

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

Diplomska naloga
ODGOVORNOST DELAVCEV ZA KRŠITVE DELOVNE
DISCIPLINE

Mentor: izr. prof. dr. Zvone VODOVNIK

KOPER, 2006

JANKO TAURER

POVZETEK

Delovna razmerja so bila ena od redkih področij, ki so bila še nekaj časa od osamosvojitve Republike Slovenije urejena po starem. Urejena so bila namreč po zakonodaji prejšnje države. Delovna razmerja je bilo zato nujno potrebno urediti na novo. Državni zbor Republike Slovenije je zato v letu 2002 sprejel nov Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o javnih uslužbencih. Zakona sta uvedla veliko sprememb na področju urejanja delovnega razmerja in disciplinske odgovornosti ter disciplinskih postopkov. ZJU pa je še posebej uredil področje javnega sektorja in javnih uslužbencev ter jih izvzel iz ZDR. V diplomski nalogi so posebej obdelane disciplinske kršitve in disciplinski postopki ter sankcije za disciplinske kršitve delavcev v gospodarstvu kot tudi javnih uslužbencev.

Ključne besede: delovno pravo, disciplinski postopek, disciplinska odgovornost, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o javnih uslužbencih, disciplinska sankcija, delovna disciplina, kršitve delovne discipline, odgovornost delavcev.

ABSTRACT

Before the independence of Slovenia the labour relations were one of the few areas that have been regulated on the legislation of the former state and have had to be reorganized. In the year 2002 the Parliament of Slovenia passed on a new law on labour relations and a new law on state officials public servants. These new laws introduced changes in regulating labour relations, disciplinary responsibility and disciplinary procedure. The law on state officials specified the area of the public sector and public servants by excluding them from the law on labour relations. In the diploma thesis the disciplinary procedures and sanctions for the disciplinary violations of the employees in economy and of the state officials are thoroughly analysed.

Key words: labour law, disciplinary procedure, disciplinary responsibility, disciplinary sanctions, Law on labour relations, Law on state officials, labour discipline, violation of labour discipline, employees responsibility.

UDK: 349.225.6 (043.2)

KRAJŠAVE

MOD	Mednarodna organizacija dela
Ur. L.	Uradni list
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih (Ur. L. RS št. 42/2002)
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih Uradni list RS, št. 56/2002
ZTPDR	Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. L. SFRJ, št. 60/89)
ZPP	Zakona o pravnem postopku (Ur. L. RS, št. 26/1999)
ZDSS	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (Ur. L. RS, št. 2/2004)

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Delovno pravo in razvoj	3
3	Splošno o odgovornosti	7
3.1	Pravna in nepravna odgovornost	7
3.1.1	Kazenska odgovornost.....	7
3.1.2	Odgovornost za gospodarski prestop in prekršek.....	8
3.1.3	Disciplinska odgovornost.....	8
3.1.4	Oškodninska odgovornost.....	9
3.2	Načela disciplinske odgovornosti in disciplinskega postopka	11
4	Disciplinska odgovornost po Zakonu o delovnih razmerjih	14
4.1	Splošno	17
4.2	Disciplinski postopek	21
4.3	Pravice delavcev v disciplinskem postopku.....	22
4.4	Vloga sindikata v disciplinskem postopku.....	24
4.5	Disciplinske sankcije.....	24
4.6	Disciplinska odločba	25
4.7	Zastaranje	27
4.8	Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	28
4.9	Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	29
5	Disciplinska odgovornost po zakonu o javnih uslužbencih	28
5.1	Zakonska ureditev	31
5.2	Pojem javni uslužbenec	32
5.3	Disciplinska odgovornost javnih uslužbencev	33
5.4	Disciplinski postopek	35
5.5	Pravice javnih uslužbencev v disciplinskem postopku	36
5.6	Vloga sindikata.....	38
5.7	Disciplinske sankcije.....	38
5.8	Disciplinska odločba	40
5.9	Zastaranje	40
6	Nova sodna praksa s področja delovnih razmerij	41
7	Sklep	43
	Literatura	45

1 UVOD

Med mnogimi oblikami odgovornosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, je disciplinska odgovornost ena najpomembnejših. Tako je ureditev delovnih razmerij v zakonu zelo pomembna, saj tako obstaja pravna podlaga za zaposlovanje. Na podlagi zakona pogodbenima strankama pripadajo pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. Vsaka ustvarjalnost prinaša obveznosti, kršitev le teh pa odgovornost za kršitve. Delavec¹ v delovnem razmerju nima samo pravic, pač pa tudi obveznosti in s tem odgovornost do drugih delavcev in do organizacije. Če delavec te obveznosti krši mora biti odgovoren.

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem², v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca³. Na podlagi te definicije je mogoče ugotoviti tudi že temeljne interese obeh pogodbenih strank. Na strani delavca sta bistvena plačilo in trajnost razmerja, saj si delavec s tem zagotavlja socialno varnost. Na strani delodajalca pa gre za zagotavljanje delovne sile, s katero mu bo omogočeno opravljanje dejavnosti po lastni izbiri in na način, ki ga bo sam določil.

Disciplinska odgovornost je nujna sestavina delovnega razmerja. V vseh sodobnih družbah pripada delodajalski sferi disciplinska oblast, razlike se pojavijo le v zvezi z obsegom dopustne represije v posameznih pravnih ureditvah, kar je posledica stopnje razvitosti pravnega sistema ter kulturnega in civilizacijskega razvoja. Delodajalcem mora biti dopuščeno, da lahko v omejenem obsegu uporablja disciplinske sankcije kot sredstvo za preprečevanje škodljivih ravnanj zaposlenih. V naši pravni ureditvi se v zvezi z disciplinsko odgovornostjo javni interes kaže v zagotovitvi varovalnih norm, ki naj delodajalcu preprečijo, da bi z vodenjem disciplinskih postopkov in z uporabo disciplinskih sankcij pretirano posegel v integriteto zaposlenih.

V nalogi želim predstaviti zgodovinski razvoj delovnega prava, s ciljem zaščititi delavca kot šibkejši člen pogodbenega razmerja, ter nastajanje in uveljavljanje pravic delavca. V nadaljevanju pa se bom osredotočil na naravo in temeljni namen disciplinske odgovornosti in disciplinskega postopka, ureditev delovno-pravne zakonodaje za delavca v gospodarstvu, po Zakonu o delovnih razmerjih⁴ (v nadaljevanju ZDR) in

¹ Delavec je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, 1. odstavek 5. člena ZDR

² delodajalec je pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi, 2. odstavek 5. člena ZDR

³ 1. odstavek 4. člena ZDR

⁴ Uradni list RS št. 42/2002

delavca v državnih organih, po Zakonu o javnih uslužbencih⁵ (v nadaljevanju ZJU) ter skušal ugotoviti razlike med obema zakonoma.

⁵ ZJU uradni list RS, št. 56/2002

2 DELOVNO PRAVO IN RAZVOJ

Delovno pravo je samostojna pravna panoga šele v novejšem času. Delovno pravo je posebna pravna veja, ki s samostojnimi delovno-pravnimi instituti, deloma pa z uporabo civilnega in upravnega prava, ureja delovna razmerja kot trajno pravno urejena razmerja med delodajalcem in delavcem pri delu in v zvezi z delom. Glede na značilnost ekonomske odvisnosti delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju individualno delovno pravo posebej pravno varuje interese delavcev in njihovo dostojanstvo ter upošteva ustavno pravico delavcev do svobode dela.

Temeljni značilnosti delovnih razmerij sta odplačnost (oneroznost) in podrejenost (subordinacija). Oboje je temelj delovnemu razmerju kot pogodbenemu razmerju. Toda zaradi številnih posebnosti je delovno razmerje pogodbeno razmerje s samostojno pravno naravo, različno od vrste pravil obligacijskega prava. Od tod delovno-pravna pogodba kot pogodba *sui generis*, ki je ni mogoče urejati zgolj s pravili obligacijskega prava.

Za delovno pravo je značilno, da se delno pravno ureja s pogodbenimi pravili, drugi, večji del pa s pravili javnega prava. Pogodbeni del urejanja delovnega razmerja obsega na eni strani delovno-pravno pogodbo na ravni razmerja med delavcem in delodajalcem ter vrsto kolektivnih pogodbenih ravni (podjetniška, panožna, splošna, kolektivna).

Naloga delovnega prava je na eni strani ekonomska, torej kar najbolj učinkovito urediti razmerja med delodajalci in delojemalci, v prid ciljem kot so gospodarska rast, učinkovita zaposlenost, kar najmanjša brezposelnost itd. Na drugi strani je cilj varstvo položaja šibkejšega v tem razmerju, to je delojemalca z uzakonitvijo vrste standardov minimalnih pravic ter z vzpostavitvijo sistema socialnega varstva (pokojninskih, invalidskih, zdravstvenih, socialno-varstvenih itd. zavarovanj). (Bohinc, 2000, 35).

Razvoj delovnega prava

Razmerja med ljudmi, katerih predmet je organizirano delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca ter razmerja socialnih zavarovanj, ki so glavni del sistema socialne varnosti so bila v zgodovini dolgo predmet civilnega prava. Ta razmerja je bilo mogoče urejati s pogodbami, ne da bi za sklepanje teh pogodb veljale večje omejitve, kot veljajo za pogodbe civilnega prava. Vsebina teh pogodb je bila odvisna od proste volje strank, kot je to veljalo in še danes velja za sklepanje množice civilnih pogodb. V zadnjih stoletjih zlasti pa na prehodu iz fevdalizma v zgodnji kapitalizem, pa takšna pravna ureditev ni bila več sprejemljiva, ker je omogočala izkoriščanje zaposlenih ter postopno poslabševanje položaja zaposlenih, tako da so postali kot družbeni sloj resno eksistenčno ogrožani. Politične, ekonomske in socialne razmere v 18. stoletju v Evropi so prisilile množice ljudi, da so se zaposlovali pri delodajalcih, ki so jim zagotavljali neugodne delovne pogoje, kot je na primer izjemno dolg delovni dan, nizke plače, nevarni pogoji dela, zaposlovanje otrok in podobno.

Zoper gospodarsko in družbeno prakso neomejenega kapitalističnega liberalizma se je razvila ideja humanizma, kasneje pa tudi katoliška in marksistična socialna doktrina. Rezultat vseh teh procesov je bila normativna intervencija države v smeri prvih pravnih omejitev prostega sklepanja pogodb, katerih predmet je delo. Omejitve so bile sprva usmerjene k obveznosti delodajalcev, da zagotovijo zaposlenim varne in zdravju neškodljive delovne razmere. Prostost strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi se je zaradi zakonskih omejitev vedno bolj ožila. Omejitvene norme so bile prvi zametki delovnega prava, ki se je s časom razvilo v samostojno pravno vejo oziroma pravni podsistem. Uveljavilo se je tako, da se je izločilo iz civilnega prava. To pa se je zgodilo zaradi zavarovanja delovnega položaja zaposlenih, ki so v ekonomskem in socialnem smislu šibkejša stran v delovnem razmerju in zato potrebujejo posebno zakonsko varstvo. (Vodovnik, 2001, 13)

V sredini 19. stoletja, so pod pritiskom delavskih gibanj začeli sprejemati delavsko varstveno zakonodajo, najprej v Angliji, nato v Nemčiji in v Franciji. Proti koncu 19. stol. se pojavijo delavski sindikati in začnejo se pogajanja za delovne razmere ter kolektivne pogodbe. To je imelo pomemben vpliv na razvoj delovnega prava v smislu vse večje ločenosti in neodvisnosti od civilnega prava. Posegi države na področje delovnih razmerij so se vse bolj povečevali kot izdaja raznovrstnih predpisov s področja varstva delavcev. Kasneje so bili sprejeti zakoniki na področju dela, tako npr. v Franciji *code de travail* v več knjigah (1910, 1912, 1924, 1927) ter npr. v Avstriji leta 1928 ter kasneje še na Nizozemskem, v Italiji in v Nemčiji.

Pomemben vpliv na razvoj delovne zakonodaje imata ustanovitve Mednarodne organizacije dela⁶ in njena dejavnost. Po drugi svetovni vojni je bila delovno-pravna zakonodaja ponovno dopolnjena oziroma je nastala na novo. (Bohinc, 2000, 42)

Na našem ozemlju⁷ je treba med prvimi delovno-pravnimi predpisi omeniti obrtni zakon iz leta 1859 kot prvi poskus državnega poseganja v delovno razmerje. Pomemben je tudi Zakon o koalicijski svobodi iz leta 1871, ki je odpravil določila kazenskega zakona iz leta 1859, ki so prepovedovala združevanje delavcev v sindikate. V obdobju kraljevine SHS in prejšnje Jugoslavije je bilo delovno pravo urejeno regionalno, tako da je na območju takratne Slovenije veljala ureditev socialnega zavarovanja, uveden je bil 8 urni delavnik, uvedeno je bilo tako imenovano obrtno nadzorništvo, neke vrste inšpekcija dela ter delavski zaupniki v vseh industrijskih obratih. (Bohinc, 2000, 43)

V obdobju Vidovdanske ustave, ki je bila razmeroma sodobna, so veljale pravice in dolžnosti države, da posega v gospodarska razmerja v duhu pravice in odklanjanja družbenih nasprotij, določala pa je tudi socialno zavarovanje ob nesreči, brezposelnosti,

⁶ Mednarodna organizacija dela (MOD, ang. ILO) je bila ustanovljena po prvi svetovni vojni, leta 1919 na mirovni konferenci v Parizu kot organ v sestavi Združenih narodov

⁷ V tem obdobju je večji del Slovenije pripadal avstrijskemu, manjši del ogrskemu, del pa italijanskemu pravu

invalidnosti, smrti, starosti. Na podlagi Vidovdanske ustave je bila sprejeta zakonodaja o inšpekciji dela, o varstvu delavcev, ustanovljene so bile tudi borze dela in delavske zbornice.

Neposredno po letu 1945 ni bilo predpisa, s katerim bi urejali sklepanje delovnega razmerja. Delavci in uslužbenci so se zaposlovali na podlagi administrativnih aktov državnih organov. Da se delovno razmerja sklepa z delovno pogodbo, je bilo prvič predpisano leta 1948. Za to pogodbo kot splošno pogodbo za dvostranska delovna razmerja v tistem času je značilno, da je bila to pogodba delovnega prava, pri kateri je bila avtonomija volje strank še relativno neomejena. (Bohinc, 2004, 21)

Leta 1957 je bil sprejet Zakon o delovnih razmerjih, po katerem se je delovno razmerje v gospodarskih organizacijah sklepalo s samoupravnim sporazumom med delavcem in gospodarsko organizacijo. Delovno pogodbo je nadomestil sporazum.

Do novih sprememb je prišlo leta 1973 s sprejetjem Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, saj je ta zakon uvedel polno sporazumno zasnovano medsebojno delovno razmerje. Delavec je sklenil delovno razmerje z dnem podpisa izjave, s katero je sprejel pravice in obveznosti, določene v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih v združenem delu. Delovno razmerje je bilo sklenjeno, ko je delavec dal izjavo, da je seznanjen s samoupravnim sporazumom in da ga sprejema.

Leta 1983 je bil sprejet zakon o delovnih razmerjih, ki je povzel medsebojnost in združevalnost delovnega razmerja.

V 90. letih je v SFRJ potekala gospodarska reforma, ki je zajemala tudi delovno pravo. Sprejet je bil Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR)⁸.

Ob osamosvajanju Republike Slovenije je zakonska ureditev delovnih razmerij še vedno temeljila na ZTPDR, ki se v skladu s 4. odstavkom Ustavnega zakona za izvedbo temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti Republike Slovenije⁹, uporablja kot republiški predpis in na ZDR iz leta 1990, ki je bil kasneje večkrat noveliran. Določbe ZDR o disciplinski odgovornosti so tako le nadgradnja določb ZTPDR. ZDR vsebuje načelo legalitete, kar pomeni, da je delavec disciplinsko odgovoren za kršitev delovnih obveznosti, ki jih določa zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt.

Do nove delovno pravne zakonodaje v Republiki Sloveniji so veljale določbe ZTPDR in ZDR s posameznimi spremembami in dopolnitvami.

⁸ Uradni list SFRJ, št. 60/89

⁹ Uradni list RS, št. 1/91-I

3 SPLOŠNO O ODGOVORNOSTI

Odgovornost je pravica in obveznost posameznika, da svoje ravnanje in vedenje prilagodi določenim pravilom ravnanja, ki vsebujejo tudi sankcije za kršitve teh pravil. Vse definicije o odgovornosti poudarjajo sankcioniranje ravnanja, ki je v nasprotju s postavljenimi pravili, zato se odgovornost uvršča v sistem sankcioniranja za kršitve teh pravil. V vseh pravilih odgovornosti pa ločimo: subjekt, ki je podvržen sankciji v primeru kršitve postavljenih pravil, subjekt pooblaščen za določanje pravil, subjekt, ki ugotavlja kršitve ter izreka oz. izvršuje sankcije in objekt, ki ga taka pravila obnašanja varujejo. Vsaka organizirana družba zahteva od svojih članov določen način vedenja, zato se z vsako spremembo do družbenega sistema spreminja tudi vprašanje odgovornosti. Obseg odgovornosti delavca se v posameznih obdobjih spreminja, ureja v različnih pravnih virih, ter s tem dobiva vedno znova drugačno vsebino in obliko.

Odgovornost se lahko klasificira po subjektu odgovornosti, po pravnem temelju, učinku, obsegu, itd. Na podlagi tega razlikujemo subjektivno in objektivno, neposredno in posredno, omejeno in neomejeno, individualno in kolektivno, pogodbeno in nepogodbeno, kazensko, disciplinsko in drugo odgovornost.

Odgovornost se zaradi svoje razvejanosti obravnava kot politična, sociološka in pravna kategorija.

3.1 Pravna in nepravna odgovornost

Pravne oblike odgovornosti so posledice tistega ravnanja, ki je v nasprotju z določenimi predpisi, kar ima za posledico vnaprej določeno sankcijo. Če gre za kršitev pravil iz delovnih razmerij, je ta kršitev lahko tako na strani delavca kot na strani delodajalca. Oblike odgovornosti delavca pa so različne: disciplinska, materialna, kazenska, odgovornost za gospodarski prestop in prekršek.

Nepravne oblike odgovornosti so posledica ravnanja, ki nasprotuje veljavnim moralnim normam, ki seveda niso določene v posameznih pravnih aktih, zato so tudi sankcije nepravne.

3.1.1 Kazenska odgovornost

Kazensko pravno odgovornost za kazniva dejanja v zvezi z delovnim razmerjem ne ureja delovno pravo, temveč kazensko pravo. Kazenski zakonik Republike Slovenije¹⁰ opredeljuje posamezna kazniva dejanja, ki se nanašajo na to področje, pravna pravila po katerih se ugotavlja kazenska odgovornost, pa določa Zakon o kazenskem postopku¹¹. To odgovornost lahko torej ugotovi samo kazensko sodišče s pravnomočno sodbo.

¹⁰ Uradni list RS, št. 63/1994

¹¹ Uradni list RS, št. 63/1994

3.1.2 Odgovornost za gospodarski prestopok in prekršek

Odgovornost za gospodarske prestopke in prekrške ureja posebni del Zakona o gospodarskih družbah¹² oziroma Zakona o prekrških¹³, skladno z opredelitvami prestopkov in prekrškov ter pravili tovrstnih postopkov.

3.1.3 Disciplinska odgovornost

Disciplinska odgovornost je pravna odgovornost in je obenem najbolj pomembna odgovornost delavcev na delavnem mestu, določena v splošnih aktih, sklepih delodajalca in kolektivni pogodbi, ki velja za delodajalca in delavce. Pogoj za nastanek disciplinske odgovornosti je krivda delavca in protipravnost delavčevega ravnanja ali opustitve. Disciplinska odgovornost ima v temelju elemente kazenske in civilne odgovornosti .

Disciplinska odgovornost obsega vse obveznosti, ki jih mora delavec izpolnjevati pri svojem delu. Nanaša se na izpopolnjevanje del oz nalog na katere je delavec razporejen in na vse oblike vedenja in obnašanja določane v splošnih aktih, sklepih delodajalca in kolektivni pogodbi, ki velja za delodajalca in delavce. V zvrsti kaznivih ravnanj v našem pravnem sistemu je sicer po teži kršitev najlažja, vendar pa zaradi navezanosti na delovno razmerje lahko povzroči hujše posledice. Disciplinska oblast pripada delodajalcem in je torej izvedena iz proste podjetniške pobude, zagotovljene po ustavi. V delovno pravni zakonodaji je sistem disciplinske odgovornosti zasnovan tako, da v načelu in glavnih elementih ustreza sodobni zakonski ureditvi disciplinske odgovornosti¹⁴. Opira se na vrednostna izhodišča določil ustave RS in na kriterije, ki izhajajo iz v svetu uveljavljenih teorij o legitimnih temeljih sistema disciplinske odgovornosti.

Glede na dejstvo, da je disciplinska odgovornost delavcev urejena z delovno pravno zakonodajo je mogoče reči, da predstavlja poseben institut v okviru delovnega prava. Pri tem pa seveda ni mogoče prezreti tega, da so določbe o disciplinski odgovornosti delavcev, vsebinsko gledano, kaznovalno pravnega značaja, ter da so se pravila, ki urejajo disciplinsko odgovornost v preteklosti v vseh pravnih sistemih oblikovala pod močnim vplivom načel in pravil kazenskega prava.

Odgovornost pogosto srečujemo v vsakdanjem življenju. Kot besedo, pojem ali odnos oziroma razmerje. Njena razsežnost se tako kaže kot odnos do samega sebe in do drugih pa naj so to ljudje stvari ali druga živa ali neživa narava. Lahko je le beseda, lahko pa se kaže v voljnem in razumskem prevzemanju, torej osebnem odločanju.

¹² Uradni list RS, št. 42/2006

¹³ Uradni list RS, št. 7/2003

¹⁴ Vodovnik Z.: Izhodišča za sistem disciplinske odgovornosti v novi delovno pravni ureditvi, PP št. 1/2000 str. 12

Odgovornost je družbenozgodovinska kategorija, kajti uveljavlja se v vsaki organizirani družbi, lahko pa jo tudi razvrščamo po številnih kriterijih (po subjektu, pravnem temelju, obsegu in podobno). Lahko je osebna ali kolektivna, subjektivna, omejena ali neomejena, politična, kazenska, materialna in nenazadnje tudi disciplinska.

Disciplinska odgovornost pravno sistemsko pomeni torej zaokroženo celoto, sklop pravnih razmerij med različnimi subjekti delovnega razmerja, ki so urejeni s pravili delovnega prava in tudi s pravili drugih pravnih disciplin na katere značaj in pravno naravo vpliva družbena ureditev. Spremenjena narava disciplinske odgovornosti pa vpliva na elemente te odgovornosti in njihovo pravno ureditev.

Prehod na koncepcijo dvostranskih pogodbenih delovnih razmerij zahteva ustrezno normativno prilagoditev te problematike. Disciplinska odgovornost je zadeva, ki jo v prvi vrsti urejata delodajalec in zaposleni v medsebojnih stikih. Odgovornost delavca za delovno disciplino in za izpolnjevanje delovnih obveznosti izhaja iz delovnega razmerja, ki se vzpostavi s pogodbo o zaposlitvi. Z njo se uredi vrsta in pogoji, pravice in obveznosti delodajalca ter drugi elementi pogodbenega razmerja. Pogodba o zaposlitvi, ki vzpostavlja delovno razmerje in v njegovem okviru disciplinsko odgovornost je predvsem pogodba delovnega prava. Zakonske norme in avtonomni viri pa na specifičen način urejajo razmerje med delodajalci in delojemalci.

3.1.4 Odškodninska odgovornost

Odškodninska odgovornost delavca je tista odgovornost, ki nastane zaradi škode delodajalcu pri delu ali v zvezi z delom delavca, pri čemer je lahko prisoten naklep ali huda malomarnost, delavec pa ne more biti odškodninsko odgovoren iz objektivne odgovornosti. To je odgovornost delodajalca skladno z Obligacijskim zakonikom¹⁵. Med vzrokom škode in povzročiteljem mora obstajati vzročna zveza, povzročitelj škode mora imeti poslovno sposobnost. Posamezne našteje oblike odgovornosti se lahko oziroma se praviloma med seboj prepletajo. Nekdo ki je storil kaznivo dejanje in je zanj obsojen, bo lahko za isto dejanje spoznan za odgovornega v disciplinskem postopku in mu bo za to izrečen disciplinski ukrep. Če je zaradi istega dejanja nastala tudi škoda in je ugotovljena odškodninska odgovornost, bo moral, skladno s pogoji določenimi v zakonu povrniti tudi škodo.

¹⁵ Uradni list RS, št. 83/2001

3.2 NAČELA DISCIPLINSKE ODGOVORNOSTI IN DISCIPLINSKEGA POSTOPKA

Splošno

Funkcija disciplinskega postopka ni samo varovanje interesov delojemalcev, temveč tudi zagotavljanje pravne varnosti kršiteljem delovne discipline oziroma obveznosti pred morebitno samovoljo in arbitrarnostjo delodajalca. Zato disciplinskemu organu ni prepuščeno, da sam določa procesna pravila kot se mu zdi primerno, temveč predpisi o delovnih razmerjih predpisujejo določene razlike za posamezna procesna opravila. Varovanje procesnih opravil ustvarja procesno zakonitost in s tem uresničuje zakonitosti pri ugotavljanju disciplinske odgovornosti. S procesnimi oblikami se zagotavlja ugotavljanje materialne resnice, z njimi se uresničujejo procesne garancije delavcev v postopku in varovanje pred neupravičenimi sankcijami.

Postopkovna pravila in temeljna načela v ZDR niso posebej opredeljena, zato je potrebno smiselno uporabljati postopkovna pravila, ki veljajo za postopek pred sodišči za delovne spore. Tudi Zakon o delovnih in socialnih sodiščih¹⁶, ki ureja postopek v delovnih sporih, napotuje na uporabo določb Zakona o pravnem postopku¹⁷ (ZPP). Tako se v disciplinskem postopku, tedaj ko postopkovna pravila niso oziroma so pomanjkljivo urejena uporabljajo postopkovna pravila, ki jih določa ZPP.

Zaradi smiselne uporabe določil ZPP v disciplinskem postopku, pridejo temeljna načela disciplinskega postopka še toliko bolj do izraza. Z njihovo uporabo je treba razlagati posamezni procesni institut ZPP in ugotavljati njihovo uporabo v disciplinskem postopku. Nekatera procesna pravila so namreč neposredno uporabna tudi v disciplinskem postopku, medtem ko so druga zaradi narave disciplinskega postopka absolutno neuporabna. Med njimi pa je veliko takih, ki jih lahko uporabimo šele po poprejšnji ugotovitvi smisla posameznega postopkovnega pravila v pravnem postopku. Šele, ko je ugotovljen smisel ali namen postopkovnega pravila v pravnem postopku, pa z uporabo temeljnih načel disciplinskega postopka ugotovimo ali je to postopkovno pravilo uporabno tudi v tem postopku.

Medtem, ko nekatera načela, kot npr. načelo zakonitosti, načelo enakopravnosti veljajo tako za materialno pravno ureditev disciplinske odgovornosti kot tudi za sam disciplinski postopek, so druga namenjena samemu postopku, npr. preiskovalno načelo, načelo ekonomičnosti in hitrosti postopka. Avtorji, ki obravnavajo disciplinski postopek, razvrščajo načela različno, glede na to, katere značilnosti v postopku se želijo poudariti.

¹⁶ Uradni list RS, št. 2/2004

¹⁷ Uradni list RS, št. 26/1999

Načelo zakonitosti

Načelo zakonitosti je temeljno načelo vsakega postopka ne samo disciplinskega. To načelo pomeni, da so organi, ki vodijo disciplinski postopek in delavec, ki je v disciplinskem postopku, pri izvajanju procesnih dejanj vezani na zakon oziroma kolektivno pogodbo in/ali interni akt organizacije. Temeljno načelo disciplinskega postopka je, da disciplinski organ ravna po procesnem redu, ki ga urejajo Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o pravnem postopku, kot tudi po procesnem redu, ki je morebiti urejen v internem aktu ali kolektivni pogodbi. V navedenih procesnih predpisih, pa niso urejena samo dejanja disciplinskega organa, temveč tudi delavca v postopku.

Če načelo zakonitosti krši disciplinski organ, se njegova kršitev sankcionira v ugovornem postopku ali v sodnem preskusu. Posledica kršitve načela zakonitosti pa je največkrat razveljavitev izpodbijane odločbe. Če krši načelo zakonitosti delavec v postopku oziroma njegov pooblaščenec, pa mora tako ravnanje sankcionirati disciplinski organ, ki vodi postopek.

Načelo zakonitosti v disciplinskem postopku sega tudi na disciplinske kršitve. V kazenskem pravu je navedeno načelo opredeljeno z latinskim rekom *Nullum crime, nulla poena sine lege*. Kar bi pomenilo, da nikomur ne sme biti izrečen disciplinski ukrep za dejanje, ki v času storitve ni bilo opredeljeno kot disciplinska kršitev in zanj ni bil predpisan disciplinski ukrep.

Načelo zakonitosti je vgrajeno v vsa druga načela disciplinskega postopka.

Načelo enakopravnosti

Disciplinska odgovornost velja za vsakega delavca v delovnem razmerju in predvideni disciplinski ukrepi se lahko izrečejo vsakemu delavcu ne glede na posebna pooblastila in odgovornosti, ki jih delavec ima. Po tem načelu ima v disciplinskem postopku vsak delavec povsem enak položaj, kar velja za uvedbo disciplinskega postopka, kot tudi za možnost obrambe.

Načelo oficialnosti in dispozitivnosti

V tem načelu sta združeni dve nasprotujoči si načeli, načelo dispozitivnosti in načelo oficialnosti. Načelo dispozitivnosti pomeni, da se postopek začne, vodi in konča po volji strank. Med postopkom lahko stranke z zahtevkom prosto razpolagajo. V čisti obliki načela dispozitivnosti je tisti, ki odloča (disciplinski organ, sodišče), vezan samo na procesno gradivo, ki ga predložijo stranke, ter na zahtevek, ki ga postavijo stranke. Načelo oficialnosti pa je nasprotje načela dispozitivnosti. Na podlagi načela oficialnosti se lahko postopek začne tudi po uradni dolžnosti. Postopek ob uporabi tega načela teče in se konča neodvisno od volje strank.

Organ, ki je pooblaščen za uvedbo disciplinskega postopka nima možnosti, presojati oziroma arbitrirati o tem, ali bo na podlagi zahtevka za uvedbo postopka le tega uvedel ali ne.

Preiskovalno in razpravno načelo

Navedeni postopkovni načeli določata, kdo naj priskrbi procesno gradivo. Možnost oziroma obveznost, kdo naj priskrbi procesno gradivo je lahko dana bodisi disciplinskemu organu, bodisi predlagatelju postopka, bodisi delavcu v postopku. Preiskovalno načelo sodi v področje kazensko procesnega prava in pomeni, da je disciplinski organ tisti, ki je zavezan poiskati procesno gradivo in izvesti dokaze, ne glede na to ali sta jih vložnik zahtevka oziroma delavec predlagala oziroma ali se z izvedbo teh dokazov strinjata ali ne.

Medtem ko preiskovalno načelo sodi v področje kazensko procesnega prava, pa razpravno načelo sodi v civilno procesno pravo. Tako v prvem kot drugem postopku pa se obe načeli prepletata. Bistvo razpravnega načela je v tem, da vložnik zahteve in delavec v postopku predlagata procesno gradivo. Ob tem pa sme disciplinski organ izvajati in upoštevati le procesno gradivo, ki sta ga navedli stranki.

Načelo materialne resnice

Materialna resnica je skladnost predstave, ki si jo ustvari disciplinski organ z dogodki v času storitve disciplinske kršitve. Disciplinski organ je dolžan po uradni dolžnosti pravilno ugotoviti dejansko stanje, morebitne olajševalne in oteževalne okoliščine, stopnjo delavčeve disciplinske odgovornosti in na tej podlagi izreči primeren disciplinski ukrep. Poznamo različne stopnje materialne resnice od dvoma do gotovosti, ki je najvišja stopnja materialne resnice, ko je izključena vsaka možnost zmote in gre torej za absolutno resnico. Dvom in verjetnost nista zadostni stopnji materialne resnice na podlagi katere bi lahko delavcu v postopku očitali storitev disciplinske kršitve. V takih primerih se je potrebno odločiti v korist delavca. Glavan izjema od načela materialne resnice je institut pravnomočnosti. S tem se omogoča pravna varnost.

Načelo proste presoje dokazov

Načelo proste presoje dokazov je eno temeljnih načel disciplinskega postopka in v tesni zvezi z načelom materialne resnice. Disciplinski organ sam, po svojem prepričanju ter na podlagi vestne in skrbne presoje vsakega dokaza posebej in vseh dokazov skupaj odloči, katera dejstva šteje za dokazna. Pri tem ni vezan na nobeno formalno dokazno pravilo, temveč ugotavlja lastnosti posameznega dokaza, njegovo verodostojnost in prepričljivost in nato vrednost vseh dokazov skupaj. Šele nato se odloča, katero dejstvo je dokazno in katero ne. Na tem mestu je potrebno še opozoriti na možnost, da pomeni kršitev delovne discipline tudi kaznivo dejanje in v isti zadevi teče tudi kazenski

postopek. Glede razmerja med disciplinskim in kazenskim postopkom je v letu 1999 odločalo tudi Ustavno sodišče¹⁸. Ustavno sodišče je v odločbi poudarilo, da odločitev o disciplinski odgovornosti ni odvisna od predhodne odločitve o kazenski odgovornosti.

Načelo obveznega zaslišanja in načelo pravice do obrambe

To načelo določa obvezno zaslihanje delavca pred disciplinskim organom in da mu mora biti omogočena obramba. Načelo obveznega zaslišanja izhaja iz načela kontradiktornosti in iz katerega izhaja, da mora tisti, ki razsoja o neki sporni zadevi slišati stališča obeh nasprotnih strani. Pravica delavca do obrambe mu daje pravico, da je seznanjen z začetkom postopka, z dokaznim gradivom, da ima pravico do materialne in formalne obrambe. V procesnem pogledu zajema pravica do obrambe, pravico vročitve zahteve za uvedbo disciplinskega postopka, do udeležbe pri obravnavi njegove kršitve, obveznost zaslišanja, obveščeni sindikata, do pravnih sredstev in vložitev tožbe.

Načelo neodvisnosti disciplinskih organov pri odločanju

Disciplinski organ je glede svojih pooblastil v zvezi z uvedbo in vodenjem postopka ter odločitvijo samostojen in neodvisen. Njegove pristojnosti ne more prevzeti noben drug organ. V tem pogledu gre tudi za samostojnost in neodvisnost odločanja na drugi stopnji, pri čemer velja omejitve; organ druge stopnje ne more odločiti v škodo, če je zoper odločitev disciplinskega organa ugovarjal le delavec – načelo prepovedi.

Načelo hitrosti in ekonomičnosti postopka

To načelo pomeni, da mora biti disciplinski postopek racionalno in čim hitreje izveden, kar je potrebno zaradi preventivno vzgojnega učinka na delavca pa tudi zaradi zastaralnih rokov. Načelu hitrosti in ekonomičnosti postopka služijo procesna pravila pri čemer pa delavec ne sme biti prikrajšan pri pravici do obrambe in pravici do popolne ugotovitve dejanskega stanja in načela zakonitosti.

Načelo uporabe svojega jezika

Načelo določa 62. člen Ustave RS. Delavcu je torej zajamčena pravica, da v postopku uporablja svoj jezik. Delavec, ki ne razume jezika, ki se uporablja v postopku, mora biti opozorjen, da sme uporabljati svoj jezik in da ima pravico do tolmača.

Načelo sodelovanja sindikata v postopku

Pri tem načelu je z novim Zakonom o delovnih razmerjih prišlo do sprememb. Po prejšnji ureditvi je imel sindikat dve pomembni pravici v disciplinskem postopku. Tako

¹⁸ Odločba Ustavnega sodišča Republike Slovenije Up-173/96 z dne 4.11.1999

je moral biti obveščen o uvedbi disciplinskega postopka in je imel v tej zvezi pravico podati svoje mnenje, do katerega se je moral disciplinski organ tudi opredeliti, ter v obrazložitvi navesti v kakšnem obsegu in iz katerih razlogov je mnenje sindikata pri svoji odločitvi upošteval, oz zakaj ga ni upošteval. Sindikat pa je lahko delavca v postopku tudi zastopal, če je delavec to zahteval, oz v to privolil.

V novem ZDR je vloga sindikata opredeljena v 179. členu, po katerem mora delodajalec o uvedbi disciplinskega postopka in kršitvi pisno obvestiti sindikat katerega član je delavec samo, če delavec tako zahteva.

4 DISCIPLINSKA ODGOVORNOST PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH

S prvim januarjem 2003 je začel veljati novi Zakon o delovnih razmerjih. Za izdajo tega zakona so obstajali številni razlogi. Med prvimi je bilo potrebno; z vidika osamosvojitve Republike Slovenije, normativno v celoti urediti področje individualnih delovnih razmerij s slovenskim zakonom. Kot samostojna država se je RS vključila v Mednarodno organizacijo dela in Svet Evrope ter si prizadevala za članstvo v EU, vse to pa je zahtevalo usklajevanje naših predpisov z mednarodnimi dokumenti in standardi, kar velja tudi za področje individualnih delovnih razmerij. Prav tako so najpomembnejši procesi, ki so narekovali vzpostavitev jasnih dvostranskih odnosov med delom in kapitalom ter med delavci in delodajalci tako v individualnem kot kolektivnem razmerju, gospodarska reforma in prehod na tržno gospodarstvo, svobodna podjetniška pobuda, lastninska reforma in nove oblike zasebnega sektorja na področju gospodarstva in negospodarstva. Vse to je zahtevalo tudi nove primerjalno utemeljene delovno pravne rešitve v zvezi s prenehanjem zaposlitve zaradi poslovnih razlogov, stečaja ali drugih načinov prenehanja poslovanja poslovnih subjektov, ter posebne rešitve v primerih spremembe delodajalca. Z novim zakonom je bilo potrebno določiti tudi minimalna pravila pogodbenega delovnega razmerja ter minimalne pravice, obveznosti in odgovornosti, ki jih imajo pogodbene stranke v delovnem razmerju¹⁹

V zvezi z disciplinsko odgovornostjo se je predlagatelj novega zakona postavljalo vprašanje, koliko oziroma kako globoko naj zakonodaja poseže na to področje. Tako so zavzeli stališče, da postopek ugotavljanja disciplinske odgovornosti in disciplinski ukrepi, morajo biti določeni v zakonu. ZDR tako v 12. oddelku tretjega poglavja »Pravice obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja« ureja disciplinsko odgovornost. Temu področju je namenjeno osem členov, in sicer od 174 do 181. člena ZDR.

4.1 Splošno

Delovno pravna odgovornost delavcev v najširšem smislu obsega poleg disciplinske odgovornosti delavcev v ožjem smislu tudi odškodninsko odgovornost delavcev za škodo, ki jo ti povzročijo delodajalcu pri delu ali v zvezi z delom, kakor tudi odgovornost delavca za kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, ki so po zakonu lahko podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.

Pogodbeni koncept delovnih razmerij se konkretizira s pogodbeno naravo disciplinske oblasti delodajalca, ki je element delovnega razmerja. Iz določila 4. člena ZDR izhaja, da je nujni element delovnega razmerja delavčevo osebno

¹⁹ Poročevalec, št. 50/97, str. 13-14

opravljanje dela v okviru organiziranega delovnega procesa delodajalca, po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V okviru medsebojnih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja je delodajalec tisti, ki organizira, vodi in nadzoruje delovni proces, ki je odgovoren za varnost in zdravje pri delu ter za delovno okolje, ki zagotavlja delavcu dostojanstvo pri delu. Iz tega črpa delodajalec pravico, da disciplinsko sankcionira tista ravnanja delavcev, ki ovirajo nemoten in varen potek delovnega procesa in pomenijo kršitev delovnih obveznosti in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Na drugi strani pa se delavec s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi zaveže vestno opravljati delo v okviru, organiziranega, vodenega in nadzorovanega delovnega procesa, ki ga organizira in vodi delodajalec, prav tako pa tudi upoštevati in izpolnjevati druge obveznosti, določene z drugimi predpisi, zlasti s področja varnosti in zdravja pri delu. Z namenom utrditve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, je v delovno pravnih predpisih določena tudi disciplinska odgovornost delavca.

Namen zakonske ureditve disciplinske odgovornosti ni samo utrditev delavčevih odgovornosti in obveznosti, temveč tudi in predvsem zaščita delavca kot šibkejše pogodbene stranke pred prekomernimi in nedopustnimi posegi delodajalca v njegov delovno pravni položaj. Varovalna funkcija delovno pravne zakonodaje se na tem področju uresničuje z zakonskim omejevanjem izvrševanja delodajalčevih disciplinskih pristojnosti. Te lahko delodajalec izvaja samo v mejah, ki jih določa zakon, ter na njegovi podlagi sprejete avtonomne norme²⁰.

ZDR v 174. členu na splošno opredeljuje disciplinske odgovornosti delavcev tako, da določa, da je delavec dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Disciplinska odgovornost je pravna odgovornost in je obenem najbolj pomembna odgovornost delavcev na delovnem mestu.

Temeljno izhodišče disciplinske odgovornosti delavca v sistemu dvostranskega delovnega razmerja, utemeljenega na sklenjeni pogodbi o zaposlitvi, predstavlja dolžnost delavca, da izpolnjuje pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Gre za obveznosti delavca, za katere se je ta zavezal s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ter za obveznosti, ki jih mora delavec izvrševati v okviru delovnega razmerja že na podlagi zakona oziramo drugih predpisov (na primer obveznosti iz naslova varnosti in zdravja pri delu). ZDR izvaja disciplinsko odgovornost delavca iz določitve njegovih obveznosti.

V 7. poglavju, Obveznosti pogodbenih strank, v členih 31 do 37 ZDR določa obveznosti delavca:

- opravljanje dela kot temeljno obveznost,
- delo po navodilih delodajalca,

²⁰ Kresal, B., Kresal-Šoltes, K., Senčur-Peček, D., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, Primath, Ljubljana, 2002, str. 643

- spoštovanje predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu,
- obveznost obveščanja delodajalca,
- prepoved škodljivega ravnanja
- obveznost varovanja poslovne skrivnosti
- prepoved konkurence.

Poleg naštetih obveznosti je treba upoštevati tudi druge obveznosti, ki so urejene v posebnih predpisih, kolektivni pogodbi oziroma splošnem aktu, ter pogodbi o zaposlitvi.

S podpisom pogodbe o zaposlitvi se delavec zaveže, da bo spoštoval in izpolnjeval njena določila. Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu, kar je določeno v 1. odstavku 31. člena ZDR. V primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo, mora delavec opravljati tudi drugo delo. Delavec torej mora upoštevati in izpolnjevati navodila in predpise delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Delovna obveznost je določena v zakonu in splošnih aktih. Glede normativnih aktov, ki urejajo vprašanja disciplinske odgovornosti delavcev je bistveno, da delodajalec v splošnih aktih opredeli konkretne obveznosti delavcev v delovnem razmerju, in tako konkretizira splošne zakonsko določene obveznosti delavcev.

Neizpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja je torej izhodišče za disciplinsko odgovornost. Delavec, ki ne izpolnjuje delovne obveznosti in svojih dolžnosti ali ne upošteva sklepov, sprejetih s strani delodajalca, krši delovno obveznost in je disciplinsko odgovoren. Ne velja torej načelo legalitete, kar pomeni, da bi bil delavec disciplinsko odgovoren za tiste kršitve, ki so kot dejanja ali opustitve predvidene vnaprej. ZDR taksativno ne našteva disciplinskih kršitev, ampak primeroma. Tako ZDR tudi ne razvršča kršitev delovnih obveznosti med lažje in hujše kršitve.

Sodna praksa, ki izhaja iz stališč Ustavnega sodišča RS, Delovnih in socialnih sodišč ter stališč pri izrednih pravnih sredstvih Vrhovnega sodišča RS, navaja primere kaj se in kaj se ne šteje kot kršitev delovnih obveznosti. Tako se za kršitve delovnih obveznosti ne šteje:

- če bi izvršitev naloge, odrejane s strani delodajalca, pomenila storitev kaznivega dejanja
- če je delavec odklonil naloženo delo, ker niso bili izpolnjeni ukrepi za verstvo pri delu
- če delavec uporabi pravico do pritožbe pri delodajalcu ali pred sodiščem;
- če delovni invalid odkloni s strani nadrejenega ustno odrejeno delo, ki ga po invalidski odločbi ni zmožen opraviti iz zdravstvenih razlogov

- če ima delavec v času odsotnosti z dela zdravniško potrdilo o delovni nezmožnosti.

Ravnanja delavca, ki po sodni praksi štejejo za kršitev delovne obveznosti:

- če delavec privoli, da opravlja na svojem delovnem mestu poleg svojega dela, še druga zaupna dela, pomeni samovoljno prenehanje dodatnih del, kršitev delovnih obveznosti
- povzročanje nereda v prostorih delodajalca v delovnem času, in tudi izven njega, če je to opredeljeno v splošnem aktu kot kršitev delovnih obveznosti, npr. v času prihoda in odhoda z dela;
- delavec krši delovno obveznost, če v sredstvih javnega obveščanja objavi besedilo zlonamerne ali žaljive vsebine za delavce delodajalca, če je to v splošnem aktu opredeljeno kot kršitev delovnih obveznosti;
- prilastitev sredstev ali storitev kaznivega dejanja zoper premoženje delodajalca tudi izven delovnega časa;
- uživanje alkohola ali mamil med delom ali na poti na delo pomeni kršitev delovnih obveznosti, če je tako določeno v splošnem aktu delodajalca, ne glede, ali je prišlo pri uživanju alkohola ali mamil do vpliva na delovno sposobnost ali ne²¹.

Disciplinska odgovornost delavcev je nujni element delovnih razmerij. Ker je odgovornost delavcev sorazmerno kompleksno pravno področje, je ugotavljanje te odgovornosti aktivnost, ki je sestavljena iz velike množice ravnanj in vrednotenj različnih subjektov. Pogoj za nastanek disciplinske odgovornosti je krivda delavca in protipravnost delavčeve opustitve ali ravnanja. V teoriji se šteje, da je delavec disciplinsko odgovoren le, če njegovo ravnanje izpolnjuje vse objektivne in subjektivne pogoje disciplinske odgovornosti. Pri izbiri disciplinske sankcije mora delodajalec upoštevati tudi individualne lastnosti delavca.

Objektivni pogoji so:

- protipravno in nedopustno ravnanje
- ravnanje mora biti osebno
- ravnanje ne sme biti zastarano

Subjektivni pogoji so:

- za ravnanje mora biti delavec kriv, to je iz naklepa ali malomarnosti
- ravnanje mora storiti delavec v delavnem razmerju;
- delavec mora biti prišteven;
- dejanje ne sme biti storjeno v skrajni sili²² ali silobranu²³

²¹ Košir D., Disciplinska in odškodninska odgovornost delavcev, Forma 7, Ljubljana, 2001, str. 14-16

²² »Skrajna sila je podana takrat, kadar stori storilec dejanje, ki ima vse zakonske znake kaznivega dejanja zato, da bi od sebe ali koga drugega odvrnil istočasno nezakriviljeno nevarnost, ki je ni bilo mogoče odvrniti drugače, pri tem pa prizadejano zlo ni večje od zla, ki je grozilo« 12. čl. KZ RS

Disciplinska odgovornost je krivdna, torej subjektivna oblika odgovornosti. Torej mora biti za ugotovitev disciplinske odgovornosti delavca podana tudi njegova krivda.

Dvostranska pogodbeno narava delovnega razmerja utemeljuje disciplinsko odgovornost na kršitvi obveznosti, ki jih je delavec prevzel s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ali izhajajo že iz predpisov, ki urejajo delovna razmerja; bistvo je, da delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi čim bolj natančno dogovorita delavčeve obveznosti, sicer ne bo mogoče presojati, ali konkretno ravnanje pomeni njihovo kršitev. Osrednje vprašanje v zvezi z disciplinsko odgovornostjo, ki ga je treba urediti v virih avtonomnega prava, so konkretne obveznosti delavcev v delovnem razmerju. Gre za konkretizacijo splošnih zakonsko določenih obveznosti delavcev. Bolj kot je organizacija kompleksna, večja je potreba po normativni ureditvi vprašanja, kaj so konkretne delavčeve obveznosti in kateri so kriteriji, po katerih lahko presojamo, ali delavec vestno opravlja svoje delo²⁴. Zakon izrecno ne zahteva, da bi se morale kršitve obveznosti določiti vnaprej saj vnaprejšnja opredelitev kršitev delovnih obveznosti ni določena kot obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi (29. člen), niti tega pravila zakon izrecno ne določa v delu, kjer ureja disciplinsko odgovornost. Če pa sta pogodbeni stranki vnaprej dogovorili primere, ki se štejejo za kršitve delovnih obveznosti, sta na tako ureditev vezani. Morebitne kršitve bo delodajalec lažje dokazal, oziroma bo obtožbe delavec lažje ovrigel, če bodo obveznosti čimbolj natančno, vnaprej dogovorjene, lahko tudi na način, da se poleg obveznosti dogovorijo tudi primeri kršitev teh obveznosti.

4.2 Disciplinski postopek

ZDR v 1. odstavku 174. člena določa, da je delavec dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Če delavec krši delovne obveznosti, se proti njemu sproži disciplinski postopek. Disciplinski postopek se sproži le v primeru neizpolnjevanja delovnih obveznosti. Za uvedbo disciplinskega postopka, za ugotavljanje disciplinske odgovornosti ter za izrekanje ukrepov je pristojen en sam organ. Zakon v 176. členu predvideva, da disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja delodajalec – fizična oseba, oziroma če je delodajalec pravna oseba, osebe določene v 18. členu ZDR. Če je delodajalec pravna oseba, ugotavlja disciplinsko odgovornost delavca zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pooblaščen oseba. Zakon opredeljuje delodajalca oz osebo, ki v imenu delodajalca izvršuje delodajalske pravice in dolžnosti, kot eno od pogodbenih strank

²³ »Silobran je tista obramba, ki je neizogibno potrebna, da storilec odvrne od sebe ali koga drugega istočasen protipraven napad« 11. čl. KZ RS

²⁴ Vodovnik, Z., Izhodišča za sistem disciplinske odgovornosti v novi delovnopravni ureditvi, Pravna praksa, Ljubljana, 2000, št. 1, str. 14

pogodbe o zaposlitvi. Zakon ne določa posebnih pogojev za prenos delodajalskih pooblastil, med njimi tudi za ugotavljanje disciplinske odgovornosti delavca z delodajalca na drugo osebo. Zakon zahteva le pisno obliko danega pooblastila. V skladu z novo ureditvijo lahko delodajalec pisno pooblasti drugo osebo ali kolegijsko disciplinsko komisijo za odločanje o disciplinski odgovornosti delavcev, vendar v skladu z zakonom to ni potrebno. Glavna naloga zakonodajalcev pri sprejemu novega ZDR je bila poenostavitev postopka ugotavljanja disciplinske odgovornosti.

Delodajalec mora delavcu vročiti pisno obdolžitev. Ta pisna obdolžitev mora vsebovati datum, čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor. Vsebuje lahko tudi način storitve ali opustitve, morebitne posledice materialne škode in moralne škode, pravno opredelitev v zakonu ali v splošnem aktu, morebiti tudi vrsto ukrepa, morebitne prejšnje kršitve delovnih obveznosti, morebitne dokazne predloge in podobno.

V postopkih odločanja delodajalca oziroma njegovih organov praviloma ne prihaja do tako ostrih potencialnih ali dejanskih interesnih nasprotij ali sporov kot v postopkih pred upravnimi organi in sodišči, v teh postopkih pa tudi objektivno ni mogoče zagotoviti tako visoke ravni strokovnosti vodenja postopka kot v postopkih pred upravnimi organi in sodišči. To so razlogi, da v postopkih odločanja pri uveljavljanju pravic, obveznosti in odgovornosti pri delodajalcih ni treba, niti ni mogoče v celoti uporabljati vseh elementov posameznih procesnih institutov, ki jih je v konkretnem postopku sicer treba uporabiti. Uporabiti je treba le tiste elemente, ki so bistveni za posamezni institut in ki spadajo v okvire slovenskega pravnega reda oziroma konkretnije, procesnega pravnega reda²⁵.

Delodajalec ne more več z disciplinskim sankcioniranjem trajno spremeniti delovno pravni položaj delavca. Posledica tega je manj formaliziran disciplinski postopek. Uporabijo se le tisti elementi postopka, ki so bistveni za delavca. Tako ne sme biti kršena pravica do zagovora, kot najpomembnejša procesna pravica delavca. S tem pa disciplinski postopek izgublja na pomenu, kajti vloga in pomen disciplinske oblasti delodajalca kot mehanizma za zagotavljanje reda in discipline v delovnem procesu, se v primeru hujših kršitev obveznosti delavcev zmanjša na račun sistema odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov.

4.3 Pravice delavcev v disciplinskem postopku

Namen predpisanih pravil je jasen, zato morajo biti določene tako, da v čim večji možni meri preprečijo napake pri poseganju v osebno sfero delavca, kot šibkejše stranke, preprečujejo zlorabe oblasti delodajalca, omogočajo nadzor nad

²⁵ Vodovnik, Z.: Delovna razmerja – Aktualna formalnopravna vprašanja v disciplinskih postopkih, PP, Ljubljana 1999, št. 441

odločanjem in zagotavljajo delavcem potrebno enakopravnost. Učinkovita obramba delavcev je poseben, konkretnije izražen varovalni namen disciplinskih pravil.

ZDR v 177. členu določa, da ima delavec v disciplinskem postopku pravico do zagovora. Delodajalec je v disciplinskem postopku dolžan vročiti delavcu pisno obdolžitev, ter mu omogočiti da poda svoj zagovor, ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec svoj zagovor tudi poda. Čas in kraj, kjer delavec lahko poda svoj zagovor, moreta biti določena tako, da za delavca to ni velika ovira. Zagovor delavca je torej njegova pravica, delodajalec pa mu jo mora zagotoviti razen, če delavec zagovor izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor. Med vročitvijo pisne obdolžitve in vabila na zagovor ter dnevom obravnave disciplinske kršitve, kjer delavec lahko poda svoj zagovor, mora v skladu z dosedanja sodno prakso biti dovolj časa, da delavec lahko pripravi svoj zagovor. To določilo določa temeljno pravico delavca, da lahko v disciplinskem postopku poda svoj zagovor, tako da bo mogoče ugotoviti objektivno resnico. Pravilo o obvezni pisni obdolžitvi je absolutna procesna dolžnost, katere namen je zavarovanje osebe v postopku. Vročenje se opravi po pravilih pravnega postopka.

Ureditev pravice do zagovora delavca se v tem členu povezuje tudi s 180. členom, v primerih vročenja pisne obdolžitve delavcu.

Pravico do individualizacije disciplinske sankcije določa 178. člen ZDR. Pri izbiri disciplinske sankcije mora delodajalec upoštevati stopnjo krivde, pomembne subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, in individualne lastnosti delavca. Individualizacija disciplinske sankcije je pravzaprav bistvo ureditve tega člena, saj je treba za konkretnega delavca, za konkretno dejanje, ki ga je nedvomno storil, ali opustil, opredeliti tisto disciplinsko sankcijo, ki bo glede na vse navedene konkretne okoliščine najustreznejša. ZDR v tem členu že predvideva, da bo delodajalec lahko izbral med različnimi možnimi disciplinskimi sankcijami, ne le uporabil opomin, opredeljen v 175. členu, ki so predpisane v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

Na delavčevo zahtevo mora delodajalec o uvedbi disciplinskega postopka in kršitvi pisno obvestiti sindikat, katerega člen je delavec ob uvedbi postopka, kar je določeno v 179. členu ZDR.

V 180. členu ZDR je zapisana pravica delavca, da se mu osebno vroči pisni, obrazložen sklep o disciplinski odgovornosti. Sklep se delavcu vroča po pravilih Zakona o pravnem postopku.

Delavec ima pravico do neposrednega sodnega varstva svojih pravic. V 3. odstavku 204. člena je določeno, da ima delavec zoper sklep delodajalca o disciplinski odgovornosti pravico v 30 dneh od dneva vročitve, zahtevati sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Delavcu je torej zagotovljeno zoper sklep o disciplinski odgovornosti neposredno sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem

4.4 Vloga sindikata v disciplinskem postopku

Delavec kot šibkejša stranka proti delodajalcu, potrebuje nekega zaveznika, ki mu bo pomagal, ga obveščal o pomembnih zadevah ter vodil dialog med njim in delodajalcem. Delavci so zelo hitro spoznali, da so močnejši, če nastopajo skupaj ter združeni proti delodajalcu. Tako so se začeli združevati v sindikate. Danes jim članstvo v sindikatu omogoča marsikaj.

Vlogo sindikata v disciplinskem postopku opredeljuje 179. člen ZDR v zvezi s 4. odstavkom 180. člena ZDR. 179. člen ZDR, ki obravnava vlogo sindikata v disciplinskem postopku, je v povezavi s členi, ki obravnavajo dejavnost sindikata. V situaciji sindikalnega pluralizma pa je jasno, da se dikcija nanaša na tisti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

V prejšnji pravni ureditvi je sindikat lahko delavca v disciplinskem postopku zastopal in v konkretni disciplinski zadevi izrazil svoje mnenje. Sindikat je svojo vlogo pojmoval kot odvetniško vlogo na strani delavca, ki je bil v disciplinskem postopku. V sedanji zakonski ureditvi pa sindikat nima več funkcije zastopanja delavca. Sodelovanje sindikata pa je odvisno od delavčeve volje. Tako je delodajalec dolžan o uvedbi disciplinskega postopka in o kršitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec, le če delavec tako zahteva. Delavec pa mora to pravilno in pravočasno zahtevati. Pravica sodelovanja sindikata v disciplinskem postopku torej ni vezana na zakon, temveč na zahtevo delavca.

Svoje mnenje lahko (ne pa mora) sindikat poda v roku osmih dni, tako svoje mnenje pa mora tudi obrazložiti. Pisno mnenje sindikata mora delodajalec obravnavati v roku osmih dni ter se do navedb sindikata opredeliti. Delodajalec pa kljub mnenju sindikata v konkretnem primeru ravna po svojem prepričanju in ni v ničemer vezan na mnenje sindikata. Gre le za obveznost, da sindikat pisno obvesti, da bo mnenje sindikata v roku osmih dni obravnaval ter da se do navedb sindikata opredeli.

Članstvo v sindikatih, podobno kot v Evropi, tudi v Sloveniji upada, saj je trenutna stopnja sindikaliziranosti slovenskih delavcev le še okoli 40 %. To pomeni, da bo na področju delovnih razmerij nekdo moral poskrbeti tudi za pravno varnost delavcev, ki niso člani sindikata. Verjetno edina alternativa v tem pogledu so sveti delavcev.

4.5 Disciplinske sankcije

Izbira disciplinske sankcije, ki so predpisane v 175. členu zakona, z uveljavljenim načelom individualizacije, je vezana na zakonsko določilo, na podlagi katerega se razen opomina lahko izrekajo tudi druge disciplinske sankcije (denarna kazen ali odvzem bonitet), samo pod pogojem, če so določene s kolektivno pogodbo

na ravni dejavnosti. V tem primeru naj bi kolektivna pogodba določila tudi kriterije, na podlagi katerih bi delodajalec te druge sankcije izrekal.

Ne gleda na vrsto disciplinske sankcije, pa je dolžnost delodajalca, da pri izbiri disciplinske sankcije upošteva stopnja delavčeve krivde, subjektivne in objektivne okoliščine storitve kršitve in individualne lastnosti delavca. Kot stopnja krivde se upošteva naklep in malomarnost, v okviru subjektivnih in objektivnih okoliščin, kraj, čas, način storitve, morebitna izzvanost. V okviru individualnih lastnosti pa delavčeve osebne razmere, zdravstvene in socialne okoliščine, morebitne prejšnje kršitve, obnašanje delavca po storjeni kršitvi ipd.

Pomembna je povezava 175. člena s tistimi določili ZDR, ki se nanašajo na odpoved pogodbe o zaposlitvi.

ZDR prepoveduje izrekanje takih vrst disciplinskih sankcij, ki bi trajno spremenile delovno pravni položaj delavca. Tu je temelj, da v disciplinskem postopku ni več mogoče izrehati disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Vsebinski razlogi, zakaj ni mogoče izreči take disciplinske sankcije, so v pogodbenosti delovnega razmerja. Če delavec tako hudo krši svoje obveznosti, da bi ga bilo treba za stalno odstraniti iz delovnega procesa ima delodajalec možnost odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov z odpovednim rokom. Delodajalec je v tem primeru dolžan dokazati utemeljen razlog odpovedi. Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdne razloga mora delodajalec, na podlagi 1. odstavka 83. člena ZDR, pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve in sicer tako možnost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kakor tudi izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ob tem pa mora delodajalec delavcu omogočiti zagovor. Če delavec stori kršitve, ki imajo znake kaznivega dejanja ali drugih razlogov določenih v 111. členu ZDR, je lahko odpoved brez odpovednega roka (izredna odpoved). Delavec pa ima v vseh teh primerih možnost ugovaranja in sodnega varstva.

Disciplinske sankcije so predvsem opominjevalne in premoženjske narave. Pri tem kot druge disciplinske sankcije zakon samo primeroma navaja denarno kazen in odvzem bonitet, vendar samo pod pogojem, da bodo take druge sankcije določene s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Delodajalec lahko neposredno na podlagi zakona izreka samo opomin, medtem ko drugih sankcij ne more določati enostransko s svojimi notranjimi pravili.

4.6 Disciplinska odločba

Odločitev o disciplinski odgovornosti je urejena v 180. členu ZDR. To je zadnja faza odločitve, ko delodajalec obvesti delavca o svoji odločitvi v zvezi z delavčevo kršitvijo določil pogodbe o zaposlitvi.

Odločitev o disciplinski odgovornosti delavca, ki je storil neko kršitev, ki mu je tudi bila dokazana, izda delodajalec v obliki sklepa o disciplinski odgovornosti. Sklep o disciplinski odgovornosti more vsebovati tri obvezne sestavine:

- izrek
- obrazložitev
- pravni pouk.

Izrek je tisti del sklepa, s katerim se odloči o predmetu disciplinskega postopka. Vsebina je odvisna od vrste odločitve, ki je bila v disciplinskem postopku sprejeta. Izrek sklepa vsebuje navedbo, za katerega delavca gre, ter ugotovitev o disciplinski odgovornosti delavca, z navedbo kršitve delovne obveznosti iz delovnega razmerja, za katero je bila delavcu v postopku dokazana disciplinska odgovornost. Če iz dokazne ocene izhaja, da delavec ni storil očitane kršitve, ali da ta delavcu ni dokazana, se izrek sklepa glasi na oprostitev obtožbe delavca za kršitev delovne obveznosti. Izrek sklepa mora vsebovati tudi določitev vrste in obsega disciplinske sankcije, če je bila ugotovljena disciplinska odgovornost delavca.

Obrazložitev je navedba razlogov, ki utemeljujejo odločitev disciplinskega organa. Obrazložitev sklepa obsega opis delavčevega ravnanja, ki predstavlja kršitev obveznosti, z navedbo pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki jo je delavec kršil. Navedena mora bit tudi dokazna ocena, to je navedba, na katera dejstva, je oprta odločitev o disciplinski odgovornosti delavca in s katerimi dokazi so bila ta dejstva dokazana. Obrazložitev obsega tudi kratko navedbo in opredelitev do delavčevega zagovora ter do morebitnega mnenja sindikata. Določitev disciplinske sankcije je treba obrazložiti s kratko navedbo vseh oteževalnih in olajševalnih okoliščin, ki jih je delodajalec v skladu s 178. členom zakona upošteval pri izbiri disciplinske sankcije. Če je sklep oprostilen, ali se s sklepom disciplinski postopek ustavi, se v obrazložitvi navede razloge za oprostitev oziroma ustavitvev.

Pravni pouk navaja pravno sredstvo ter rok v katerem ga je treba podati, in organ, na katerega ga je potrebno nasloviti. Na podlagi 204. člena ZDR, mora pravni pouk vsebovati navedbo, da delavec lahko v roku 30 dni od dneva vročitve sklepa, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Če sklep o disciplinski odgovornosti ne vsebuje vseh teh treh sestavin, je neveljaven. To pa ima tudi posledice v nadaljnjem postopku v primeru spora.

Delavcu mora sklep o disciplinski odgovornosti vročiti delodajalec osebno. Praviloma se vroči v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča delavca, s katerega delavec prihaja vsak dan na delo. Sklep o disciplinski odgovornosti se vroča v skladu s pravili pravnega postopka, razen če delavec nima stalnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V tem primeru se sklep objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dne se šteje vročitev za opravljeno.

Sklep o disciplinski odgovornosti mora delodajalec v vsakem primeru in ne samo če delavec to pisno zahteva, poslati v vednost sindikatu, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

4.7 Zastaranje

Zastaranje je pravni institut, katerega namen je, da v vsaki represivni pravni vrsti odgovornosti zagotovi potrebno stopnjo pravne varnosti. Institut je namenjen zavarovanju obdolženčeve osebe. To izhodišče velja tudi na področju disciplinske odgovornosti delavcev.

Zastaranje ureja 181. člen ZDR, ki določa da uvedba, vodenje disciplinskega postopka in tudi izvršitev disciplinske sankcije v določenih (različnih) rokih zastarajo, kar omogoča časovno omejitev na področju disciplinske oblasti delodajalca.

Zelo pomembna je ureditev zastaranja v disciplinskem postopku, saj gre pri disciplinskem postopku za zadeve, ki jih je treba urediti v kratkih rokih. Namen rokov je v funkciji varovanja delavcev, da se ugotavljanje disciplinske odgovornosti ne odmakne v daljše prihodnje obdobje, s tem pa tudi delavčeva negotovost glede njegovega delovno pravnega položaja. Časovno odmaknjeno izrekanje in izvrševanje disciplinskih sankcij od trenutka storitve kršitve, ne bi bilo v funkciji izvrševanja namena disciplinske oblasti, to je ohranjanje in vzpostavljanje nemotenega in varnega delovnega procesa.

Po izteku zastaralnega roka ni več dovoljeno uvesti disciplinskega postopka, niti voditi naprej, oziroma izrečene disciplinske sankcije izvršiti. Delodajalec in sodišče morata po uradni dolžnosti paziti na morebiten potek rokov. Če rok poteče med trajanjem disciplinskega postopka, mora delodajalec s sklepom ustaviti disciplinski postopek.

Uvedba disciplinskega postopka zastara v enem mesecu od dneva (subjektivni rok), ko se je izvedelo za kršitev in storilca, oziroma v treh mesecih od dneva (objektivni rok), ko je bila kršitev storjena. Poleg določil, ki se nanašajo na uvedbo disciplinskega postopka, je določeno tudi zastaranje glede možnosti vodenja disciplinskega postopka, saj vodenje disciplinskega postopka zastara v treh mesecih od uvedbe postopka, torej od vročitve obdolžitve delavcu – pisne obdolžitve z navedbo časa in kraja, kjer lahko delavec poda svoj zagovor. Izvršitev disciplinske sankcije pa zastara v 30 dneh po vročitvi sklepa. V času postopka pred delovnim sodiščem zastaralni rok ne teče.

Sankcije za disciplinske kršitve so opominjevalne narave in se pretežno izvršujejo z vročitvijo sklepa o izrečenem opominu. Zastaralni rok bo imel večji pomen glede premoženjskih disciplinskih sankcij. V primeru, da delavec ne bo prostovoljno plačal denarne kazni, si delodajalec ne bo mogel sam poplačati plače,

temveč bo moral sprožiti postopek, v roku 30 dni od vročitve sklepa o disciplinski odgovornosti, ker bo po poteku tega roka izvršitev disciplinske sankcije na podlagi četrtega odstavka zastarala.

Pravni institut zastaranja se uporablja tudi v drugih pravnih panogah, zlasti v kazenskem pravu.

4.8 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je enostranska izjava volje ene od pogodbenih strank. Učinek odpovedi je prenehanje pogodbe o zaposlitvi po volji ene same pogodbene stranke oziroma ne glede na to, ali se druga pogodbeni stranka s tem strinja. Pogodba o zaposlitvi se lahko odpove le v celoti. Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom – redna odpoved.

ZDR v 88. členu določa, da lahko delodajalec redno odpove delavcu pogodbo o zaposlitvi iz razlogov:

- prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca – poslovni razlogi,
- nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja
- kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja (krivdni razlog)

Delodajalec lahko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi le, če so razlogi resni in utemeljeni ter onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Poleg tega ZDR delodajalcu nalaga še eno obveznost v primerih redne odpovedi iz krivdnih razlogov. Če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja, ga mora delodajalec pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. Iz tega sledi, da za prvo kršitev delavca, delodajalec ne more redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi. To izhaja tudi iz priporočila MOD, ki govori, da lahko delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi kršitev, ki so predpisane kot utemeljen razlog za odpoved samo, če se ponavljajo enkrat ali večkrat.

Tu pa se pojavi vprašanje ali se za predpisano opozorilo lahko šteje tudi disciplinski opomin. Disciplinski postopek kljub vsemu zahteva izvedbo formalnega postopka in izdajo pisnega sklepa, zoper katerega je dopustno še sodno varstvo. Pisno opozorilo po 83. členu ZDR pa ne zahteva nobenega postopka, tudi zagovora delavcu ni potrebno omogočiti.

Če pogodba o zaposlitvi traja več kot šeste mesecev, in ne gre za manjšega delodajalca²⁶, mora delodajalec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine.

ZDR v 5. odstavku določa da mora delodajalec podati odpoved najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbe ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in za storilca ves čas, ko je možen kazenski pregon.

V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi, kar določa 6. odstavek 88. člena ZDR.

Delavec pa lahko odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve.

4.9 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

ZDR določa, da lahko delavec ali delodajalec izredno odpovesta pogodbo o zaposlitvi, če obstajajo zakonsko določeni razlogi in ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do poteka časa za katerega je bila sklenjena.

Delodajalec ima po 111. členu ZDR možnost za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, če delavec krši pogodbene obveznosti iz delovnega razmerja in imajo znake kaznivega dejanja, če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja. Razlog delodajalca za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi je tudi če je delavcu izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega nebi mogel delati dalj kot šest mesecev, ali če bi moral biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela. Delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi tudi, če delavec uspešno ne opravi poskusnega dela, če se delavec v petih dneh po

²⁶ Majhen delodajalec je družba, ki izpolnjuje dve od naslednjih meril: povprečno št zaposlenih v poslovnem letu ne presega 50; čisti prihodki od prodaje ne presegajo 1.700 milijonov tolarjev; vrednost aktive ne presega 850 milijonov tolarjev – 2. odstavek, 52. člena Zakona o gospodarskih družbah, ZGD-UPB-1 Uradni list RS št. 15/2005.

prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo. Razlog je tudi v tem, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

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

Delodajalec ne sme izredno odpovedati pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, delavskemu direktorju, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce ter imenovanemu in voljenemu sindikalnemu zaupniku. Varstvo pred odpovedjo za te osebe velja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

Do izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi ima pravico tudi delavec, v osmih dneh, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, če mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotavljal dela in mu tudi ni izplačal zakonsko določenega nadomestila plače, mu ni bilo omogočeno opravljanje dela zaradi odločbe pristojne inšpekcije o prepovedi opravljanja delovnega procesa ali prepovedi uporabe sredstev za delo dalj kot 30 dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače, če mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo, mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku. Delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi tudi če delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje, če ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja drugih delavcev, če mu delodajalec ne zagotavlja enake obravnave glede na spol oziroma mu ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem.

Delavec je ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi navedenih ravnanj upravičen do odpravnine, določene ob redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za odpovedni rok.

5 DISCIPLINSKA ODGOVORNOST PO ZAKONU O JAVNIH USLUŽBENCIH

5.1 Zakonska ureditev

Zakonska ureditev je podobna kot v ZDR, kajti tako disciplinska odgovornost v zasebnem sektorju, kot disciplinska odgovornost v javnem sektorju, je urejena v zakonu. Disciplinska odgovornost javnih uslužbencev je urejena v Zakonu o javnih uslužbencih. Zakon je bil v Uradnem listu RS objavljen 28. junija 2002 in na podlagi prehodnih in končnih določb (204. člen) začne veljati petnajsti dan po objavi, uporabljati pa se začne eno leto po objavi. Glede na objavo 28. junija 2002, se je pričel uporabljati 28. junija 2003. Zakon pa je v tem kratkem obdobju doživel že nekaj sprememb in popravkov. Tako so z novelo ZJU²⁷ črtani vsi členi ZJU-UPB1²⁸, ki so urejali področje disciplinske odgovornosti javnih uslužbencev. V prehodnih in končnih določbah novele ZJU, je v 85. členu določeno, da se disciplinski postopki, pričeti pred uveljavitvijo novele (to je pred 31.12.2005) nadaljujejo po do sedaj veljavnih določbah. To pomeni, da se vsi disciplinski postopki, ki so bili uvedeni do vključno 30.12.2005, nadaljujejo po določbah ZJU. Pri uvedbi novih disciplinskih postopkov pa je treba upoštevati določbo 2. odstavka 85. člena novele ZJU, ki določa, da se do sklenitve kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti v postopkih ugotavljanja disciplinske odgovornosti uporabljajo določbe do sedaj veljavnega ZJU-UPB1, razen določb o odvzemu oziroma razrešitve s položaja, razrešitve naziva in imenovanja v eno stopnjo nižji naziv in odpoved pogodbe o zaposlitvi.

ZJU je razdeljen na dva dela, pri čemer se prvi uporablja za celoten javni sektor in vsebuje skupna načela in druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev, medtem ko se drugi del uporablja za javne uslužbence v državnih organih in upravah javnih skupnosti. ZJU ureja uslužbenska razmerja v 27. poglavjih.

ZJU je urejal disciplinsko odgovornost javnih uslužbencev v XVII. poglavju pod naslovom »Disciplinska odgovornost« oziroma v členih 122. do 134. Ravnanje in odgovornost javnih uslužbencev ureja tudi Kodeks ravnanja javnih uslužbencev²⁹. Namen kodeksa je opredeliti načela opravljanja javnih nalog, po katerih se morajo ravnati javni uslužbenci. Prav tako je kodeks namenjen tudi seznanitvi javnosti z ravnanjem, ki ga ima pravico pričakovati od javnih uslužbencev. Kršitev kodeksa pa ima lahko za posledico uvedbo disciplinskega postopka zoper javnega uslužbenca.

Pri uvajanju sistemov disciplinske odgovornosti je mogoče opaziti dve značilnosti. Pri uvajanju disciplinskih kršitev oziroma prestopkov niso taksativno naštetni podrobno določeni dejanski stani za posamezne kršitve, temveč se uvajajo generalne klavzule, ki

²⁷ Uradni list RS, št. 113/2005

²⁸ Uradni list RS, št. 35/2005

²⁹ Uradni list RS št. 8-474/2001

določajo le, da je javni uslužbenec storil disciplinsko kršitev, če je prekršil svoje obveznosti iz uslužbenkega razmerja. Tudi sankcija se izbere na podlagi teže kršitve. Druga značilnost je, da je precej podrobno urejen disciplinski postopek in procesne pravice javnega uslužbenca, ter se ob tem uvaja posamezen neodvisni organ v vlogi disciplinskega sveta ali pritožbenega organa, kar naj bi zagotovilo pravilnost izreka disciplinske sankcije.

5.2 Pojem javni uslužbenec

Za lažje razumevanje, koga zajema ZDR in koga ZJU, je treba opredeliti pojem javnega uslužbenca. ZDR ureja odnose med delavcem in delodajalcem, ZJU pa med javnim uslužbencem in delodajalcem. Po tem zakonu je javni uslužbenec posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju. To pa je opredeljeno v prvem členu zakona. ZJU v 23. členu razlikuje med več javnimi uslužbenci:

- uradniki, ki v organih opravljajo javne naloge (to pa so naloge opredeljene kot naloge, ki sodijo v delovno področje državnega organa ali organa lokalne skupnosti, oziroma naloge, za katere je bila ustanovljena oseba javnega prava 6. člen.)

- uradniki, ki v organih opravljajo zahtevnejša spremljajoča dela, ki zahtevajo poznavanje javnih nalog organa

- strokovno tehnični javni uslužbenci – to pa so javni uslužbenci, ki v organih opravljajo druga spremljajoča dela in niso uradniki.

Po ZJU so uradniki javni uslužbenci, ki v organih in organizacijah opravljajo javne naloge, za katere sta organ ali organizacija ustanovljena. Tisti javni uslužbenci, ki v organih in organizacijah opravljajo spremljajoča dela, pa nimajo statusa uradnika. Tako imajo po ZJU status javnega uslužbenca tudi osebe, ki ne izvršujejo javnih nalog, temveč tehnična, kadrovska, finančna, računovodska ter druga spremljajoča dela.

Pojem javni uslužbenec pa je neposredno povezan s pojmom javnega sektorja, ki je opredeljen v 2. odstavku 1. člena. Javni sektor tako sestavljajo:

- državni organi (organi državne uprave in drugi državni organi) in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti (občine ali pokrajine)
- javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi;
- druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

4. odstavek 1. člena določa da funkcionarji v državnih organih in organih lokalnih skupnosti niso javni uslužbenci.

ZDR je splošen predpis, ker ureja tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo, če ni s posebnim zakonom določeno drugače. Iz tega sledi da je ZJU lex specialis oziroma specialni zakon. Pravila o disciplinski odgovornosti, ki so bila v ZJU urejena v členih 122 – 134, veljajo le za javne uslužbence v državnih organih

in upravah lokalnih skupnosti. Medtem pa za javne uslužbence iz javnih agencij, javnih zavodov, javnih skladov, javnih gospodarskih zavodov ter drugih oseb javnega prava velja splošna delovnopravna ureditev disciplinske odgovornosti, ki jo ureja ZDR.

5.3 Disciplinska odgovornost javnih uslužbencev

Podobno kot ZDR tudi ZJU ne določa definicije disciplinske odgovornosti, ampak je bila v 122. členu (Ur.l. RS št. 35-05) določena vsebina disciplinske odgovornosti. Disciplinska odgovornost je bila podana v primeru, če je javni uslužbenec storil disciplinsko kršitev z naklepom ali iz malomarnosti, torej izrecno krivdna.

ZJU je razlikoval med lažjimi in težjimi kršitvami delovne obveznosti, ter temu primerno tudi med disciplinskimi ukrepi za lažje in težje disciplinske kršitve. ZDR pa za razliko od ZJU tega ne določa. Disciplinski ukrepi se izbirajo glede na stopnjo odgovornosti, stopnjo krivde, težo nastalih posledic ter subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila disciplinska kršitev storjena.

Vrste disciplinskih kršitev so bile opredeljene v 123. členu ZJU in so bile lažje in težje.

Lažje disciplinske kršitve so bile:

- kršitve delovnih obveznosti, določenih s predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi ter s splošnimi in posamičnimi akti organa
- nedostojno vedenje do strank ali sodelavcev pri opravljanju dela,
- obnašanje, ki je v nasprotju s kodeksom etike javnih uslužbencev, sprejetim v skladu s tem zakonom.

Težje disciplinske kršitve so bile:

- dejanje na delu ali v zvezi z delom, ki ima znake kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti,
- nezakonito ravnanje pri opravljanju dela
- nezakonito ali nenamensko razpolaganje z javnimi sredstvi,
- prekoračitev, opustitev ali drugačna zloraba pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja,
- kršitev načela nepristranskosti in politične nevtralnosti,
- kršitev pravic javnih uslužbencev,
- kršitev načela varovanja tajnosti,
- kršitev dolžnosti in omejitev v zvezi s sprejemanjem daril,
- hudo nedostojno, nasilno ali žaljivo obnašanje do strank ali sodelavcev pri opravljanju dela,
- ponavljanje lažjih disciplinskih kršitev, ugotovljenih z dokončnim sklepom,
- kršitev delovnih obveznosti, določenih s predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, ki ima težje posledice za stranke ali za poslovanje organa,

- kršitve prepovedi iz tretjega, petega in šestega odstavka 100. člena tega zakona v zvezi z omejitvijo opravljanja drugih dejavnosti oziroma funkcije in kršitev dolžnosti obveščanja o konfliktu interesov po sedmem odstavku 100. člena tega zakona.

Med težjimi kršitvami delovne discipline je bila v prvi točki drugega odstavka 123. člena opredeljena tudi disciplinska kršitev dejanja na delu ali v zvezi z delom, ki ima znake kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti.

V tem primeru gre za blanketno normo, smisel blanketnih pravnih pravil pa je, da zakonodajalec s sklicevanjem na drugo pravno pravilo, moralo ali običaj v vsebino nekega določila povzame določena ravnanja, ki jih zaradi velikega števila in abstraktnosti družbenih razmerij ne bi mogel taksativno urediti. Zakonodajalec seveda ni mogel vnaprej predvideti vseh možnih dejanj, ki bi predstavljale kršitve delovne discipline, zato se je preprosto obrnil na kazenski zakonik. Zakonodajalec je v 3. odstavku 123. člena zapisal, da se obstoj dejanja iz 1. točke (kazniva dejanja) lahko ugotavlja kot predhodno vprašanje v disciplinskem postopku.

Na tem mestu je predvsem po stališču sodne prakse, ravnal nekoliko nespretno, predvsem pa nespametno. Sodna praksa, ki zajema tako odločitev Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, kot tudi Ustavnega sodišča, je že izoblikovala prakso, ki pa je zakonodajalec ob pripravi in sprejemu ZJU očitno ni upošteval oziroma jo je spregledal. O razmerju med disciplinskim postopkom, ki se nanaša na disciplinske kršitve z znaki kaznivega dejanja in kazenskim postopkom sta tako Vrhovno sodišče, kot tudi Ustavno sodišče³⁰ poudarili da odločitev o disciplinski odgovornosti ni odvisna o predhodni odločitvi o kazenski odgovornosti. Kazenski in disciplinski postopek sta dva ločena in samostojna postopka, ki jima je skupno le to, da je prepovedano ravnanje isto. Dejanje, s katerim je storjena kršitev delovne obveznosti, ima lahko tudi znake kaznivega dejanja. Ob tem pa vložitev kazenske ovadbe pri državnem tožilcu nima nobenega vpliva na uvedbo ali zastaranje disciplinskega postopka pa tudi morebitna kasnejša odločitev v kazenskem postopku ne vpliva na pravnomočnost odločitve v disciplinskem postopku.

Pri opredelitvi disciplinskih kršitev se pogreša disciplinska kršitev kršitve ugleda organa, saj se nemalokrat zgodi, da javni uslužbenec stori dejanje, s katerim se krni ugled organa, to pa bo moč zajeti z navedbo lažje in težje kršitve, ki se nanašata na kršitev delovnih obveznosti, določenih s predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi ter splošnimi in posamičnimi akti organa.

³⁰ Odločba US Up-173/96 z dne dne 4.11.1996; odločba Višjega sodišča Republike Slovenije št. PDP 1381/1999 z dne 4.11.1999 ter Pdp 337/99 z dne 21.9.2000.

5.4 Disciplinski postopek

Disciplinski postopek za ugotovitev disciplinske odgovornosti javnega uslužbenca uvede predstojnik na lastno pobudo ali na predlog osebe, ki je javnemu uslužbencu nadrejena, inšpektorja ali reprezentativnega sindikata v organu. Predlog za uvedbo disciplinskega postopka mora vsebovati opis očitane disciplinske kršitve in dokazila zanjo.

O uvedbi disciplinskega postopka mora predstojnik izdati pisni sklep, ki se vroči javnemu uslužbencu. Predstojnik uvede disciplinski postopek, če meni, da obstaja utemeljen sum, da je prišlo do disciplinske kršitve. Prav tako se mora obvestiti reprezentativni sindikat v organu. Zoper sklep o uvedbi disciplinskega postopka ni dovoljena posebna pritožba. Predstojnik lahko za vodenje disciplinskega postopka in za odločanje o disciplinski odgovornosti imenuje disciplinsko komisijo. Člani disciplinske komisije morajo imeti najmanj visoko strokovno izobrazbo in najmanj pet let delovnih izkušenj. Pri tem pa je treba opozoriti tudi na dejstvo, da je z 31.12.2005 prenehala veljati Uredba o disciplinskem postopku v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalne skupnosti³¹ in da njena veljavnost ni prologirana do sklenitve kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, kot je to določeno za določbe ZJU-UPB1, ki urejajo disciplinsko odgovornost javnih uslužbencev, vendar pa naj bi se omenjena odredba kljub temu še vedno smiselno uporabljala. Citirana Uredba v določbi 9. člena določa sestavo disciplinske komisije – dodaten pogoj, ki ga ZJU-UPB1 ne določa je, da mora biti vsaj eden od članov tričlanske komisije univerzitetni diplomirani pravnik.

Na podlagi 2. odstavka 130. člena so se podobno kot določa ZDR za vabljenje, vročanje, izvedbo obravnave in zapisnik v disciplinskem postopku smiselno uporabljale določbe Zakona o pravnem postopku.

Ko je postopek uveden se opravi obravnava, na kateri ima javni uslužbenec pravico do zagovora. Osebna prisotnost javnega uslužbenca na obravnavi ni potrebna oziroma nujna, zadostuje tudi pisni zagovor. Oba zakona dajeta delavcu pravico do zagovora. Tako kot ZDR, ki pa tega izrecno ne omenja, se lahko javni uslužbenec po ZJU zagovarja sam, ali pa po odvetniku, drugem pooblaščenцу ali predstavniku reprezentativnega sindikata v organu. Če se v disciplinskem postopku ugotovi, da so podani razlogi za sum, da je javni uslužbenec storil kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, mora oseba, ki odloča o disciplinski odgovornosti, nemudoma podati kazensko ovadbo pristojnemu državnemu tožilcu.

ZJU-UPB1 je v 131. členu določal, da se javni uslužbenec, zoper katerega je uveden disciplinski postopek za težjo kršitev, začasno odstrani od opravljanja dela do konca disciplinskega postopka, če bi njegova prisotnost škodovala interesom službe ali

³¹ Uradni list RS, št. 58/2003

ovirala potek disciplinskega postopka. Začasna odstranitev delavca od opravljanja dela se izvede tako, da se:

- javnemu uslužbencu omejijo ali odvzamejo pooblastila
- javnega uslužbenca začasno premesti na drugo delovno mesto
- javnemu uslužbencu prepove opravljanje dela.

Izmed naštetih ukrepov se izbere tisti, s katerim se odvrne nevarnost, da bi njegova prisotnost škodovala interesom družbe ali ovirala potek disciplinskega postopka.

O tem odloči tisti, ki je pristojen za odločanje o disciplinski odgovornosti tako, da izda sklep o začasni odstranitvi od opravljanja dela (1. odstavek 132. člena ZJU).

Zoper sklep o začasni odstranitvi od opravljanja dela ima javni uslužbenec pravico do pritožbe v roku petih dni od vročitve sklepa. Komisija za pritožbe odloči o pritožbi v petih dneh. Pritožba ne zadrži izvršitve sklepa o začasni odstranitvi delavca od opravljanja dela. Sklep o začasni odstranitvi od opravljanja dela se lahko tudi prekliče.

V času prepovedi opravljanja dela je imel javni uslužbenec nekatere z zakonom določene pravice, ki so bile določene v 133. členu ZJU-UPB1. Tako se je v času prepovedi opravljanja dela javnemu uslužbencu izplačevalo 60% plače za polni delovni čas izplačane v preteklem mesecu, vendar ne manj od minimalne plače, ostalo pa se je zadržalo. Polna plača je pripadala javnemu uslužbencu šele od dneva vrnitve k opravljanju dela. V 134. členu ZJU-UPB1 je bilo določeno, da se javnemu uslužbencu vrne zadržani del plače z zakonitimi zamudnimi obrestmi, če je bil z dokončnim sklepom ustavljen disciplinski postopek oziroma je postopek zastaral, in če je bilo z dokončnim sklepom v disciplinskem postopku ugotovljeno, da ni storil očitane disciplinske kršitve, zaradi katere mu je bil izrečen ukrep začasne odstranitve.

V disciplinskem postopku pa ni mogoče ugotavljati odgovornosti za disciplinsko kršitev, ki ni vsebovana v sklepu o uvedbi postopka, kar je poudarjeno z načelom objektivne identitete med sklepom o uvedbi disciplinskega postopka in odločbo o odgovornosti za disciplinsko kršitev ³² in je bilo določeno v sedmem odstavku 129. člena ZJU-UPB1.

5.5 Pravice javnih uslužbencev v disciplinskem postopku

V disciplinskih postopkih imajo javni uslužbenci tudi določene pravice. Te pravice so podobne pravicam, ki jih daje ZDR delavcem. Tako ima javni uslužbenec pravico do vročitve pisnega sklepa o uvedbi disciplinskega postopka. Ta pravica pripada tako javnemu uslužbencu kot tudi delavcu. Po ZDR se tak dokument imenuje pisna obdolžitev. Na podlagi tega dokumenta imata možnost pripraviti zagovor. Po obeh zakonih se ta dokument vroča skladno z Zakonom o pravnem postopku.

³² Krašovec, D, Disciplinska odgovornost javnih uslužbencev, pravna praksa, Ljubljana 2002 št. 26

Javni uslužbenec ima tudi pravico do zagovora. Javni uslužbenec ima na podlagi pisnega sklepa o uvedbi disciplinskega postopka možnost pripraviti zagovor. Javni uslužbenec se lahko zagovarja sam ali pa ga zastopajo drugi, lahko pa pošlje pisni zagovor in se obravnave ne udeleži. ZJU je torej izrecno zagotavljal pravico posameznika, da si zagotovi obrambo, ki jo želi, in pravico da odloča o svojem sodelovanju na obravnavi. Na podlagi pisne obdolžitve po ZDR mora biti delavcu dana možnost zagovora, ki pa jo delavec lahko izrecno odkloni ali, se neupravičeno ne odzove povabilu na zagovor.

Na podlagi 130. člena ZJU-UPB1 je imel javni uslužbenec pravico do zastopanja. Tako je imel javni uslužbenec možnost, da se zagovarja sam, ali po odvetniku, drugem pooblaščenцу ali predstavniku reprezentativnega sindikata v organu.

Javnemu uslužbencu je bila dana tudi pravica do sodelovanja sindikata v postopku, saj obstaja zakonska podlaga o dolžnosti obvestila sindikata o uvedbi disciplinskega postopka, ne gleda na to ali javni uslužbenec to zahteva ali ne. Po ZDR pa ima delavec možnost do obveščanja sindikata, vendar le če sam to izrecno zahteva.

Javni uslužbenec ima tudi pravico do neposrednega sodnega varstva. Pravila o varstvu pravic javnih uslužbencev ureja V. poglavje zakona. V 35. členu ZJU-UPB1 je določeno da o pritožbah zoper odločitve o pravicah ali obveznostih iz delovnega razmerja javnega uslužbenca, zoper kršitve pravic iz delovnega razmerja in o drugih vprašanih, kadar zakon tako določa, odloča pristojna komisija za pritožbe iz delovnega razmerja. Komisija odloča o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja na podlagi smiselne uporabe določb, ki urejajo pravdni postopek. O pritožbah odločajo naslednje komisije za pritožbe:

- za javne uslužbence pri organih državne uprave in pri pravosodnih organih komisija za pritožbe pri vladi,
- za javne uslužbence pri drugem državnem organu komisija za pritožbe pri tem državnem organu
- za javne uslužbence pri upravah lokalnih skupnosti komisija za pritožbe pri reprezentativnih združenjih lokalnih skupnosti; če se ta komisija ne organizira, odloča o pritožbah komisija za javne uslužbence pri organih državne uprave in pri pravosodnih organih komisija za pritožbe pri vladi.

Javni uslužbenec lahko poda pritožbo zoper odločitev prvostopnih disciplinskih organov v roku osmih dni. Sodno varstvo pa lahko zahteva v tridesetdnevem roku. Po ZDR delavec nima možnosti zoper kršitve pravic iz delovnega razmerja, ampak je pritožbeno pravno sredstvo tožba v delovnem sporu na sodišču. Po ZJU pa je pred sodnim sporom še eno pravno sredstvo in sicer pritožba na komisijo za pritožbe pri reprezentativnih združenjih lokalnih skupnosti. Če se komisija ne organizira, odloča o pritožbah komisija za pritožbe pri vladi.

5.6 Vloga sindikata

Na podlagi določb ZJU se o uvedbi disciplinskega postopka obvesti reprezentativni sindikat v organu. Javnega uslužbenca pa lahko zagovarja tudi predstavnik reprezentativnega sindikata.

5.7 Disciplinske sankcije

ZJU-UPB1 je v XII. poglavju »Disciplinska odgovornost«, v 124. členu, določal oziroma ločeval med lažjimi in težjimi disciplinskimi kršitvami. V sled tega je ločeval tudi med disciplinskimi ukrepi za lažje kršitve in disciplinskimi ukrepi za disciplinske kršitve.

Disciplinska ukrepa za lažje disciplinske kršitve sta bila:

- opomin
- denarna kazen, ki se sme izreči v višini največ 15 % plače za polni delovni čas izplačane za mesec, v katerem je bila storjena lažja kršitev.

Disciplinski ukrepi za težje disciplinske kršitve so bili:

- denarna kazen, ki se sme izreči v višini 20 – 30 % plače za polni delovni čas, izplačane za mesec, v katerem je bila storjena težja kršitev,
- odvzem položaja oziroma razrešitev s položaja,
- razrešitev naziva in imenovanje v eno stopnjo nižji naziv,
- odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Najstrožji disciplinski ukrep odpovedi pogodbe o zaposlitvi se je lahko izrekel le v primeru, da je bila kršitev storjena naklepno ali iz hude malomarnosti.

Po ZJU-UPB1 so bile disciplinske sankcije strožje kot po ZDR, saj se je s tem lahko tudi spremenil delovno pravni položaj javnega uslužbenca (odpoved pogodbe o zaposlitvi, odvzem položaja). ZDR pa določa v 175. členu, da disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

V primeru disciplinskega ukrepa razrešitve naziva, uradnik nadaljuje z delom na istem delovnem mestu, ko se na tem delovnem mestu ne more opravljati delo v nižjem nazivu. Disciplinski ukrep odvzema položaja se lahko izreče uradnikom na položaju, razen položajev iz 2. odstavka 82. člena ZJU-UPB1, to pa so položaj: generalnega sekretarja, generalnega direktorja v ministrstvu, direktorju organa v sestavi in vladne službe, načelnika upravne enote, ter direktorja uprave lokalne skupnosti. Uradnikom na teh položajih se lahko izreče disciplinski ukrep razrešitve s položaja. O razrešitvi odloča z upravno odločbo tisti, ki je uradnika imenoval na položaj, na predlog tistega, ki odloča o disciplinski odgovornosti. V ZJU-UPB2³³ pa je črtan disciplinski ukrep oz se z izrekom disciplinskega ukrepa ne more izreči razrešitev s položaja.

³³ Uradni list RS, št. 113/05

ZJU-UPB1 je v 1. odstavku 126. člena določal, da se dokončen disciplinski ukrep vpiše v kadrovske evidenco. Javnemu uslužbencu, ki v enem letu od dneva pravnomočnosti izreka disciplinskega ukrepa za lažjo kršitev oziroma v dveh letih od dneva pravnomočnosti izreka disciplinskega ukrepa za težjo kršitev ne stori nobene disciplinske kršitve, se disciplinski ukrep izbriše iz kadrovske evidence in se šteje, da ni bil disciplinsko kaznovan. V javnem sektorju je torej obstajala dolžnost vodenja kadrovskih evidenc. Evidence so omogočale nadziranje pogostosti in učinkovitosti izvajanja disciplinskih oblasti in s tem tudi varovanja javnih in skupnih interesov, za varstvo katerih je bil odgovoren delodajalec. Pri izbiri disciplinskega ukrepa je moral disciplinski organ upoštevati stopnjo odgovornosti javnega uslužbenca, stopnja njegove krivde, teže nastalih posledic ter subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila disciplinska kršitev storjena. Pri izbiri disciplinskega ukrepa se upošteva tudi, ali je bila javnemu uslužbencu že prej izrečena kakšna disciplinska kršitev, kakšna je bila ta kršitev in kakšen ukrep je bil izrečen; pri tem se upoštevajo samo ukrepi, ki niso izbrisani.

S spremembami ZJU-UPB2 pa je v 154. členu uvedena novost glede prenehanja delovnega razmerja, saj z disciplinsko sankcijo ni več mogoče spremeniti delovno pravnega položaja javnega uslužbenca in izreči oziroma prekiniti delovnega razmerja. Pogodba o zaposlitvi javnega uslužbenca preneha veljati na načine, ki jih določa ZDR, po samem zakonu pa tudi v primerih:

- če uradnik ne opravi ustreznega strokovnega izpita, ki je bil kot pogoj določen v pogodbi o zaposlitvi, razen če ga ne opravi zaradi razlogov, ki niso na njegovi strani; delovno razmerje mu preneha naslednji dan po preteku roka, določenega s pogodbo o zaposlitvi,
- če je s pravnomočno sodbo obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, z nepogojno kaznijo več kot šest mesecev zapora; delovno razmerje mu preneha s sklepom, ki ga izda predstojnik, najkasneje pa 15. dan po vročitvi pravnomočne sodbe delodajalcu,
- na drug način, če tako določa ta zakon oziroma področni zakon, ki ureja delovna razmerja javnih uslužbencev v organ.

Delovno razmerje javnega uslužbenca lahko preneha tudi iz poslovnih razlogov, kar je določeno v 156. členu ZJU-UPB2 (zmanjšanje obsega javnih nalog, privatizacije javnih nalog, iz organizacijskih, strukturnih, javno finančnih ali podobnih razlogov, reorganizacije) ter lahko preneha iz dodatnih razlogov, ki so določeni v 162. členu ZJU-UPB2 (javni uslužbenec ne izpolnjuje več pogojev za delovno mesto, delodajalec dolžan javnemu uslužbencu omogočiti, da v razumnem roku izpolni pogoje za delovno mesto, sicer se javnemu uslužbencu odpove pogodba o zaposlitvi z možnostjo odpravnine).

5.8 Disciplinska odločba

Disciplinski organ odloči o disciplinski zadevi s sklepom o disciplinski odgovornosti. Za vročenje tega sklepa se smiselno uporabljajo določbe zakona o pravnem postopku.

5.9 Zastaranje

Glede zastaranja uvedbe disciplinskega postopka je ZJU-UPB1 ločil med zastaralnimi roki za lažjo in zastaralnimi roki za težjo disciplinsko kršitev. Zastaranje je bilo določeno v 128. členu ZJU-UPB1. Uvedba disciplinskega postopka za lažjo disciplinsko kršitev zastara v enem mesecu od dneva, ko se je izvedelo za lažjo disciplinsko kršitev in storilca, oziroma v dveh mesecih od dneva, ko je bila disciplinska kršitev storjena. Uvedba disciplinskega postopka za težjo disciplinsko kršitev zastara v treh mesecih od dneva, ko se je izvedelo za težjo disciplinsko kršitev in storilca, oziroma v šestih mesecih od dneva, ko je bila disciplinska kršitev storjena. V primeru ponavljanja lažjih disciplinskih kršitev, ugotovljenih z dokončnim sklepom, pa uvedba disciplinskega postopka zastara v šestih mesecih od dneva, ko je zadnji disciplinski ukrep postal dokončen. Vodenje disciplinskega postopka zastara v vsakem primeru, ko poteče trikrat toliko časa, kot ga zahteva zakon za zastaranje uvedbe disciplinskega postopka, v vsakem primeru pa v enem letu od dneva, ko se je izvedelo za disciplinsko kršitev. Zastaranje ne teče v času, ko disciplinskega postopka ni mogoče uvesti oziroma voditi. Izvršitev disciplinskega ukrepa za disciplinske kršitve zastara v dveh mesecih od dneva dokončnosti sklepa. V primeru, da ima disciplinska kršitev znake kaznivega dejanja, se za absolutne zastaralne roke smiselno uporabljajo določbe Kazenskega zakonika.

6 NOVA SODNA PRAKSA S PODROČJA DELOVNIH RAZMERIJ

Sodne prakse s področja disciplinskih postopkov in disciplinske odgovornosti po novem ZDR in ZJU je zelo malo. Več je sporov zaradi nezakonite redne oziroma izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Sklep Pdp 1928/2003 z dne 08.07.2004 – odpoved delovnega razmerja, vinjenost na delu.

Delodajalec je kot odpovedni razlog izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi navedel vinjenost delavca na delovnem mestu. Delavec je to tudi priznal, kar kaže na njegovo malomarnost, če že ne na naklep. Tožnik je kršil svoje obveznosti zaradi česar nadaljevanje dela ni več mogoče.

Sodišče prve stopnje je ugotovilo nezakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ker tožena stranka ni ugotovila subjektivnega odnosa tožnika, zaradi česar je delodajalcu kot toženi stranki naložilo, da ga je dolžna pozvati nazaj na delo ter mu priznati vse pravice iz pogodbe o zaposlitvi, kot če bi delal. Prvostopenjsko sodišče je zahtevku tožnika ugodilo iz razlogov, ki jih v tožbi niti ni navajal. Tožena stranka naj bi ugotavljala subjektivni odnos tožnika do kršitve, vendar sodišče ne pove kako.

Zoper sodbo se pritožuje tožena stranka iz pritožbenih razlogov po 1. odstavku 338. člena ZPP in navaja, da je sodba pomanjkljiva in je ni mogoče preizkusiti. Pritožba je utemeljena in se vrne v ponovno sojenje na sodišče prve stopnje.

Sodba Pdp 128/2005 z dne 02.02.2006 – redna odpoved PZ – krivdni razlog – izostanek z dela – nevestno, nerodno in malomarno opravljanje dela.

Delodajalec je delavki redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi s krivdnim razlogom saj navaja, da je delavka en dan neupravičeno izostala z dela. V pogodbi o zaposlitvi pa je bilo zapisano, da je delavki možno odpovedati pogodbo o zaposlitvi, če izostane z dela več kot en dan ter v primeru nevestnega, nerednega in malomarnega opravljanja dela. Če bi bila takrat dejansko v slabem zdravstvenem stanju, bi glede tega lahko pridobila ustrezno zdravniško potrdilo. Njena osebna zdravnica je tudi zavrnila vsa namigovanja, da se je njeno bolezensko stanje začelo že na dan izostanka. Poleg tega delavka ni storila ničesar, da opraviči izostanek z dela, prav tako ni storila ničesar, da bi se dogovorila, glede izostanka. Pri delavki je po mnenju delodajalca podano samovoljno ravnanje, ki pomeni tudi nevestno in nerodno izpolnjevanje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi in kršitev 31. člena ZDR. Poleg tega mora delavec v skladu z določbo 32. člena ZDR upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Iz izvedenih dokazov pred sodiščem prve stopnje je razvidno, da je tožena stranka dne 24.5.2004 redno odpovedala tožnici pogodbo o zaposlitvi iz krivdnih razlogov, ker je dne 29.4.2004 neupravičeno izostala z dela, takšno ravnanje pa je štelo tudi za

nevestno, neredno in malomarno izpolnjevanje delovnih obveznosti. V skladu z navedenimi razlogi je tožnici prenehalo delovno razmerje pri toženi stranki po izteku 30 dnevne odpovednega roka dne 26.6.2004. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da očitane tožnične nepravilnosti niso dokazane. Poleg tega nimajo narave krivdnih razlogov, ki sta jih stranki dogovorili v zadnji pogodbi o zaposlitvi, zaradi česar ni bila podana tako pravna kot dejanska podlaga za odpoved pogodbe.

Pritožbeno sodišče je po preizkusu sodbe ugotovilo, da uveljavljene pritožbene navedbe tožene stranke (delodajalca) niso utemeljene. Zato je zavrnilo pritožbo in v celoti potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

7 SKLEP

Sprejeta in uveljavljena delovno-pravna zakonodaja vpliva tako na družbena razmerja v RS kot na položaj posameznih delavcev in delodajalcev, najbolj poudarjena značilnost nove delovno-pravne zakonodaje, je torej uveljavitev delovno-pravnega razmerja kot pogodbenega razmerja, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni med dvema pogodbenima strankama. Gre za premik od enostranskega urejanja delovno-pravnih razmerij s sklepi delodajalca, k pogodbenemu principu, ki predpostavlja soglasje volj pogodbenih strank.

Disciplinska odgovornost je poseben in pomemben element delovnega prava. Pravni viri, ki urejajo to področje so ustava, zakoni ter avtonomni viri. Ustava tega področja ne ureja neposredno, temveč le posredno. Osrednja ureditev tega področja pa mora biti v zakonu in avtonomnih pravnih virih.

Namen disciplinske odgovornosti je dvojen. Zaščita delavca kot šibkejše pogodbene strani pred prekomernimi in nedopustnimi posegi delodajalca v njegov osebni statusni in premoženjski položaj. Drugi namen disciplinske odgovornosti pa je zavarovanje delodajalca pred neustreznimi ravnanji delavcev. Obe funkciji disciplinske oblasti sta temeljni izhodišči na katerih zakonodajalec v sodobnih državah z zakonom določa temeljna pravila disciplinske odgovornosti.

Disciplinski postopek pred delodajalcem je v Sloveniji racionalen, saj se spori med delavcem in delodajalcem rešujejo že v samem podjetju in ni potrebno za vsak najmanjši spor vključiti tretjega organa, to je delovnega sodišča. Disciplinski postopek je kratek, cenejši in poenostavljen. Namen takšne ureditve je razbremeniti delovna sodišča, ki se lahko ukvarjajo le z zapletenimi spori med delodajalci in delavci.

Če primerjamo zakonsko ureditev disciplinske odgovornosti po ZJU in ZDR lahko ugotovimo, da je ZJU-UPB1 vseboval posebno poglavje o disciplinski odgovornosti, medtem, ko ZDR namenja disciplinski odgovornosti le nekaj členov. ZJU-UPB1 je bil tudi strožji od ZDR, predvsem glede disciplinskih sankcij. ZJU-UPB1 je ločeval med lažjimi in težjimi disciplinskimi kršitvami ter sankcijami, kar je novi ZDR opustil. Po ZJU-UPB1 so se lahko izrekle sankcije, ki so trajno spremenile delovno pravni položaj javnega uslužbenca. S spremembami ZJU-UPB2 pa so te sankcije opuščeno, saj z disciplinsko sankcijo ni več možno izreči odpovedi pogodbe o zaposlitvi. S tem je po mojem mnenju javni uslužbenec postavljen v enakopraven položaj z delavcem v gospodarstvu, kar pa pred spremembami zakona ni bilo mogoče reči.

Vzrokov za različno ureditev disciplinske odgovornosti po ZDR in ZJU je verjetno več. Eden od pomembnih je, da javni uslužbenci opravljajo dela zaradi zadovoljevanja javnega interesa. Cilj, namen njihovega dela ni pridobivanje dobička, ampak zadovoljevanje javnega interesa. Glede na pogodbenost delovnih razmerij je vprašanje ali je sploh potreben institut disciplinske odgovornosti, predvsem še, če upoštevamo, da je možna odpoved iz krivdnih razlogov.

Trenutna urejenost disciplinske odgovornosti se mi zdi bolj poštena in pravična, kot je bila pred spremembami zakona z ZJU-UPB2. Tu sem imel v mislih predvsem razliko med ZDR in ZJU, saj se mi zdi, da so bili javni uslužbenci, zaradi strožjih določil ZJU-UPB1, postavljeni v neenakopraven oziroma slabši položaj. Zato sem mnenja, da bi delovna razmerja v javnem in zasebnem sektorju morala biti urejena enotno, kadar se nanašajo na temeljne delovno-pravne, kolektivne in individualne ter socialno-varstvene pravice.

LITERATURA

1. Pravni viri:

- Ustava Republike Slovenije. Uradni list RS-I, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000 in 24/2003
- Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list RS, št. 42/2002
- Zakon o javnih uslužbencih. Uradni list RS, št. 56/2002 in 32/2006
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Uradni list RS, št. 42/1993 in 56/2001
- Zakon o pravnem postopku. Uradni list RS, št. 36/2004
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Uradni list RS, št. 19/1994, 20/1998, 2/2004 in 10/2004
- Obligacijski zakonik. Uradni list RS, št. 83/2001
- Kodeks ravnanja javnih uslužbencev. Uradni list RS, št. 8-474/2001

2. Literatura

- Bohinc, Rado. 2000. *Nova Delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Bohinc, Rado. 2004. *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV Založba.
- Benkovič, Andrej in Natalija Čater. 2004. *Zakon o javnih uslužbencih s komentarjem in vzorci*. Ljubljana: Finac.
- Belopavlovič, Nataša in Irena Bečan. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Friedl, Lilijana. 2003. *Ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi po novem ZDR*. Ljubljana: Podjetje in delo št. 1/03.
- Klampfer, Marta. 1999. *Prenehanje delovnega razmerja s primeri iz sodne prakse*. Ljubljana: Primath.
- Košir, Dušan. 2001. *Disciplinska in odškodninska odgovornost delavcev*. Ljubljana: Forma 7.
- Krašovec, Darko. 2002. *Disciplinska odgovornost javnih uslužbencev*. Ljubljana: Pravna Praksa št 26.
- Krašovec, Darko. 2002. *Načela disciplinskega postopka*. Ljubljana: Podjetje in delo št. 3-4.
- Kresal, Barbara. 1996. *Disciplinska odgovornost v pogodbenem razmerju*. Ljubljana: Pravna praksa št. 14.
- Kresal, Barbara, Katarina Kresal-Šoltes in Danijela Senčur-Peček. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*, Primath, Ljubljana, 2002, str. 643.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2003. *Disciplinski postopek; strokovno gradivo za delovno pravne delavnice »postopki pri delodajalcu*. Čatež 22.-23. 9. 2003; *Delavci in delodajalci* št. 3-4. Ljubljana: Inštitut za delo pri pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2003. *Disciplinski postopek*. Ljubljana: Delavci in delodajalci št. 3-4.
- Novak, Janez. 2000. *Dokazno breme v delovnih sporih*. Ljubljana: Pravnik št 4-5.
- Novak, Mitja. 2002. *Disciplinska in odškodninska odgovornost*. Delavci in delodajalci št. 2.
- Robnik, Ivan. 2004. *Delovni spori po novem ZDR*. Ljubljana: Pravna praksa št. 6.

- Šetinc Tekavec, Martina. 2001. *Disciplinske sankcije in novi ZDR*. Ljubljana: Pravna praksa št. 3.
- Šlamberger, Miha. 2003. *Disciplinski postopek in postopek varstva pravic delavcev*. Ljubljana. Pravna praksa št. 17.
- Tičar, Luka. 2003. *Pogodbena svoboda v delovnem pravu*. Ljubljana: Pravniki št. 1-3.
- Vodovnik, Zvone. 1998. *Pravna ureditev zaposlovanja in dela*. Koper: Visoka šola za Management.
- Vodovnik, Zvone. 1999. *Delovna razmerja – Aktualna formalnopravna vprašanja v disciplinskih postopkih*, Pravna praksa št. 441.
- Vodovnik, Zvone. 2000. *Izhodišča za sistem disciplinske odgovornosti v novi delovno pravni ureditvi*, Pravna praksa št. 1.
- Vodovnik, Zvone. 2003. *Aktualna vprašanja uveljavljanja in varstva pravic delavcev*. Pravna praksa št. 19.
- Vodovnik, Zvone. 2003. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

3. Druga literatura

- Uradni list Republike Slovenije. 2006. Vstopna stran. [Http: // www. uradni-list.si/main.cp2/](http://www.uradni-list.si/main.cp2/) (2. 4. 2006)
- Vrhovno sodišče Republike Slovenije. 2003. Vstopna stran. [Http://www.sodnapraksa.si/](http://www.sodnapraksa.si/) (8. 7. 2004)
- Znanstveno raziskovalni center Slovenske akademije znanosti in umetnosti. 2006. Vstopna stran. [Http:// ius-info.ius-software.si/](http://ius-info.ius-software.si/) (20. 4. 2006)