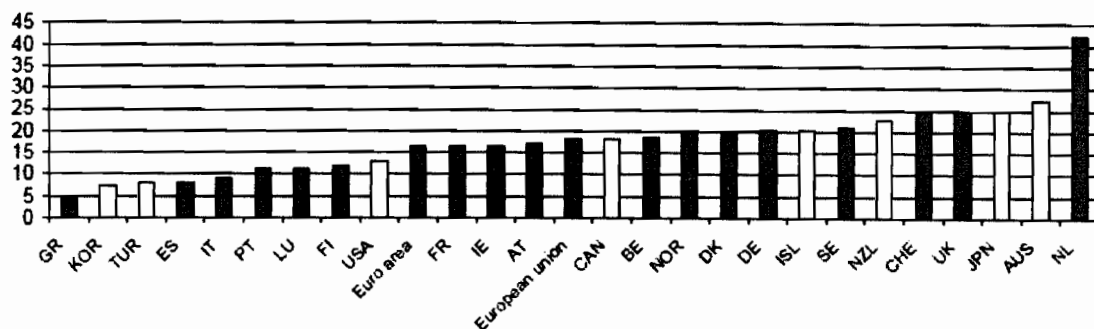
- Delež zaposlenih s skrajšanim delovnim časom v EU-15 je najvišji med zaposlenimi z nižjo stopnjo izobrazbe, zlasti v storitvenem sektorju. Stopnja zaposlenih s krajšim delovnim časom storitvenih delavcev, prodajalcev-trgovcev je okrog 34% in 24,3 % med uradniškimi delavci. Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom je velik v veleprodaji in maloprodaji, v hotelih in restavracijah in med netržnimi storitvami (izobraževanje, zdravstvo, socialne službe, zasebna gospodinjstva z zaposlenimi osebami)
- Stopnja zaposlenosti s krajšim delovnim časom med poklici ki zahtevajo visoko izobrazbo (pravniki, profesorji, tehničnimi inženirji I in podobnimi strokovnjaki) je pod povprečjem pri vseh poklicih, medtem ko je nižja med poklici ki zahtevajo nižjo izobrazbo (uradniki, storitveni delavci in drugimi ki zahtevajo nižjo izobrazbo). Izkušnje, znanje, stopnja izobrazbe je prav verjetno negativno povezana z deležem zaposlenih s krajšim delovnim časom.

Slika 6.4 Stopnja zaposlenosti s krajšim delovnim časom (%)



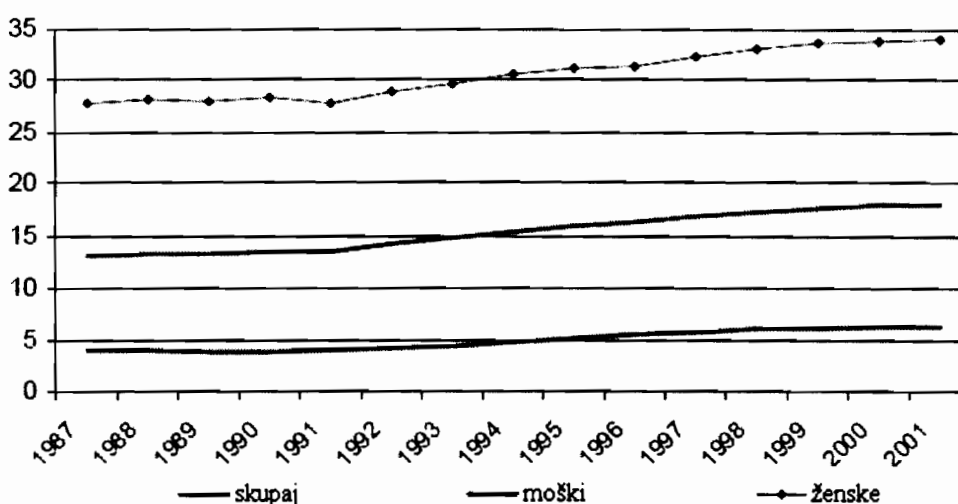
Vir: ECB Working Paper Series št. 460 / marec 2005

Slika 6.5 Stopnja zaposlenosti s krajšim delovnim časom v letu 2001 (%)



Vir: ECB Working Paper Series št. 460 / marec 2005

Slika 6.6 Stopnja zaposlenosti s krajšim delovnim časom po spolu v EU



Vir: ECB Working Paper Series št. 460 / marec 2005

Delo v izmenah (shiftworking) se izvaja predvsem tam, kjer tehnologija dela narekuje 24 urno delo, podobno je s čedalje dražjimi tehnologijami, ki vsak dan pritiskajo na delavce, da povečujejo produktivnost. Zaradi različne zakonodaje, ki v nekaterih državah prepoveduje nočno delo, so tudi podatki o izmenskem delu zelo različni. Tako delo je v EU precej razširjeno in nenehno narašča.⁴⁹

Delo za določen čas (non-permanent employment) ali nestalna zaposlitev se na trgu dela od leta 1980 dalje povečuje počasneje kot zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Kljub temu je v Evropi število delavcev z nestalno zaposlitvijo precejšnje, čeprav se povsod, razen na Norveškem, bolj povečuje kot zmanjšuje.⁵⁰

⁴⁹ <http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10>

⁵⁰ Ibridem

Podnajemno delo, ko podjetja posojajo svoje delavce drugim organizacijam in delavci opravljajo določena dela za podjetje v katerem sploh niso zaposleni, je tudi v EU precej razširjeno.

6.3 Končna analiza stanja fleksibilnih zaposlovanj v Sloveniji in Evropski uniji

Primerjava rezultatov analiz glede stanja fleksibilnosti zaposlovanj v EU kaže, da so razlike med posameznimi članicami EU kar precejšnje. V Sloveniji obstajata dve glavni fleksibilni obliki zaposlovanja: delo s krajšim delovnim časom ter delo za določen čas. Slovenija ima v primerjavi z EU podoben delež zaposlitev za določen čas, odstopa v veliki meri napram EU v kategoriji zaposlitev s krajšim delovnim časom. V državah članicah EU je part time pogodb o zaposlitvi veliko več, res pa je da se na tak način zaposlujejo večinoma ženske. Pri nas je največ dela s krajšim delovnim časom povezanega s posebnimi primeri oziroma z razlogi in pravicami, ki izhajajo iz predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali predpisov o starševskem varstvu. Delež zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji je znatno nižji kot v državah EU. Tudi ostale kategorije fleksibilnega zaposlovanja v EU so kar pogoste. V Sloveniji je delež ostalih kategorij fleksibilnega zaposlovanja v praksi zanemarljiv, vendar trendi kažejo nenehno naraščanje vseh oblik fleksibilnega zaposlovanja, tako v EU kot v Sloveniji.

V Sloveniji so nekatere oblike fleksibilnega zaposlovanja dorečene oziroma uvedene šele z novo zakonodajo, v EU pa je tak način zaposlovanja že utečen..

7 SODNA PRAKSA

“Sodna praksa v našem pravnem redu ni formalni pravni vir, ima pa velik vpliv na oblikovanje norm v določeni pravni panogi, zlasti tam, kjer so t.i. pravne praznine. Deluje le s svojo prepričljivostjo. Sodna praksa v načelu ni zavezujoč vir prava. Razmeroma obvezen pravni vir je le za senat vrhovnega sodišča. Na pravno mnenje, ki ga je sprejela občna seja, je senat vrhovnega sodišča vezan, dokler ga nova občna seja spet ne spremeni. K pojmu sodna praksa štejemo:

- pravna stališča, ki jih sodišča zavzemajo v posameznih sporih
- pravna mnenja, ki jih pristojna sodišča sprejmejo na podlagi podobnih spornih primerov, ki so se pokazali pri delu sodišč.”⁵¹

7.1 Sodbe in rzsodbe

7.1.1 Odločba: VDS sodba Pdp. 1513/2001 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana

Odločba: VDS sodba Pdp. 1513/2001 Višjega delovnega in socialnega sodišča Ljubljana – razlika je med starim in novim ZDR v zvezi s sklepanjem pogodbe za določen čas.

V tem primeru je delodajalec z delojemalcem/tožnikom sklenil delovno razmerje za določen čas zaradi začasno povečanega obsega dela: za čas od 6.1.1997 do 6.3.1997 ter 28.2.1997 do 30.5.1997. Kljub temu, da je bil tožniku izdan sklep o prenehanju delovnega razmerja 24.6.1997, mu je toženec/delodajalec ponudil ponovno novo sklenitev delovnega razmerja in to spet za določen čas od 3.7.1997 do 31.8.1995 iz istega razloga, to je začasno povečanega obsega dela. V tem primeru je sodišče presodilo, da gre za navidezno sklepanje delovnega razmerja za določen čas, kar je sankcioniralo z 18. členom ZDR(1990), torej s transformacijo delovnega razmerja, sklenjenega za določen čas, v nedoločen čas.

V odločbi je sodišče jasno zapisalo razliko med novim in starim ZDR glede verižnega sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Po določbi starega ZDR (1990) verižno sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas ni bilo dovoljeno, ampak je to uzakonjeno šele z novim ZDR/2002. Po 2. odst. 53. člena ZDR/2002 delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, v katerih bi bil neprekinjen čas trajanja daljši kot 2 leti, razen v primerih, ki jih določa zakon ter v primerih iz 2., 4., 5., in 12. alineje 1. odst. 52. člena ZDR/2002.⁵²

⁵¹ Mežnar 2006, 46

⁵² <http://www-ius-software.si/Baze/IESP/B/121451.htm> (9.9.2005)

7.1.2 Odločba 388/2004: sodno varstvo – pravice delavca, določene v KP in v aktu delodajalca – transformacija delovnega razmerja za določen čas v nedoločen čas

Tožnica je prvič sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas dne 1.9.2001 do 31.8.2002 zaradi »povečanega obsega dejavnosti«. Že pred potekom delovnega razmerja za določen čas je bila imenovana za v.d. ravnateljico tožene stranke za obdobje od 17.7.2002 do 17.7.2003, pogodbo o zaposlitvi pa je sklenila 15.11.2002. 17.7.2003 je nato podpisala zadnjo znano pogodbo o zaposlitvi za določen čas do 31.8.2004. Tožnica je s tožbo zahtevala le ugotovitev nezakonitosti zadnje pogodbe o zaposlitvi in iz tega razloga sklenjenega delovnega razmerja za delovno mesto učiteljice za nedoločen čas. Sklicevala se je na nezakonito sklenjeno delovno razmerje za določen čas po zadnji pogodbi, saj naj ne bi šlo za projektno organizirano delo oziroma začasno povečan obseg dela.

Sodišče je jasno povedalo, da če delovno razmerje že od vsega začetka ni bilo zakonito sklenjeno za določen čas, ali je do tega prišlo pri eni od vmesnih pogodb za določen čas, se šteje, da je bilo delovno razmerje sklenjeno za nedoločen čas in lahko preneha le zaradi razlogov, ki so v zakonu določeni za prenehanje takšnega delovnega razmerja. To lahko delavec uveljavlja tudi v primeru veriženja delovnih razmerij za določen čas, vse do poteka roka za sodno varstvo v zvezi z zadnjo pogodbo o zaposlitvi za določen čas (če se na ta dejstva delavec izrecno sklicuje).

Poleg tega je poudarilo, da ZDR ne zagotavlja neposrednega sodnega varstva v primeru, če delavec takoj po podpisu pogodbe o zaposlitvi za določen čas (in takoj po nastopu delovnega razmerja za določen čas) zahteva ugotovitev nezakonitosti te pogodbe o zaposlitvi in iz tega razloga tudi ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas. Delavec mora takšen zahtevek vložiti najprej pri delodajalcu (1. in 2. odstavek 204. člena ZDR) in šele potem zahtevati sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Dodatno je sodišče opozorilo, da se razloga začasno povečanega obsega dela in projektnega organiziranja dela med seboj izključujeta, saj ju tudi 52. člen ZDR omenja ločeno in ju ne smemo mešati. Poleg tega sodišče meni, da tožena stranka ni izkazala tega, da bi uvedba nadstandardne dejavnosti, ki jo predstavlja dodatno poučevanje angleščine v 3. in 4. razredu, v začetni ali kasnejši fazi predstavljala poseben projekt, ki ga bi spremljala posebno urejena projektna ter preostala sistemska dokumentacija iz katerega izvedbe in spremljanje bi bilo vnaprej predvideno in posebej urejeno.⁵³

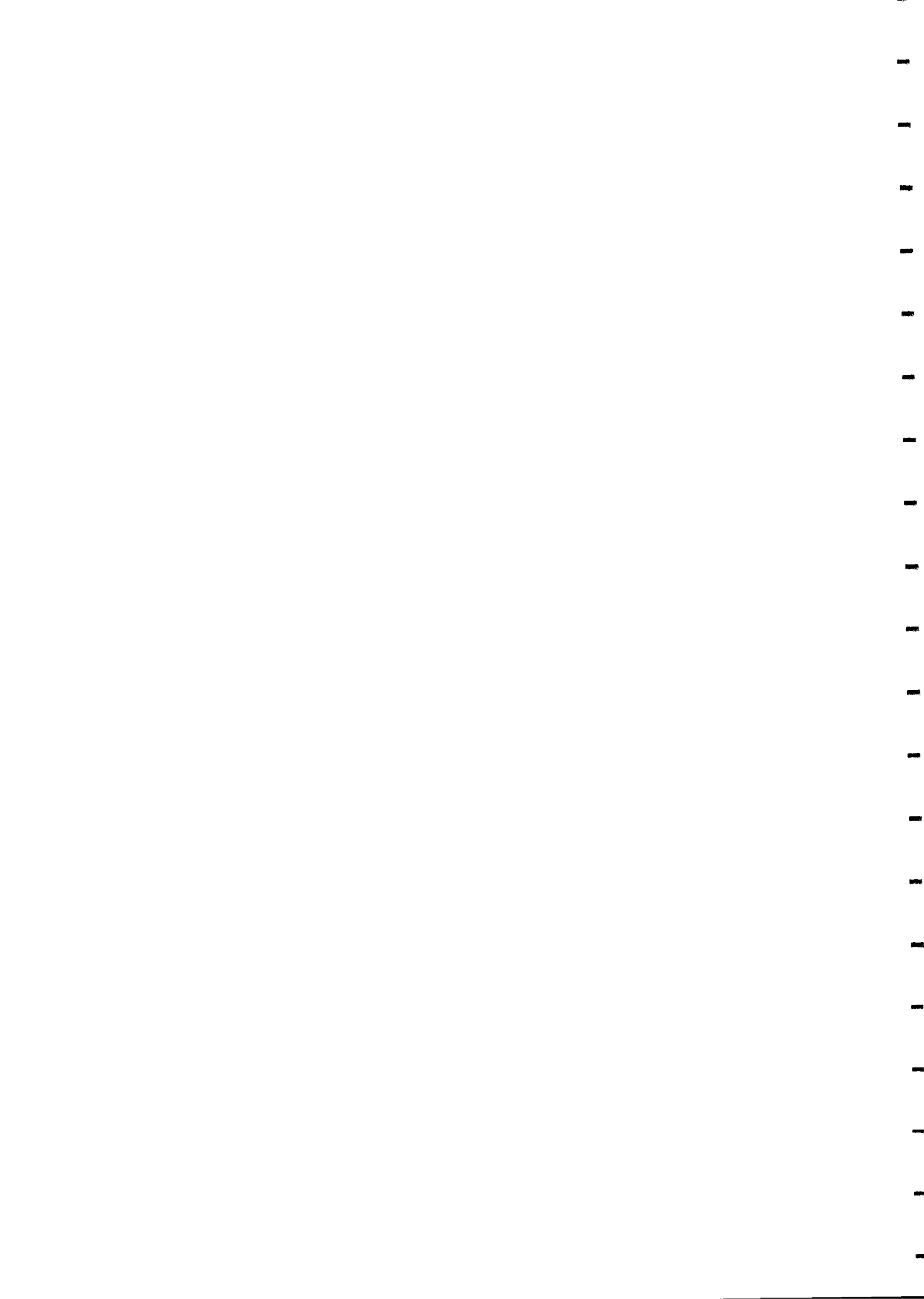
7.1.3 Odločba: VDS sklep Pop 483/2004; transformacija delovnega razmerja – pogodba o zaposlitvi

Delovno razmerje za določen čas se lahko pod določenimi pogoji transformira v nedoločen čas. Vendar pa glede na sklep delavcu ni mogoče nuditi pravnega varstva, če z zvijačo doseže, da dela po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas (tako da ne podpiše nove pogodbe o zaposlitvi za določen čas) in s tem nastopijo razlogi po 54. členu ZDR.

Delavec in delodajalec sta se v tem primeru ob izteku/pred iztekom dogovarjala o sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi, vendar ni bilo razčiščeno, ali sta se dogovarjali za podaljšanje razmerja za določen ali nedoločen čas. Delodajalec je delavcu izročil pogodbo o zaposlitvi za določen čas in bil v dobri veri, da jo bo le-ta podpisal, zaradi česar mu je tudi pustil, da je delal po poteku prejšnje pogodbe o zaposlitvi za določen čas.⁵⁴

⁵³ <http://www-ius-software.si/Baze/IESP/B/134197.htm> (9.9.2005)

⁵⁴ <http://www-ius-software.si/Baze/IESP/B/127086.htm> (9.9.2005)



8 ZAKLJUČEK

Kot je pokazala obravnava, se poleg pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (ki jo nekateri imenujejo tudi tipična ali klasična pogodba) vedno bolj uveljavljajo tudi fleksibilne oziroma atipične oblike zaposlovanja, tako v EU kot v Sloveniji.

Podjetja so v tržnem gospodarstvu primorana povpraševanje po blagu in storitvah prilagajati s spreminjanjem svojega povpraševanja po delu. Hitrost sprememb na trgu določa, kako hitro bodo podjetja menjavala svoje cilje. Delo je skoraj v vseh primerih največji strošek za delodajalce. Ta strošek se poskuša zniževati na vseh ravneh. Fleksibilnost omogoča dinamično uravnavanje števila zaposlenih glede na potrebe poslovanja. V razvitih državah so zaradi uravnavanja števila zaposlenih uvedli različne nove oblike zaposlovanja, v Sloveniji pa jih je uvedel ZDR leta 2002. To so atipične oblike zaposlovanja, pogodbe o zaposlitvi pa zakon obravnava kot posebne pogodbe.

Nekaterim delavcem so fleksibilne zaposlitve všeč, ker omogočajo več časa za osebne interese in manj utrujenosti, nekaterim pa se zdi da ne dopuščajo osebne kariere, manjše so možnosti usposabljanja, večja sta negotovost in stres.

V primerjavi s prejšnjo ureditvijo sta novi predvsem pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku in pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami, ki jih prejšnja ureditev ni omenjala.

Najbolj razširjena oblika atipičnega zaposlovanja je pogodba o zaposlitvi za določen čas. Najpomembnejša novost, ki jo prinaša novi ZDR, je določba maksimuma skupnega trajanja ene ali več zaporednih pogodb za določen čas za isto delovno mesto z istim delavcem do največ dve leti.

V letošnjem letu je bil v aprilu sprejet nov Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). Nova je določba za organe vodenja in nadzora, nova je izbira sistema upravljanja. Družba po novem lahko izbere dvotirni sistem upravljanja družbe z upravo in nadzornim svetom, ali enotirni sistem upravljanja in vodenja z upravnim odborom.

Pomembnost posameznih kategorij fleksibilnosti podjetja v praksi zaznavajo različno. Večji poudarek dajejo zaposlitvi za določen čas, lažjemu in bolj enostavnemu odpuščanju delavcev v smislu krajših odpovednih rokov, ki ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pomeni še odpovedni rok in odpravnino, vse to pa delodajalcu povečuje stroške. Zato se uporaba te oblika zaposlovanja v praksi najbrž izigrava, saj podatki Zavoda RS za zaposlovanje v minulih letih izkazujejo da v dveh tretjinah potreb po delavcih delodajalci ponujajo zaposlitev za določen čas.

V praksi se bo dokončno izkazalo, ali je nov ZDR ustrezno uravnotežil zahtevi po fleksibilnem zaposlovanju na eni strani, ter na drugi strani primernosti delovnopравниh položaja in socialnega položaja delavcev, ki opravljajo delo na podlagi katerega

sklenejo pogodbo o zaposlitvi. Od začetka uporabe ZDR je minilo štiri leta in že se pojavljajo predlogi, kaj bi bilo treba še izboljšati, da bo sistem upravljanja človeških virov prilagodljivejši in učinkovitejši. V ZDR ostajajo še vedno odprta vprašanja pri sklepanju in odpovedi pogodb o zaposlitvi s poslovnimi osebami, pojavljajo pa se tudi predlogi za posebno poslovodsko oziroma managersko razmerje in drugi predlogi. V zvezi z dopolnilnim delom je zanimiv predlog za možnost zaposlovanja ob določenih pogojih tudi pri istem delodajalcu. Tu ni mišljena druga pogodba o zaposlitvi, ker bi se uvedel nov institut, ki ga sedanji ZDR ne ureja. V bistvu bi šlo za delo prek polnega delovnega časa izven pogojev nadurnega in dodatnega dela. V praksi se pojavlja ta potreba v primeru povečanega obsega dela, odsotnosti oziroma nadomeščanja delavcev in pa v primerih deficitarnih poklicev.

Kot je pokazala diplomska naloga, je fleksibilnost zaposlovanja uveljavljena in zaradi uvedenih novih posebnih tipov pogodb tudi večja in teža je v tem delu potrjena, vendar v praksi zasledimo željo po še večji oziroma vedno večji fleksibilnosti. Statistična analiza je pokazala, da primerjalno gledano Slovenija zaostaja za državami EU glede pogodb o zaposlitvi za delo s krajšim delovnim časom. Prav tako lahko zasledimo, da delo na domu ni dovolj razširjeno in se ta oblika zaposlitve ne sklepa tako pogosto, kot bi se lahko, saj še zdaleč ne dosega povprečja Evropske Unije. Tudi anketa, ki jo je Statistični urad Republike Slovenije izvedel v letu 2004 v predelovalnih dejavnostih, trgovini na drobno in storitvenih dejavnostih⁵⁵, je razkrila določeno stopnjo nefleksibilnosti izraženo s strani managerjev. Glede fleksibilnosti pa se poleg polne neizkoriščenosti atipičnih oblik zaposlovanja pojavlja tudi želja po novih institutih, ki jih trenutno ZDR ne ureja, kot je bilo predstavljeno v prejšnjem odstavku. V prihodnosti tako lahko pričakujemo dopolnitve novega ZDR zaradi nekaterih nedorečenosti in pa zaradi spremenljivosti razmer v gospodarstvu in posledično na trgu dela kot tudi v celotnem družbenem okolju, na katere ima močan vpliv tudi vstop Slovenije v Evropsko Unijo. Delovnoppravna zakonodaja naj bi bila dovolj fleksibilna, da bi ustrezala potrebam gospodarstva, hkrati pa še vedno ščitila delavce kot šibkejšo stranko v delovnopravnem razmerju.

⁵⁵ stran 42-45

LITERATURA

Literatura

- Bečan, Irena. 2003. Delovnopравни položaj delavcev, zaposlenih pri agenciji, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku - aktivnosti na ravni EU. *Delavci in delodajalci* 2/2003: 177-190
- Belopavlovič, Nataša. 2003. Najpogostejša vprašanja ob izvajanju novega ZDR. *Delavci in delodajalci* 2/2003/III: 157-175
- Belopavlovič, Nataša. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili Nataše Belopavlovič*. Ljubljana: Uradni list republike Slovenije
- Bohinc, Rado. 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV založba
- Klampfer, Marta, Etelka Horvat, Darja Senčur in Aleksej Cvetko. 2005. Posebne pogodbe o zaposlitvi. *Podjetje in delo* 6-7/2005:1608-1683
- Končar, Polona, in Barbara Kresal. 2000. *Praktikum za delovno pravo*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani. Pravna fakulteta
- Mazi, Nina. 2005. Če je brezposelnost aktivna, je enakovredna redni zaposlitvi. *Delo* 26.6.2005: 15
- Mežnar, Drago. 2003. Posebnosti sklepanja pogodbe o zaposlitvi s poslovodnimi osebami. *Pravna praksa* 12/2003:16
- Mežnar, Drago. 2004. *Delovno pravo*. Kranj: Založba moderna organizacija v okviru FOV
- Mežnar, Drago. 2006. *Podjetniško Pravo*. Kranj: Moderna organizacija v okviru FOV
- Senčur, Darja. 2003. Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami in delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi (vodilnimi delavci.). *Pravna praksa* 24/2003: 7-10
- Šetinc, Martina. 2003. Fleksibilnost zaposlovanja: katero obliko sodelovanja naj izbere delodajalec?. *Pravna praksa* 8/2003: 12-13
- Vodovnik, Zvone, Nataša Belopavlovič in Mira Kočever. 2001. *Prožno delovno razmerje in razvoj zaposlovanja*. Koper: Visoka šola za management
- Vodovnik, Zvone. 2003. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo

Pravni viri

- Ustava RS. 1991. *Uradni list RS*, št. 33I/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004)
- Zakon o delovnih razmerjih. 2002. *Uradni list RS*, št. 42/2002
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). 2006. *Uradni list RS*, št. 42/2006,
- Zakon o prispevkih za socialno varnost. 1996. *Uradni list RS* 5/96, 34/96
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. 1998. *Uradni list RS*, št. 69/98

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti /ZZZPB/.1991. *Uradni list RS*, št. 5/1991 (17/1991, 2/1994 - popr.), 12/1992, 12/1993-ZUPDN93, 71/1993, 38/1994, 80/1997 Odl.US: U-I-343/94, 69/1998, 67/2002, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 - popr.), 63/2004-ZZRZI)

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju /ZPIZ-1/. 1999. *Uradni list RS*, št. 106/1999, 72/2000, 81/2000, 124/2000, 109/2001, 83/2002 Odl.US: U-I-178/02-14, 108/2002, 110/2002-ZISDU-1, 112/2002 Skl.US: U-I-307/98-38, 40/2003 Odl.US: U-I-273/00-13, 63/2003, 63/2003 Odl.US: U-I-57/00-51, 133/2003 Odl.US: U-I-36/00-52, 135/2003, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 - popr.), 54/2004-ZDoh-1 (56/2004, 62/2004, 63/2004 - popr.), 63/2004-ZZRZI, 136/2004 Odl.US: U-I-273/01-21, 68/2005 Odl.US: U-I-29/04-19, 72/2005)

Zakon o matični evidenci zavarovancev in uživalcev pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja. 2000. *Uradni list RS*, št. 81/00

Zakon o varnosti in pri zdravju in delu. 1999. *Uradni list RS*, št. 56/1999, 64/2001)

Drugi viri

<http://www-ius-software.si/Baze/IESP/B/134197.htm> (9.9.2005)

<http://24ur.com/naslovnica/eu/20041016-2047505.php?RXN=30>

http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/Statistični_podatki/2005/1205.htm

International Labour Conference 82nd Session, 1995, Homework, Report 5, Chapter 1

<http://www.ecb.int>

<http://evropa.gov.si/publikacije/evrobilten/evrobilten-14-10> (9.3.2005)

SURS, Statistične informacije št. 110 / 9. junij 2006