

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**SPECIALISTIČNO DELO**

**PRAVNI IN EKONOMSKI VIDIK ODPOVEDI POGODBE O  
ZAPOSLOTVI**

**Ljubljana, september 2006**

**SIMONA VARGA**

## **IZJAVA**

Študentka Simona Varga izjavljam, da sem avtorica tega specialističnega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Kreša Puhariča, in skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim objavo specialističnega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>POGODBA O ZAPOSLOTVI.....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....</b>	<b>4</b>
3.1	<b>MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA.....</b>	<b>4</b>
3.2	<b>UTEMELJENI IN NEUTEMELJENI RAZLOGI ODPOVEDI POGODBE.....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>VRSTE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI.....</b>	<b>8</b>
4.1	<b>PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI.....</b>	<b>8</b>
4.2	<b>REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI.....</b>	<b>9</b>
4.2.1	Sestavine pri redni odpovedi pogodbe .....	11
4.2.1.1	Odpovedni razlog .....	11
4.2.1.2	Odpovedni rok.....	13
4.2.1.3	Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.....	14
4.2.1.4	Odpoved pogodbe o zaposlitvi, zaradi začetka postopka prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave .....	15
4.2.1.5	Odpravnina.....	16
4.3	<b>IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI .....</b>	<b>18</b>
4.3.1	Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca .....	18
4.3.2	Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca .....	19
4.4	<b>POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO.....</b>	<b>20</b>
4.5	<b>POSTOPKI PO PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI.....</b>	<b>22</b>
<b>5</b>	<b>SINDIKAT IN SVET DELAVCEV .....</b>	<b>23</b>
5.1	<b>SINDIKAT .....</b>	<b>23</b>
5.1.1	Odnos med delodajalcem in sindikatom .....	25
5.2	<b>SINDIKATI V SLOVENIJI.....</b>	<b>27</b>
5.3	<b>SVET DELAVCEV .....</b>	<b>29</b>
5.3.1	Minimalni zakonski pogoji za delo sveta delavcev.....	33
5.3.2	Povezanost sindikata in sveta delavcev.....	34
5.4	<b>SINDIKATI IN ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE .....</b>	<b>35</b>
<b>6</b>	<b>PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV.....</b>	<b>35</b>
6.1	<b>POMIRJANJE V POSTOPKU UGOTAVLJANJA PRESEŽNIH DELAVCEV ...</b>	<b>39</b>
<b>7</b>	<b>ODPUŠČANJE DELAVCEV.....</b>	<b>39</b>
<b>8</b>	<b>PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV IN DELODAJALCEV ...</b>	<b>41</b>
8.1	<b>PRAVICE DELAVCEV .....</b>	<b>41</b>
8.2	<b>OBVEZNOSTI DELAVCEV .....</b>	<b>46</b>
8.3	<b>PRAVICE DELODAJALCEV.....</b>	<b>48</b>
8.4	<b>OBVEZNOSTI DELODAJALCEV.....</b>	<b>49</b>
<b>9</b>	<b>REGAL – TRGOVINA D. O. O.....</b>	<b>55</b>
9.1	<b>LASTNIŠKA IN ORGANIZACIJSKA STRUKTURA .....</b>	<b>56</b>

<b>10</b>	<b>ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI V PODJETJU REGAL – TRGOVINI D.O.O. ....</b>	<b>56</b>
10.1	UTEMELJENI IN NEUTEMELJENI RAZLOGI ODPOVEDI POGODBE....	57
10.2	ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV IZ POSLOVNIH RAZLOGOV V PODJETJU REGAL – TRGOVINI D.O.O.. ....	57
<b>11</b>	<b>PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV V PODJETJU REGAL – TRGOVINI D.O.O. ....</b>	<b>57</b>
<b>12</b>	<b>SKLEP .....</b>	<b>63</b>
<b>13</b>	<b>LITERATURA .....</b>	<b>66</b>
<b>14</b>	<b>VIRI .....</b>	<b>70</b>

# 1 UVOD

V svojem specialističnem delu bom obravnavala zahtevno tematsko področje odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pozornost bom osredinila na proučevanje redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. Podjetja se namreč zdaj soočajo z zelo hitrimi spremembami na raznih področjih svojega delovanja (npr.: nabava, trženje, prodaja, logistika, sprememba zakonodaje, cena delovne sile), kar pa se žal velikokrat odraža v negativnih posledicah za zaposlene in tudi odpovedi pogodb o zaposlitvi.

Odpoved pogodb o zaposlitvi je danes množičen pojav, predvsem v razvitih kapitalističnih državah, v katerih podjetja pri svojem odločanju postavljajo v ospredje dobiček. Tako je postala izguba zaposlitve za državo in posameznike eden večjih ekonomskih in socialnih problemov. Individualna odpoved pogodbe o zaposlitvi je pogosto posledica slabih delovnih rezultatov delavcev, medtem ko do kolektivnih odpovedi prihaja zaradi reorganizacij podjetij.

Namen specialističnega dela je analizirati problematiko na področju odpovedi pogodb zaposlenim, s poudarkom na redni odpovedi pogodb iz poslovnih razlogov večjemu številu delavcev, ter prikazati na primeru podjetja REGAL – Trgovine d.o.o. celoten postopek tega pravnega instituta.

Cilj specialističnega dela je celovito proučiti področje – s pravnega in ekonomskega vidika – glede rednega odpovedovanja pogodb iz poslovnih razlogov ter seveda v končni fazi tudi posledice za bivše zaposlenca oziroma sankcije za podjetje pri možnih nepravilnostih. Cilj je torej dvojen, in sicer teoretičen prikaz odpovedi pogodb ter preučitev izpeljave praktičnega postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o..

Odločila sem se, da bom v teoretičnem delu specialističnega dela poglobljeno obravnavala predvsem odpoved pogodbe o zaposlitvi, njene sestavine, stranke ob upoštevanju določb veljavnega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), (Uradni list RS, št. 42/02). V praktičnem delu bo poudarek na redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o..

Postavljam delovno hipotezo: večja stopnja participacije delavskih predstavnikov v managementu lahko ob sodelovanju managementa in lastnikov kapitala omili ali pa celo prepreči ekonomske in socialne posledice odpovedi pogodb o zaposlitvi, z upoštevanjem pravnega reda.

Pri pisanju specialističnega dela bom uporabljala različne metode. Zaradi teme naloge, ki se seveda pretežno opira na ZDR, bom uporabljala literaturo s področja prava (Pravosodni bilten, Pravniki, Delavci in delodajalci ...) ter članke na obravnavano temo. Že Belopavlovičeva ugotavlja bistveno značilnost ZDR-ja, katerega namen je zaščita delavca pred močnejšim delodajalcem in je celovito urejena pogodba o zaposlitvi s smiselno uporabo

pravil civilnega prava, saj je ZDR usklajen s številnimi mednarodnimi dokumenti, med katerimi še posebej izstopata usklajenost z direktivami EU-ja s področja delovnega prava in enaka obravnava obeh spolov (Belopavlovič, 2002, str. 385). V veliko pomoč mi bodo tudi interna gradiva podjetja REGAL – Trgovine d.o.o., ki mi bodo omogočila nadaljnjo obdelavo podatkov. Vse manjkajoče podatke pa bom poiskala tudi na spletu.

Moje specialistično delo bo sestavljeno iz dveh vsebinskih sklopov. Najprej bom obravnavala teoretični vidik odpovedi pogodbe o zaposlitvi z vsemi sestavinami, ki jih določa ZDR, nato pa bom opisala praktični primer iz podjetja REGAL – Trgovine d.o.o., in sicer z vidika postopka, ki je potreben, da se odpoved lahko izvrši, ter opozorila na morebitne nepravilnosti. V Regalu so namreč morali, zaradi ukinitve dejavnosti prostocarinske prodaje, s 30. 04. 2004 odpovedati delovno razmerje vsem 41-im zaposlenim.

Prvo poglavje specialističnega dela je namenjeno uvodu, v katerem bom podrobneje opredelila namen, cilj, metode in strukturo dela po poglavjih. V drugem bom na kratko analizirala pogodbo o zaposlitvi, v tretjem pa odpoved pogodbe o zaposlitvi, podrobneje bom opredelila tudi utemeljene in neutemeljene razloge odpovedi pogodbe, ki bodo povzeti po Konvenciji MOD št. 158 in Priporočilu MOD št. 166. V logičnem zaporedju bodo v četrtem poglavju sledile vrste odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jih obravnava ZDR (Uradni list RS, št. 42/02). Sindikat in svet delavcev sta delavski predstavništvi, ki poskušata varovati interese zaposlenih. Opredeljeni bosta v petem poglavju. Program razreševanja presežnih delavcev bo širše predstavljen v šestem poglavju in ga bom povzela po 99. členu ZDR-ja. Odpustiti delavca je za osebo, ki mora to nalogo izvesti, stresno opravilo, saj je potrebno zbrati veliko moči, da oseba, ki odpušča, ne podleže emocijam (jok, kričanje, zmerjanje ...) odpuščenega, zato se bom tej problematiki posvetila v sedmem poglavju. Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev bodo opredeljene v osmem poglavju. Praktičnemu delu bo namenjeno deveto poglavje. V desetem in enajstem poglavju pa bo beseda o programu reševanja problemov v zvezi s presežnimi delavci v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o..

V sklepu bom povzela bistvene ugotovitve in potrdila ali zavrnila v uvodu postavljeno delovno hipotezo. Na koncu specialističnega dela sledita še uporabljena literatura ter viri.

## **2 POGODBA O ZAPOSLOTVI**

Pogodba o zaposlitvi je sporazum med delodajalcem in delavcem, na podlagi katerega delavec opravlja delo za delodajalca, od katerega je odvisen in mu je zato podrejen, ta pa mu je dolžan plačati določen znesek (Valverde, 1991, str. 59). To je najbolj pogosto uporabljena definicija pogodbe o zaposlitvi, s katero se sklene delovno razmerje, ki je trajajoče pravno razmerje in katerega stranki sta delodajalec in delavec.

Ker ZDR ne opredeljuje pogodbe o zaposlitvi, sem pričakovala, da bo razlaga pogodbe o zaposlitvi drugih avtorjev (npr.: Korpič Horvat, Belopavlovič et al.) povzeta po Valverdu.

Korpič Horvatova opredeljuje pogodbo o zaposlitvi kot pogodbo, s katero se ena pogodbeni stranka (delavec) zaveže, da bo opravljala določena dela, druga stranka (delodajalec) pa se zaveže to delo plačati (Korpič Horvat, 2002, str. 160).

Belopavlovičeva opredeljuje pogodbo o zaposlitvi z dveh vidikov, in sicer kot: "Pogodbo zasebnega prava, ki ima značaj vzajemnosti, obvezuje pa delavca, da opravlja odvisno delo, za katerega dobi od delodajalca plačilo, ali kot dogovor na podlagi katerega se nekdo obveže, da bo podrejen drugemu, ta pa mu bo to plačal. Opredelitev pogodbe o zaposlitvi lahko pomeni tudi to, da gre za sporazum, po katerem se ena oseba obveže, da bo dala svojo aktivnost na voljo drugi osebi (odnos podrejenosti) in v zameno za to prejela plačilo" (Belopavlovič et al., 2003, str. 74).

Zaposlovanje je pri nas in v svetu pogosto merilo razvoja države, saj brezposelnost povzroča revščino, zato si vsaka država prizadeva vzpostaviti pravni red, s katerim bi znižala njeno stopnjo. V Sloveniji je trenutno največ govora o aktivni politiki zaposlovanja za boj proti brezposelnosti, preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti, olajšanje ponovnega vključevanja dolgotrajno brezposelnim na trg dela, zagotavljanje podpore mladim in drugim brezposelnim osebam, ki vstopajo na trg dela prvič ali znova iščejo zaposlitev (Evropski socialni sklad, Prednostna področja ESS, 2006)<sup>1</sup>.

Med najpomembnejšimi pravnimi redi je organiziran delovni proces med delavcem, ki opravlja delo za plačilo, in delodajalcem, ki je lastnik kapitala, sredstev in organizator dela. Pravila so urejena v okviru delovnega prava, katerega najpomembnejši institut je pogodba o zaposlitvi, ki predstavlja temelj za sklenitev delovnega razmerja (Korpič Horvat, 2002, str. 156).

Po 1. odstavku 15. člena se pogodba o zaposlitvi sklene pisno. V njej se stranki dogovorita o medsebojnih pravicah in obveznostih, navedeni morajo biti osebni podatki obeh pogodbenih strank, datum začetka delovnega razmerja, vrsta oziroma naziv delovnega mesta, kraj opravljanja dela, čas trajanja delovnega razmerja, način izrabe letnega dopusta, delovni čas (poln ali krajši), znesek osnovne plače, letni dopust, druge pravice in obveznosti, ki so določene z ZDR-jem, kolektivno pogodbo ali pa s splošnimi akti delodajalca.

Zelo pomembno je, kako bodo te pravice urejene s pogodbo o zaposlitvi, saj je ob spreminjanju bistvenih pogojev (npr.: delovnega mesta oziroma dela delavca) treba skleniti novo pogodbo o zaposlitvi. Za sklenitev nove pogodbe oziroma za spreminjanje že obstoječih pogodb pa je vedno potrebno soglasje obeh pogodbenih strank.

V delovnem pravu, ki predstavlja skupek norm za urejanje delovnih razmerij med ljudmi, ima delodajalec trojno oblast, in sicer: *z zakonodajno oblastjo* določa pogoje dela, *disciplinska oblast* mu omogoča izvrševanje sankcij – disciplinskih ukrepov (javni opomin, razporeditev na drugo delovno mesto, denarna kazen, prenehanje delovnega razmerja) in *z direkcijsko oblastjo* določa, kako in kaj se bo delalo. Namen delovnega prava je zagotavljati varstvo delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju in povečati enakost med delavcem in delodajalcem (Belopavlovič, 2003 a, str. 162).

---

<sup>1</sup> [URL: <http://www.ess.gov.si/SLO/ESS/Predstavitev/Predstavitev.htm>]

V tem poglavju sem samo na kratko opredelila pogodbo o zaposlitvi, saj bo bistvo specialističnega dela opredeliti odpoved pogodbe o zaposlitvi na splošno in predvsem s poudarkom na redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o..

### 3 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je pravni institut, ki v obliki enostranske izjave volje ene od pogodbenih strank povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Gre torej za pravno možnost tako delavca kot tudi delodajalca (Cvetko et al., 2004, str. 209).

Delavec ali delodajalec lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi le v celoti. Da ne bi prihajalo do nekontroliranih socialnih, človekovih in delovnih zlorab pravic iz dela, je bila že leta 1919 ustanovljena Mednarodna organizacija dela (MOD), ki je doslej na obravnavanem področju sprejela več konvencij in priporočil. Med njimi sta najpomembnejši Konvencija MOD št. 158<sup>2</sup> in Priporočilo MOD št. 166<sup>3</sup>.

#### 3.1 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA

MOD je specializirana agencija Organizacije združenih narodov, ki je bila ustanovljena leta 1919 z Versajsko pogodbo in ima sedež v Ženevi. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic.

Slovenija je članica Mednarodne organizacije dela od 29. maja 1992. Svoje sodelovanje z MOD pa je še bolj okrepila leta 2002 s podpisom sporazuma o sodelovanju, s katerim pogodbenici potrjujeta obojestranski interes za spodbujanje standardov MOD in Deklaracije MOD o temeljnih načelih in pravicah iz dela. MOD posveča razvoju socialnega partnerstva veliko pozornosti ter spodbuja nadaljnji razvoj in krepitev tripartitnega sodelovanja, ki temelji na ideji, da so za svet dela pomembni predstavniki vlad (država), delavci in delodajalci, zato morajo vsi imeti svoje predstavnike v svetovni organizaciji za delo.

**Cilji MOD** so oblikovani v Philadelfijski deklaraciji in so svoboda dela, dostojanstvo, ekonomska varnost in prepoved diskriminacije (Declaration of Philadelphia, 2006)<sup>4</sup>.

**Programska načela MOD** opredeljujejo, da delo ni blago, da sta svoboda izražanja in združevanja predpogoj napredka in da revščina predstavlja nevarnost za celovit razvoj (ILO Information Brochure, 2006).<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> [URL: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>]

<sup>3</sup> [URL: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>]

<sup>4</sup> [URL: <http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm#annex>]

<sup>5</sup> [URL: [http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/brochure/pdf/broch\\_0904.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/brochure/pdf/broch_0904.pdf)]



**Organizacijska načela MOD** zahtevajo univerzalnost članstva (ne glede na politično ureditev), tripartitnost (norme naj sprejemajo vlada, delavci in delodajalci) ter politično nevtralnost (funkcionarji MOD ne smejo pripadati političnim strankam), (ILO Information Leaflet, 2006).<sup>6</sup>

**Organi in aktivnosti MOD** (ILO Information Leaflet, 2006)<sup>7</sup>:

- a) **Splošna konfederacija dela** je najvišji organ. Odloča o usmeritvah, sprejema konvencije in priporočila, nadzoruje izvajanje konvencij, odloča o članstvu in o finančnih vprašanjih MOD.
- b) **Regionalna konferenca dela**: na njej razpravljajo o konkretnih problemih določene regije (Evrope, Azije ...).
- c) **Administrativni svet** je izvršilni organ, ki pripravlja osnutke konvencij.
- d) **Industrijske komisije** obravnavajo probleme dela. Sestavljene so tripartitno, torej iz predstavnikov vlade, delavcev in delodajalcev.
- e) **Mednarodni urad dela** je stalni organ, ki ga vodi generalni sekretar.

V okviru Mednarodne organizacije dela se opravljajo tri aktivnosti oziroma dejavnosti (ILO Information Leaflet, 2006)<sup>8</sup>:

1. **Normativna dejavnost** v okviru katere se sprejemajo konvencije in priporočila. Običajen je dvoletni postopek. Administrativni svet izdelava predloge, katere pošlje državam članicam. Sledi razprava na splošni konferenci. Poročilo o tem se ponovno pošlje državam članicam, katerim se tudi predlaga instrumente za reševanje določenega problema. Sledi ponovna razprava na splošni konferenci. O sprejemu neke norme odloči konferenca z 2/3 večino. Da dobijo konvencije dejanski učinek, jih morajo države članice ratificirati ali pa prilagoditi notranjo zakonodajo.
2. V okviru **publicistične dejavnosti** se izvajajo raziskave in izdajajo publikacije.
3. **Nudenje mednarodne tehnične pomoči** z izmenjavo izvedencev.

MOD postavlja mednarodne delovne standarde v konvencijah in priporočilih, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Mednarodna organizacija dela, 2006)<sup>9</sup>.

Konvencija MOD št. 158 o prenehanju zaposlitve na pobudo delodajalca in Priporočilo MOD št. 166 o primerih neutemeljenih odpovednih razlogov sta na področju mednarodnega delovnega prava dva temeljna akta, ki urejata problematiko odpustov na pobudo delodajalcev. V okviru MOD sta bila sprejeta oba dokumenta v zvezi z individualnimi in kolektivnimi odpusti in veljata tudi za našo državo.

<sup>6</sup> [URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/leaflet/pdf/leaflet2001.pdf>]

<sup>7</sup> [URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/leaflet/pdf/leaflet2001.pdf>]

<sup>8</sup> [URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/leaflet/pdf/leaflet2001.pdf>]

<sup>9</sup> [URL: <http://www.gov.si/mddsz/index.php?CID=166>]

Konvencija MOD št. 158 o prenehanju zaposlitve na pobudo delodajalca določa, da mora obstajati utemeljen razlog za odpust delavca, govori pa med drugim tudi o ekonomskih, strukturnih in podobnih razlogih. V 4. členu Konvencije je določeno, da delavcu delovno razmerje ne preneha, če za to ni resnega razloga v zvezi s sposobnostjo ali obnašanjem delavca ali v zvezi z operativnimi potrebami podjetja, ustanove ali službe, nadalje pa določa tudi, katerih razlogov ni mogoče šteti za resne razloge za prenehanje delovnega razmerja. Konvencija tudi določa postopek pred in med prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Po določbah konvencije delavcu ne sme prenehati pogodba o zaposlitvi, zaradi razlogov v zvezi z obnašanjem delavca ali njegovim delom, preden mu je omogočeno, da se zagovarja, zaradi takšnih trditev razen, če od delodajalca z razlogom ni pričakovati, da mu to omogoči. Dokazno breme, da obstaja resen razlog iz 4. člena Konvencije pa je na delodajalcu (Klampfer, 2002, str. 218).

Konvencija MOD št. 158 v določbah o metodah uporabe in veljavnosti določa, da se izvaja s kolektivnimi pogodbami, arbitražnimi odločbami, sodbami sodišč ali kako drugače, če pa njena uporaba ni zagotovljena na omenjene načine, je treba njeno uporabo zagotoviti z zakoni in drugimi predpisi. Konvencija velja za vse panoge gospodarskih dejavnosti in za vse zaposlene, pri čemer dopušča, da se uporaba vseh ali le nekaterih določb izključi (Končar, 2002a, str. 1320):

- a) Za delavce s pogodbo o zaposlitvi za določen čas ali za določeno nalogo.
- b) Za delavce na poskusnem delu ali za zaposlene za vnaprej razumno omejeno obdobje.
- c) Za delavce, ki so občasno zaposleni za krajši čas, in za druge omejene kategorije delavcev, glede katerih bi uporaba konvencije povzročila posebne probleme, zaradi posebnih delovnih razmer ter velikosti podjetja.

Naslednje poglavje pa je namenjeno utemeljenim in neutemeljenim razlogom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, ki jih bom povzela po Konvenciji MOD št. 158 in Priporočilu MOD št. 166.

### 3.2 UTEMELJENI IN NEUTEMELJENI RAZLOGI ODPOVEDI POGODBE

Če pozorno prebiramo ZDR, opazimo dve besedni zvezi, ki se nanašata na razlog odpovedi pogodbe o zaposlitvi. **Resni in utemeljeni razlog** se nanaša le na redno odpoved pogodbe o zaposlitvi in jo poda samo delodajalec, medtem ko se pojem **utemeljen razlog** nanaša tako na redno kot izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi in jo lahko podata obe pogodbeni stranki (Novak, 2002b, str. 1326).

V mednarodnih dokumentih je za vse primere prenehanja delovnega razmerja na pobudo delodajalca najpomembnejši 4. člen iz Konvencije MOD št. 158, ki določa, da lahko delovno razmerje delavcu preneha le, če obstaja utemeljen razlog za odpoved. Konvencija določa, da je *utemeljen razlog* vezan na sposobnost, obnašanje in operativne potrebe podjetja, obrata ali službe (ILO, C158 Termination of Employment Convention, 2006).<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> [URL: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>]

Konvencija MOD št. 158 v 7. členu tudi določa, da je potrebno delavcu omogočiti, v primerih utemeljenega razloga, zagovor zoper trditve delodajalca razen, ko ga ta odpušča zaradi operativnih potreb podjetja. Priporočilo MOD št. 166 določa, da mora delodajalec delavca vedno, razen v primeru kolektivnega odpusta, pisno obvestiti o sklepu, da mu bo dal odpoved, in pri tem navesti razlog za odpoved.

Konvencija MOD št. 158 v 5. členu tudi določa *neutemeljene razloge* za prenehanje delovnega razmerja, ki so:

- članstvo v sindikatu ali udeležba pri dejavnostih sindikata zunaj delovnega časa ali v delovnem času, če delodajalec s tem soglaša,
- potegovanje za funkcijo delavskega predstavnika ali sedanje in prejšnje nastopanje v tem statusu,
- vložitev pritožbe ali udeležba v postopku zoper delodajalca, zaradi zatrjevana kršitve zakonov ali predpisov ali obvestitev pristojnih upravnih organov,
- udeležba v stavki, organizirani v skladu z zakonom in stavkovnimi pravili,
- rasa, barva kože, spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, veroizpoved, politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo,
- odsotnost z dela med porodniškim dopustom oziroma odsotnost z dela zaradi izrabe starševskega dopusta. Pojem starševski dopust je opredeljen v 13. členu Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP) in pomeni porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka in posvojiteljski dopust.

V 6. členu Konvencije MOD št. 158 je naveden kot neutemeljen razlog odpusta še:

- začasna odsotnost z dela, zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskih članov po predpisih o zdravstvenem zavarovanju.

V zvezi z razlogi, ki po konvenciji ne štejejo za utemeljene, je primerno upoštevati tudi Priporočilo MOD št. 166, ki k doslej navedenim razlogom dodaja še (ILO, R166 Termination of Employment Recommendation, 2006)<sup>11</sup>:

- starost (s pridržkom zakonske ali običajne ureditve upokojitve),
- odsotnost, zaradi vojaških in drugih državljskih obveznosti.

ZDR v 89. členu povzema po Konvenciji MOD št. 158 in Priporočilu MOD št. 166 neutemeljene razloge, vendar v tem členu navedeni neutemeljeni razlogi varujejo delavca samo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ne pa tudi pred izredno odpovedjo, kar seveda lahko delodajalci v praksi izkoristijo (Belopavlovič et al., 2003, str. 372).

Varstvo pred neutemeljenim odpuščanjem predstavlja bistveni vidik socialne pravičnosti, ki jo je treba upoštevati v vsaki pravni državi in predstavlja temeljno svoboščino in človekovo pravico. Varstvo je pomembno tudi z vidika trga dela, in sicer z vidika problemov in stroškov, ki jih prinaša brezposelnost (Končar, 2002a, str. 1316).

---

<sup>11</sup> [URL: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>]

## 4 VRSTE ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

ZDR v 80. členu razlikuje dve vrsti odpovedi: redno in izredno. Bistvena razlika med njima je v tem, da pri redni odpovedi pogodba o zaposlitvi preneha veljati z dnem poteka odpovednega roka, pri izredni odpovedi pa odpovednega roka ni in začne učinkovati takoj, z vročitvijo odpovedi drugi pogodbeni stranki. V člankih (npr.: Klampfer, 2003, str. 19–26) obstaja tudi opredelitev individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ko gre za odpoved pogodbe samo enemu delavcu, in kolektivna odpoved oziroma odpoved večjemu številu delavcev. Slednje delitve zakon ne navaja izrecno, zato take delitve tudi ni v mojem specialističnem delu.

Pogodbo o zaposlitvi lahko odpovesta obe stranki samo v celoti. To pomeni, da ni možna delna odpoved oziroma odpoved samo nekaterih določb pogodbe o zaposlitvi. Če hočeta delavec in delodajalec spremeniti samo nekatere določbe v pogodbi o zaposlitvi, lahko to storita v skladu s 50. členom ZDR-ja z uporabo instituta *spremembe ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi*. Nova pogodba se sklene, če se spremeni: naziv delovnega mesta, čas trajanja delovnega mesta in določilo o izrabi letnega dopusta v primeru sklenitve pogodbe za določen čas, delovni čas (polni ali krajši) in v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe.

### 4.1 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOTVI

S prenehanjem pogodbe o zaposlitvi izgubi delavec večino pravic iz delovnega razmerja, vključno s plačo kot pogosto edinim virom dohodka delavca in njegove družine ter tudi socialno varnostjo. Gre za na delovno razmerje vezano socialno zavarovanje. Prenehanje pogodbe pa ima lahko tudi druge, za delavce in družino težke posledice, kot so brezposelnost, ki vodi v revščino in ogroža osebno dostojanstvo človeka, posledice psihološke narave, zastarevanje znanja in zmanjševanje možnosti za ponovno zaposlitev itd. Na osnovi navedenega je izguba zaposlitve skrajno sredstvo in utemeljena le, če ni mogoče uporabiti milejših ukrepov (npr.: opomin, znižanje plače). V primerih, ko je delavec tisti, ki odpove pogodbo, lahko govorimo o svobodni izbiri zaposlitve (Končar, 2002a, str. 1317).

Splošne določbe po katerih preneha veljati pogodba o zaposlitvi našteva ZDR od 75. do 79. člena, in sicer pogodba o zaposlitvi preneha:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena;
- s smrtjo delavca ali delodajalca kot fizične osebe (razen v primeru, da z dejavnostjo pokojnega delodajalca nadaljuje njegov naslednik);
- s sporazumno razveljavitvijo, ki mora biti v pisni obliki, drugače je neveljavna in v tem primeru mora delodajalec izrecno opozoriti delavca, da ni upravičen do pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (Belopavlovič et al., 2003, str. 315);
- z redno ali izredno odpovedjo;
- s sodbo sodišča (do prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča pride, če je odpoved delodajalca nezakonita. Če delavec kljub temu ne želi nadaljevati delovnega razmerja ali če sodišče ugotovi, da nadaljevanje delovnega razmerja ne bi

bilo več mogoče, delovno razmerje preneha, delavcu pa sodišče prizna odškodnino po pravilih civilnega prava. Ne more pa uveljaviti denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (Tičar, 2002, str. 239);

- po samem ZDR-ju.

Prenehanje pogodbe po samem zakonu ZDR opredeljuje v 119. členu in pomeni, da za nastop in učinkovanje samega prenehanja delodajalcu ni treba storiti ničesar, torej delavcu ni dolžan izdati posebne ugotovitelne odločbe o prenehanju pogodbe. Tako pogodba o zaposlitvi lahko po samem zakonu preneha zaradi ugotovljene invalidnosti I. kategorije (invalidska upokojitev) in za tujce ali osebe brez državljanstva z dnem poteka veljavnosti delovnega dovoljenja.

Pogodba o zaposlitvi po 103. členu ZDR preneha tudi s stečajem ali sodno likvidacijo.

## 4.2 REDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi pomeni odpoved pogodbe z odpovednim rokom, ki v primeru redne odpovedi znaša od 30 do 150 dni. Dolžina odpovednega roka je odvisna od tega, katera pogodbeni stranka je odpovedala pogodbo o zaposlitvi.

V primeru, da je pogodbo o zaposlitvi odpovedal delodajalec, se upošteva tudi delavčeva delovna doba pri delodajalcu ter razlog odpovedi.

V splošnih določbah o odpovedi pogodbe od 80. do 87. člena ZDR-ja je opredeljeno, da mora biti izjava delavca, ki redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi pisna, jasna, neodvisna in mora biti izraz delavčeve resnične volje. Ne sme biti posledica sile, grožnje ali zvižaje delodajalca, kajti v tem primeru je redna (ali izredna) odpoved neveljavna. Posredovana mora biti delodajalcu brez posebne obrazložitve. Delodajalec pa lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi samo, če obstaja dokazan utemeljen razlog za redno odpoved. Glede odpovednega roka, če ta obstaja, se delodajalec in delavec lahko dogovorita o skrajšanju ali opustitvi le-tega, če ga delodajalec ne uveljavlja.

Pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi je potrebno upoštevati še ostale splošne določbe od 80. do 87. člena ZDR-ja, in sicer:

- delodajalec je dolžan, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi, delavcu na njegovo zahtevo vrniti vse njegove dokumente in mu izdati tudi potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal. To potrdilo ne sme vsebovati ničesar, kar bi delavcu oteževalo sklepanje nove pogodbe;
- upoštevati odpovedni rok;
- dokazati utemeljen razlog, ki je pogoj za delodajalčevo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi;
- upoštevati 6. člen ZDR-ja, ki prepoveduje delodajalcu vsakršno posredno ali neposredno diskriminacijo. Diskriminacija ali zapostavljanje pomeni, da enemu delavcu delodajalec priznava manjše pravice ali ugodnosti v primerjavi z drugim

oziroma da ne spoštuje načela, da morajo biti vsem delavcem zagotovljene enake možnosti in enak način obravnavanja (Cvetko, 2003, str. 187);

- pisno obvestiti delavca o nameravani redni odpovedi pogodbe;
- na željo delavca pisno obvestiti sindikat, katerega član je le-ta. Sindikat mora v roku osmih dni pisno podati svoje mnenje o odpovedi pogodbe. Če v navedenem roku ne poda svojega mnenja, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Odpovedi lahko nasprotuje, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden v skladu z zakonom;
- arbitražna: delavec in delodajalec se lahko sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo in v tem primeru lahko delodajalec do izvršljive arbitražne odločitve prepove delavcu opravljati delo, vendar pa mu mora v tem času zagotavljati nadomestilo plače v višini polovice povprečne delavčeve plače v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo;
- odpoved izraziti v pisni obliki z obrazloženim odpovednim razlogom ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti;
- vročiti odpoved delavcu osebno z vročilnico v prostorih delodajalca oziroma na naslovu delavčevega prebivališča. Če delavca ni v prostorih delodajalca oziroma na njegovem delovnem mestu se lahko odpoved po 140. členu Zakona o pravnem postopku (ZPP), (Uradni list RS, št. 26/1999) vroči osebi, ki je zaposlena na tistem delovnem mestu in to samo v primeru, da ga hoče sprejeti. Če se delavca ne najde na naslovu stalnega prebivališča, se odpoved po 140. členu ZPP izroči kateremu od njegovih odraslih članov gospodinjstva, ki so ga dolžni sprejeti. Če se tudi teh ne najde v stanovanju se pisanje s privolitvijo izroči hišniku ali sosedu. Če vročitev po navedenem ni možna, se lahko po 141. členu ZPP vročitev fizični osebi opravi tako, da vročevalec *pisanje izroči sodišču*, ki je vročitev odredilo, če pa gre za vročitev po pošti, *izroči pisanje pošti delavčevega prebivališča*, na vratih oziroma v hišnem ali izpostavljenem predalčniku (ZPP-A) (Uradni list RS, št. 96/2002) delavčevega prebivališča pa pusti obvestilo, v katerem je navedeno, kje je pisanje, in rok petnajst dni, v katerem mora naslovnik pisanje dvigniti. Na obvestilu in na pisanju navede vročevalec vzrok za takšno ravnanje in dan, ko je obvestilo pustil naslovniku ter se podpiše. Če naslovnik pisanja ne dvigne v petnajstih dneh, se šteje, da je bila vročitev opravljena na dan, ko je bilo na vratih oziroma v hišnem ali izpostavljenem predalčniku puščeno obvestilo, na kar je treba naslovnika v obvestilu opozoriti. O vročitvi na tak način je treba obvestiti sodišče, ki je vročitev odredilo.

Lahko se tudi zgodi, da delavec, na katerega je pisanje naslovljeno oziroma odrasel član njegovega gospodinjstva, brez zakonitega razloga noče sprejeti pisanja. Takrat ga vročevalec po 144. členu ZPP pusti v stanovanju ali v prostorih, kjer delavec dela, ali v njegovem hišnem oziroma izpostavljenem predalčniku, če tega ni, pa pisanje pritrdi na vrata stanovanja oziroma prostorov. Na vročilnici zapiše dan, uro in razlog odklonitve sprejema ter kraj, kjer je pustil pisanje. S tem je vročitev po 144. členu ZPP opravljena.

## 4.2.1 Sestavine pri redni odpovedi pogodbe

Sestavine redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi po ZDR-ju v členih 88.–109. so: **odpovedni razlog, odpovedni rok, odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, odpoved pogodbe o zaposlitvi, zaradi začetka postopka prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave, ter odpravnina.**

### 4.2.1.1 Odpovedni razlog

Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, spoštovati pa mora zakonsko določeni oziroma dogovorjeni odpovedni rok (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Zaposlovanje delavcev, 2006)<sup>12</sup>.

Razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, s strani delodajalca, mora biti resen in dokazano utemeljen oziroma takšen, da onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja. To pomeni, da se pri problematiki prenehanja pogodbe o zaposlitvi vedno upošteva načelo varstva zaposlitve, ki ščiti delavca kot šibkejšo stran in omogoča delodajalcu odpoved pogodbe o zaposlitvi samo iz resnih in utemeljenih razlogov.

Poznamo tri resne in utemeljene odpovedne razloge, zaradi katerih lahko delodajalec prekine delovno razmerje delavcu, in sicer iz poslovnih razlogov, razloga nesposobnosti in krivdnih razlogov.

- **Poslovni razlog** pomeni prenehanje potrebe po opravljanju določenega dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca. Razlogi na strani delodajalca ne smejo biti v povezavi z osebo delavca, ne izhajajo iz njegove sfere in niso v zvezi z ravnanjem ali sposobnostmi konkretnega delavca, zato ga je delodajalec dolžan navesti, pisno obrazložiti in utemeljeno dokazati (Kresal, 2002, str. 1349). To je pomembno, da ne bi prihajalo do navideznega odpuščanja delavcev iz poslovnih razlogov.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je enostranski akt, ki pa lahko začne učinkovati šele z vročitvijo nasprotni stranki. Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga začne ta rok teči najkasneje takrat, ko bo delodajalec o nameravani redni odpovedi pisno obvestil delavca.

Sicer pa vsebuje ZDR številne varstvene določbe, ki bodo delodajalce odvrčale od navideznega odpuščanja delavcev iz poslovnega razloga (*odpravnino* v 109. členu, *polno nadomestilo plače* v 137. členu, če delodajalec ne bo zagotovil dela delavcu v odpovednem roku, *prednostno pravico pri zaposlitvi* v 102. členu, če delodajalec zaposluje nove delavce), (Klampfer, 2003, str. 20).

Zaradi zaščite delavca pred odpuščanjem iz operativnih razlogov nalaga ZDR delodajalcu v 88. členu, da preveri možnost prezaposlitve. Pri individualni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga mora delodajalec poiskati možnost prezaposlitve, vendar

---

<sup>12</sup> [URL: <http://www.japti.si/index.php?action=print&id=856>]

le v okviru svoje dejavnosti. Preveriti mora, ali je možno delavca zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih (takih, ki ustrezajo njegovim sposobnostim in izobrazbi), ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja oziroma prekvalificirati za drugo delo. Delodajalec mora delavcu zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje ali usposabljanje, če se je s tem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga kot tudi iz razloga nesposobnosti. Če obstaja katera od naštetih možnosti za ohranitev zaposlitve, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe za sklenitev nove pogodbe za določeno delo, mu preneha delovno razmerje in nima pravice do odpravnine po 109. členu ZDR-ja. Tudi če delavec sprejme ponudbo delodajalca, nima pravice do odpravnine, razen v primeru, če sprejme neustrezno zaposlitev. V tem primeru ima delavec pravico do sorazmernega dela odpravnine v višini, ki jo dogovori z delodajalcem, kar je določeno v 4. alineji 90. člena ZDR-ja. S tem je zakonodajalec, zavedajoč se razmer na trgu delovne sile in dolgotrajnosti sodnih postopkov, delavcu zagotovil odpravnino v primeru sprejema neustrezne zaposlitve, saj bo delavec v stiski pristajal tudi na tako zaposlitev, in sicer za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom ali zaposlitev na neustreznem delovnem mestu, kar pa seveda ni ustrezna zaposlitev za nedoločen čas, ki delavcu odreka pravico do odpravnine (Klampfer, 2003a, str. 268).

- **Razlog nesposobnosti:** po 2. alineji 88. člena ZDR pomeni individualna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti *nedoseganje 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. Opredelitev razloga nesposobnosti je subjektivna, zato je z zakonom določen resen in utemeljen odpovedni razlog še kako pomemben, da ne prihaja do neutemeljenega odpuščanja delavcev.
- **Krivdni razlog:** na strani delavca pomeni po 3. alineji 88. člena ZDR-ja lažje kršenje pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Dolžnost delodajalca po 1. odstavku 83. člena ZDR-ja je, da pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga najprej samo pisno opozori delavca na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti in na možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru ponovne kršitve. Torej, delodajalec ne more za enkratno krivdno ravnanje odpovedati pogodbe o zaposlitvi, ampak lahko to stori šele po ponavljajočem nedopustnem ravnanju delavca. Tako lahko razberemo iz 1. odstavka 83. člena ZDR, da bo odpoved pogodbe o zaposlitvi takoj po prvi kršitvi nezakonita. To pomeni, da ZDR s tem ščiti delavce pred takojšno izgubo zaposlitve in jim tako daje še eno priložnost.

V primeru redne odpovedi iz razloga nesposobnosti in krivdnega razloga (ne pa tudi iz poslovnega razloga) mora delodajalec po drugem odstavku 83. člena ZDR-ja delavcu omogočiti zagovor v disciplinskem postopku. Pri tem mora smiselno upoštevati tudi 177. člen



ZDR-ja, ki nalaga delodajalcu osebno vročitev pisne obdolžitve delavca v prostorih delodajalca ali na naslovu prebivališča delavca in določitev časa ter kraja delavčevega zagovora. Bistvo tega postopka je seznaniti delavca z vsemi dejstvi in očitki s strani delodajalca, saj mu je samo na ta način omogočena obramba v postopku pred odpovedjo (Klampfer, 2003b, str. 200–201).

Delodajalec ni dolžan po 2. odstavku 83. člena omogočiti delavcu zagovora v disciplinskem postopku, če:

- *obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči:* tukaj se takoj opazi ohlapnost zakona, saj ni nikjer v ZDR-ju omenjeno, katere so te okoliščine. Kako se bo delovno sodišče odločilo v takih primerih, bo pokazala sodna praksa. Po mojem mnenju bi lahko pod to točko ZDR naštel kot primer delovno nesrečo s smrtnim izidom iz malomarnosti (npr.: v gradbeništvu (vinjen žerjavovodja do smrti zadane delavca na tleh) ali neopravičena odtujitev denarnih sredstev (izvajalec plačilnega prometa v firmi neopravičeno nakazuje denarna sredstva sebi ali svojim bližnjim na transakcijski račun);
- *delavec izrecno v pisni obliki zavrne zagovor:* taka odločitev v sodni praksi ne bi smela povzročati nobenih težav;
- *delavec se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor:* ta zakonska možnost v praksi povzroča težave, saj je potrebno utemeljiti pojem neopravičene odsotnosti za vsak primer posebej. Delavec se mora na povabilo delodajalca odzvati ali pa se opravičiti, saj bo samo v tem primeru lahko uveljavljal kršitev pravice do obrambe.

V času, ko je delavec na bolniški, mu delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi.

#### **4.2.1.2 Odpovedni rok**

Odpovedni rok je institut delovnega prava, ki je pravno relevanten samo pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj je izredna odpoved tista, ki učinkuje takoj, brez odpovednega roka. Odpovedni rok pomeni, da sama enostranska izjava volje (odpoved) začne učinkovati šele s potekom določenega roka, v tem času pa je delovno razmerje – čeprav je odpoved že bila podana in vročena nasprotni stranki – povsem enako kot pred njo (Tičar, 2004, str. 28).

V primeru odpovedi iz poslovnega razloga je glavni namen odpovednega roka, da delavec dokonča svoje delo, varstvo delavca pred nenadno spremembo njegovega delovno-pravnega statusa ter s tem povezanega socialnega položaja. Namenjen je prilagoditvi delavca novim okoliščinam in v tem času morda delavec že najde novo zaposlitev (Kresal, 2002, 1354).

Odpovedni roki so vezani na vrsto razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi in na dolžino zaposlitve pri delodajalcu. V primeru redne odpovedi znašajo od 30 do 150 dni, odvisno od tega, katera pogodbeni stranka je odpovedala pogodbo o zaposlitvi.

V primeru, da redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je odpovedni rok trideset dni. 1. odstavek 92. člena ZDR-ja določa, da je lahko v pogodbi o zaposlitvi ali v kolektivni pogodbi dogovorjen daljši odpovedni rok, vendar do največ 150 dni.

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi poslovnih razlogov, je po 2. odstavku 92. člena ZDR-ja minimalni odpovedni rok:

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

V primeru, da je pogodbo o zaposlitvi odpovedal delodajalec, se upošteva tudi delavčeva delovna doba pri delodajalcu ter razlog odpovedi. Odpovedni rok začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi in v tem času ima delavec, kateremu je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi po 95. členu ZDR-ja, pravico do odsotnosti z dela najmanj dve uri tedensko, zaradi iskanja nove zaposlitve in s pravico do nadomestila plače.

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi razloga nesposobnosti, je po 3. odstavku 92. člena ZDR-ja minimalni odpovedni rok:

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

Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec zaradi krivdnih razlogov na strani delavca, je po 4. odstavku 92. člena ZDR-ja minimalni odpovedni rok 30 dni, vendar ti zakonski minimalni odpovedni roki niso zavezujoči za manjše delodajalce, ki zaposlujejo deset ali manj delavcev, in če je tako določeno s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. To pomeni, da je lahko odpovedni rok za manjše delodajalce, torej tiste, ki zaposlujejo deset ali manj delavcev, krajši od 30 dni.

Namesto odpovednega roka se lahko delavec in delodajalec dogovorita za odškodnino, ki mora biti v pisni obliki. V tem primeru preneha pogodba o zaposlitvi takoj. Višina odškodnine ni določena z ZDR-jem, najverjetneje pa predstavlja izgubljeni zaslužek, ki bi delavcu pripadal do poteka celotnega odpovednega roka.

#### **4.2.1.3 Odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov**

Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev ureja ZDR predvsem od 96. do 102. člena. Ob tem je treba upoštevati še druge določbe ZDR-ja, in sicer splošne določbe zakona, splošne določbe o prenehanju pogodbe o zaposlitvi (od 75. do 79. člena), splošne določbe o odpovedi pogodbe o zaposlitvi (od 80. do 87. člena), delno odločbe v zvezi z redno odpovedjo (od 88. do 90. člena), določbe o posebnem varstvu pred odpovedjo (od 113. do 117. člena),

upoštevajo pa se še nekatere druge določbe ZDR-ja (Debelak, 2003, str. 165), npr.: odpoved pogodbe s ponudbo nove pogodbe (v 90. členu), odpovedni roki, odškodnina namesto odpovednega roka, pravice in obveznosti strank v času odpovednega roka (od 91. do 95. člena).

Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov se razlikuje od odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov nasploh. Razlika med obema odpovedma je predvsem glede na število delavcev, katerih delo postane nepotrebno, in glede na obdobje, v katerem se ugotovi nepotrebno dela. Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20-ih ali več delavcev, je po 96. členu ZDR-ja dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

Če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce, imajo delavci, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnih razlogov po 102. členu ZDR-ja prednostno pravico do zaposlitve, če izpolnjujejo pogoje za opravljanje dela.

#### **4.2.1.4 Odpoved pogodbe o zaposlitvi, zaradi začetka postopka prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave**

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zaradi začetka stečajnega postopka, sodne likvidacije ali prisilne poravnave gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, saj je postalo delo delavcev nepotrebno. V primeru začetka stečajnega postopka ali sodne likvidacije lahko stečajni oziroma likvidacijski upravitelj po 103. členu ZDR-ja odpove pogodbo o zaposlitvi delavcem s petnajstdnevnim odpovednim rokom. To lahko naredi zato, ker z dnem začetka stečajnega (likvidacijskega) postopka preidejo vsa pooblastila stečajnega dolžnika (delodajalca) na stečajnega (likvidacijskega) upravitelja. Pred odpovedjo pogodb večjemu številu delavcev mora stečajni (likvidacijski) upravitelj o tem obvestiti sindikat pri delodajalcu in se z njim posvetovati o možnih načinih za preprečitev in omejitve števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. Kopijo pisnega obvestila sindikatu mora poslati zavodu za zaposlovanje.

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

Pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi pa mora delodajalec prav tako obvestiti (o razlogih za odpoved, številu, kategorijah predvideno presežnih delavcev, o predvidenem roku prenehanja potreb po delu delavcev, o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev in o programu razreševanja presežnih delavcev) sindikat in kopijo pisnega obvestila poslati zavodu za zaposlovanje.

Pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi, zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave ni zagotovljeno varstvo posameznih kategorij zaposlenih (delavskih predstavnikov, nosečnic, delavcev s starševskimi obveznostmi, invalidov) (Klampfer, 2002, str. 235).

Delavcem, ki jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, zaradi stečajnega postopka, sodne likvidacije ali prisilne poravnave, pripada odpravnina po 109. členu ZDR-ja.

#### **4.2.1.5 Odpravnina**

Ker v ZDR-ju ni opredeljen pojem odpravnine, Šlamberger (2003, str. 11) v svojem članku navaja kar nekaj več ali manj podobnih definicij odpravnine. Izpostavila bom definicijo Vrhovnega sodišča, ki je v eni izmed svojih sodb zapisalo, da odpravnina trajno presežnim delavcem po svojem temeljnem namenu ni odškodninske narave. Njen temeljni namen je zagotoviti presežnemu delavcu minimalno socialno varnost oziroma dohodek, zaradi izgube zaposlitve. Na to kaže že dejstvo, da jo delodajalec ni dolžan izplačati, če to varstvo zagotovi delavcu na drug način, in sicer z ustrežno zaposlitvijo pri drugem delodajalcu ali z dokupom delovne dobe. Iz takšne opredelitve razberemo, da je odpravnina oblika varstva dohodka delavca, ki mu je prenehalo delovno razmerje, in da mora biti obvezno izplačana v denarju.

Razlikujemo dve vrsti odpravnin, in sicer odpravnino ob upokojitvi (ki ni problematična) in odpravnino v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Šlamberger, 2003, str. 11). Odpravnina v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi mora biti izplačana, če:

- odpove pogodbo o zaposlitvi delodajalec iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti;
- jo odpove delavec, in sicer v primeru, da so kršene pogodbene in zakonske obveznosti s strani delodajalca, zlasti kar zadeva plačo, varnost in zdravje pri delu ter prepoved diskriminacije. V tem primeru so razlogi za odpoved pogodbe dejansko na strani delodajalca in se takšna odpoved šteje kot redna odpoved pogodbe iz poslovnega razloga. Delavec je tudi upravičen do odškodnine, in sicer najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka;
- jo poda delavec, zaradi kršitve obveznosti delodajalca in se takšna odpoved pogodbe o zaposlitvi šteje kot izredna odpoved;
- je uveden postopek za prenehanje delodajalca;
- je uveden stečajni postopek, sodna likvidacija ali prisilna poravnava.

Delavec je, poleg navedenih zahtev, upravičen do odpravnine tudi, če je pri delodajalcu zaposlen najmanj eno leto in en dan. V ta čas se šteje tudi čas pri delodajalčevih prednikih. Ključnega pomena, da lahko govorimo o prednikih delodajalca je, da delovno razmerje delavca ni bilo pretrgano (Belopavlovič et al., 2003, str. 430).

Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo. Osnova za izračun odpravnine je torej povprečje zadnjih treh bruto plač delavca. Od odpravnine, ki je izplačana

v višini, ki jo določa ZDR, se ne plačajo davek od osebnih prejemkov in ne prispevki za socialno varnost, saj gre v tem primeru za odpravnine izplačane zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz operativnih razlogov (Šlamberger, 2003, str. 13). To pomeni, da je izplačilo delavcu samo takšno, kot je izračunano na podlagi bruto plače. Dohodnina in prispevki za socialno varnost se plačajo samo v primeru odpravnine ob upokojitvi in v primeru odpovedi pogodbe iz razloga nesposobnosti.

Višino odpravnine določa ZDR v 2. odstavku 109. člena. Za vsako leto dela prejme delavec ustrezen delež od izračunane osnove. Če je pri delodajalcu zaposlen:

- več kot eno leto in do pet let, prejme 1/5 od povprečja bruto plače,
- več kot pet let in do petnajst let, prejme 1/4 od povprečja bruto plače,
- več kot petnajst let, prejme 1/3 od povprečja bruto plače.

Ti deleži se lahko s pisnim sporazumom med delodajalcem in delavcem v postopku prisilne poravnave zmanjšajo, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

V primeru izplačane odpravnine, ki je višja kot je zakonsko določen minimum, glede na dolžino delovne dobe pri delodajalcu, se šteje, da odpravnina ni bila plačana v skladu z določbami ZDR-ja in zato v celoti podlega plačilu prispevkov za socialno varnost (Davčna uprava Republike Slovenije, Obdavčitev odpravnin in odškodnin, 2006)<sup>13</sup>.

Višina odpravnine je po 4. odstavku 109. člena ZDR-ja omejena tudi z najvišjim možnim zneskom, to je desetkratnikom osnove, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

Glede na izkušnje iz sodne prakse, ko delodajalci velikokrat izgubijo spor z delavcem, ki se ne strinja z odpovedjo, so delodajalci večkrat v dilemi, ali so odpovedni razlogi v posameznem primeru resnično tako močni in argumentirani, da bodo vzdržali vsako kritično presojo tako pri delavcu, ki se mu odpoveduje pogodba o zaposlitvi, kot tudi na delovnem in socialnem sodišču v primeru spora. V takšnih primerih včasih prihaja do poskusov dogovora med obema stranema, ki lahko pripelje do sporazuma, da se delavec sprijazni z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, vendar s pogojem izplačila višje odpravnine od zakonsko določene (Odpravnine pri redni odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga, Halo, direktor?, E-časopis, 2005)<sup>14</sup>.

Med prebiranjem pravnih mnenj Inštituta za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani sem zasledila vprašanje, kako ravnati v primeru, da se delavec sam odpove izplačilu odpravnine. To možnost je zakonodajalec dopustil po 5. odstavku 109. člena ZDR-ja samo v postopku prisilne poravnave, ko se delodajalec in delavec lahko pisno sporazumeta o načinu izplačila, obliki ali zmanjšanju višine odpravnine, in tudi to samo v primeru, če bi bil zaradi izplačila odpravnine ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu. Delavec se torej pravici do odpravnine, ki jo kot minimum določa ZDR, ne more odpovedati, kakršenkoli

---

<sup>13</sup> [URL: <http://www.durs.gov.si/index.php?id=3242>]

<sup>14</sup> [URL: <http://www.dashofer.si/?section=3&layer=1&content=4&cid=2112>]

sporazum o tem pa je neveljaven (Inštitut za delo pri Pravni fakulteti univerze v Ljubljani, 2005, str. 132).

ZDR obravnava poleg redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi izredno odpoved in čeprav je poudarek v specialističnem delu na redni odpovedi pogodbe menim, da je za vsebinsko celoto pomembna tudi opredelitev izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

### 4.3 IZREDNA ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko po 1. odstavku 110. člena ZDR-ja podata delavec in delodajalec pod pogojem, da obstajajo z zakonom določeni odpovedni razlogi. Dodatni pogoj je, da ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevanje delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oziroma do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca je v skladu z ZDR-jem pravica delavca, da v primeru posebno hudih kršitev zakona s strani delodajalca, neodvisno od volje delodajalca, doseže takojšnje prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. S pravne vidika ima delavec ob izredni odpovedi pogodbe na njegovo pobudo zagotovljen enak pravni položaj, kot če bi mu pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov odpovedal delodajalec (Cvetko et al., 2004, str. 218).

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi mora po 2. odstavku 110. člena ZDR-ja pogodbeni stranka podati najkasneje v petnajstih dneh od seznanitve z razlogi (delodajalec po zagovoru delavca in delavec po pisnem opominu delodajalca), ki utemeljujejo izredno odpoved, in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga, razen v primerih krivdnega razloga, ki ima vse znake kaznivega dejanja in je prav tako potrebno izredno odpovedati pogodbo najkasneje v petnajstih dneh.

V primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi morata po 2. odstavku 82. člena ZDR-ja tako delodajalec kot delavec dokazati utemeljen razlog, ki opravičuje izredno. Razlogi za izredno odpoved na strani delodajalca so določeni v 111. členu ZDR-ja, na strani delavca pa v 112. členu.

#### 4.3.1 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca

Delodajalec lahko po 111. členu ZDR-ja delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi če:

- delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja;
- delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja;
- je delavcu po pravnomočni odločbi prepovedano opravljati določena dela v delovnem razmerju ali če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne

more opravljati dela dalj kot šest mesecev, ali če mora biti zaradi prestajanja zaporne kazni več kot šest mesecev odsoten z dela;

- delavec ne opravi uspešno poskusnega dela;
- se delavec v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe o zaposlitvi neopravičeno ne vrne na delo;
- delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oziroma pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

V primeru prvih treh alinej 111. člena ZDR-ja lahko delodajalec ob uvedbi postopka izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu prepove opravljati delo za čas trajanja postopka, vendar mu mora v tem času zagotoviti nadomestilo plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

#### **4.3.2 Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca**

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko delavec poda v osmih dneh od pisnega opomina delodajalca na izpolnitev obveznosti in po prav tako pisnem opozorilu o kršitvah inšpektorja za delo. To pomeni, če se delodajalec ne odzove na opomin delavca, lahko ta odpove pogodbo o zaposlitvi v petnajstih dneh od seznanitve delodajalca z razlogi – to je od poteka osemdnevnega roka za odpravo nezakonitega stanja.

Delavec lahko po 112. členu ZDR-ja izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, 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 trideset dni in mu delodajalec ni plačal zakonsko določenega nadomestila plače,
- mu je delodajalec vsaj dva meseca izplačeval bistveno zmanjšano plačilo za delo,
- mu delodajalec trikrat zaporedoma ali v obdobju šestih mesecev ni izplačal plačila za delo ob zakonsko oziroma pogodbeno dogovorjenem roku,
- delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja delavcev pri delu in je delavec od delodajalca predhodno zahteval odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje ali zdravje,
- ga je delodajalec žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev,
- mu delodajalec ni zagotavljal enake obravnave glede na spol,
- mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem.

Delavec je na podlagi vsega naštetega upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

V današnji družbi predstavlja izguba zaposlitve velik družbeni in osebni problem. Še posebej so mu izpostavljeni invalidi, nosečnice in starejši delavci, zato je tem kategorijam delavcev zakonodajalec namenil posebno pozornost in jih dodatno zaščitil pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Kot je razbrati iz statističnih podatkov Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje je bilo ob koncu avgusta 2006 registriranih brezposelnih oseb 83.056, medtem ko je bilo povprečno število registriranih brezposelnih oseb v obdobju od januarja do konca avgusta tekočega leta 88.920. Od povprečnega števila registriranih brezposelnih je bilo v obdobju od januarja do avgusta 2006 (Zavod za zaposlovanje RS, Pregled statističnih podatkov o registrirani brezposelnosti, 2006)<sup>15</sup>:

- 54,6 % žensk;
- 45,6 % starih nad 40 let in več, od tega jih je bilo v starostnem razredu nad 50 in do 60 let 24,9 %;
- 8,9 % trajno preseženih delavcev in stečajnikov;
- 39,4 % brez strokovne izobrazbe.

Ti podatki so zaskrbljujoči, saj je delež brezposelnih oseb, ki uživajo posebno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in ga bom povzela po ZDR v naslednjem poglavju, previsok. Razloge za tako visok delež brezposelnih žensk in starejših je iskati v delovno intenzivnih panogah (npr.: tekstilna industrija), kjer smo bili priča precejšnjemu zmanjševanju števila delavcev, predvsem zaradi relativno visokih stroškov dela in konkurence v Sloveniji in na tujih trgih (npr.: poceni tekstil iz Kitajske).

#### 4.4 POSEBNO VARSTVO PRED ODPOVEDJO

Odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu spremeni delovno-pravni status, saj zanj pomeni odpoved izgubo rednih dohodkov in socialne varnosti. Zato ZDR poleg splošnih določb, ki se nanašajo na varstvo pred odpovedjo, vsebuje tudi določbe o posebnem varstvu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi od 113. do 117. člena, po katerih delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:

- **predstavnikom delavcev:** članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku.

Pogodbo o zaposlitvi lahko odpove samo s soglasjem organa, katerega član je delavec ali s soglasjem sindikata. Brez zadržkov pa lahko odpove pogodbo v primeru poslovnega razloga, ko delavec odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca. Za vse predstavnike delavcev velja varstvo pred odpovedjo ves čas opravljanja funkcije in še eno leto po njenem prenehanju;

- **starejšim delavcem:** delodajalec starejšemu delavcu (55 let in več) in starejši delavki (50 let in več) ne sme brez delavčevega pisnega soglasja odpovedati

---

<sup>15</sup> [URL: [http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni\\_podatki.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm)]



pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, dokler ta delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine, razen če mu ni zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti do izpolnitve minimalnih pogojev za starostno pokojnino;

- **staršem:** pogodbe o zaposlitvi delodajalec ne sme odpovedati delavki v času nosečnosti, ves čas dojenja otroka in staršem, ki koristijo starševski dopust. Če delodajalec ob izreku odpovedi ne ve za nosečnost delavke mora ta takoj obvestiti delodajalca in svojo nosečnost dokazati s predložitvijo zdravniškega potrdila. Tako lahko delovno razmerje preneha samo v primeru, da so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi uvedbe postopka prenehanja delodajalca, pri tem pa je potrebno opozoriti na to, da mora delodajalec v primeru odpovedi pogodbe v času nosečnosti, dojenja ali izrabe starševskega dopusta, pridobiti predhodno soglasje inšpektorja za delo;
- **invalidom in odsotnim z dela, zaradi bolezni:** delovnemu invalidu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga delodajalec ne sme odpovedati pogodbe, razen če mu ni možno zagotoviti drugega ustreznega dela ali dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Invalidu, ki nima statusa delovnega invalida, prav tako delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga razen, če mu ni možno zagotoviti ustreznega dela v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov. Delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradičasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem ugotovitve zdravstvene zmožnosti za delo, najkasneje pa s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.

Varstvo pred odpovedjo za vse štiri kategorije po 108. členu ZDR-ja ne velja, ko obstajajo razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, v postopku prenehanja delodajalca (stečaj, sodna likvidacija) in v drugih primerih prenehanja delodajalca (prenehanje delodajalca zaradi prostovoljne odločitve ustanoviteljev oziroma prostovoljna likvidacija).

Za varovane kategorije ZDR prepoveduje opravljanje težkih del, nočno in nadurno delo, omejuje trajanje dnevnega in tedenskega delovnega časa, postavlja pravila o odsotnosti z dela oziroma dela s krajšim delovnim časom od polnega, o odmoru, tedenskem počitku in povečanem letnem dopustu (Plešnik, 2002, str. 306).

Kljub zgoraj navedenemu moram opozoriti na novo delovno-pravno ureditev glede zaposlovanja in odpuščanja invalidov, ki je začela veljati s 1. januarjem 2006. Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 111/05) ni pomembna samo zaradi priprave delodajalcev na izpolnjevanje kvotnega sistema, ampak tudi zato, ker se v skladu s 110. členom Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI), (Uradni list RS, št.63/2004) veljavnost uredbe veže tudi na uveljavitev 102.–105. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1), (Uradni list RS, št. 106/1999). V skladu s temi določbami lahko delodajalec po predpisanem postopku odpove pogodbo o

zaposlitvi invalidu II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga, če mu utemeljeno ne more zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom.

Kvotni sistem je dolžnost delodajalca, da zaposluje invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu, ki je po zakonu dolžan zaposlovati invalide. Obvezno zaposlovanje invalidov oziroma kvoto za zaposlovanje invalidov je predpisal 62. člen ZZRZI. Zavezanci za izpolnjevanje kvote so po uredbi vsi delodajalci, ki so pravne ali fizične osebe ali osebe javnega prava, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev. Kvota znaša najmanj 2 % ter največ 6 % od števila vseh zaposlenih delavcev (Pirkmaier, 2006)<sup>16</sup>.

V smernicah Evropske zveze so poleg naštetih varovanih kategorij delavcev obravnavane še številne druge prepovedane vrste razlikovanja, ki varujejo delavce pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (Novak, 2002, str. 93–96):

- spolno razlikovanje,
- rasa,
- vera,
- nesposobnost delavca,
- spolna usmerjenost,
- prenos podjetja oziroma sprememba delodajalca: ZDR v 1. odstavku 73. člena določa, da vse pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri prenosniku, preidejo na delodajalca prevzemnika. To pomeni, da se za delavca ohranijo vse pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, kljub spremembi delodajalca (Senčur Peček, 2002, str. 264),
- šikaniranje in nadlegovanje/vznemirjanje.

#### 4.5 POSTOPKI PO PRENEHANJU POGODBE O ZAPOSLOTVI

Takoj po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavcu s potrdilom o prejemu vrniti delovno knjižico. Če je v tridesetih dneh ne more veljavno izročiti delavcu, potem delodajalec pošlje delovno knjižico pristojni upravni enoti (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Kdo hrani delovno knjižico, 2006)<sup>17</sup>.

V osmih dneh po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi delodajalec odjavi delavca iz obveznega socialnega zavarovanja in, v kolikor delavec nima nove zaposlitve, se lahko prijavi pri pristojnem zavodu za zaposlovanje kot iskalec zaposlitve (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Postopki po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, 2006)<sup>18</sup>.

Iz vsega do sedaj povedanega sledi, da je za delavce v podjetju zelo pomembno obveščanje delodajalca preko njihovih delavskih predstavnikov (sindikata ali sveta delavcev) in posvetovanje med delodajalci in predstavniki delavcev. Neposredno obvestilo prepreči

<sup>16</sup> [URL: <http://www.ozs.si/prispevek.asp?ID=9148&IDpm=917>]

<sup>17</sup> [URL: <http://www.pcmg.si/upload/other/FANSirim.doc>]

<sup>18</sup> [URL: <http://www.japti.si/index.php?action=print&id=856>]

preplah med delavci ter širjenje neresničnih govoric o stanju v podjetju in o usodi delavcev. Pri določanju ali izvajanju načinov ureditve obveščanja in posvetovanja delodajalec in predstavniki delavcev sodelujejo ter obvezno upoštevajo vzajemne pravice in obveznosti, upoštevajoč interese obojih, podjetja in delavcev. Obveščanje v bistvu pomeni, da delodajalec seznanja predstavnike delavcev s svojimi poslovnimi nameni ali spremenjenimi okoliščinami poslovanja, še zlati kadar te odločitve vključujejo zmanjšanje števila delovnih mest. Pravočasna obveščenost zagotovi, da lahko sindikat ali svet delavcev predstavljeno prouči, s tem na primeren način seznanja delavce in pripravi konkretne predloge za rešitev ali pa vsaj omilitev nastale situacije, katere potem poskuša v posvetu z delodajalcem tudi uresničiti.

## 5 SINDIKAT IN SVET DELAVCEV

"Delavska predstavništva kot oblika organiziranja in interesnega povezovanja in delovanja zaposlenih so odvisna od konkretnih značilnosti razmerja med delom in kapitalom. Njihovo ustreznost lahko ocenjujemo le, če pri tem upoštevamo dinamiko razvoja in trende v razmerjih med delom in kapitalom. Pri tem je treba upoštevati vplive sproščanja mednarodnih tokov kapitala, dela blaga in storitev (globalizacija), vplive uvajanja novih tehnologij in druge podobne odločilne dejavnike. Ob neskladju interesov nosilcev dela in kapitala pa so mogoča tudi neskladja interesov znotraj posameznih oblik delavskih predstavništev (politika sindikatov) in tudi med delavskimi predstavništvi (sindikalna podpora ali nasprotovanje voljenim predstavništvom)", (Vodovnik, 2002, str. 370).

Delavska voljena predstavništva so se uveljavila v razvitejših državah sveta. Na evropski ravni so za njihov razvoj pomembni mednarodni predpisi o obveščanju in posvetovanjih z delavci ter o "evropskem svetu delavcev", ki je institut delavskih voljenih predstavništev v transnacionalnih gospodarskih družbah (Vodovnik, 2002, str. 372). Evropski svet delavcev sestavljajo predstavniki delavcev v gospodarskih družbah ali v povezanih gospodarskih družbah, ki so ustanovljene v državah članicah Evropske unije, in ki poslujejo v vsaj dveh državah članicah Evropske unije.

Delavska predstavništva so most med zaposlenimi in managementom, ki lahko vse delavce, delodajalce in državo poveže, tako da se lahko razvijajo v smeri, ki omogoča ustvarjalni socialni dialog (Vodovnik, 2001, str. 51).

### 5.1 SINDIKAT

Slovar slovenskega knjižnega jezika opredeljuje izraz sindikat kot: "Razredno organizacijo, ki si prizadeva za neposredno izboljšanje delovnih razmer in materialnega položaja včlanjenih delavcev in nameščencev" (Slovar slovenskega knjižnega jezika, 1994, str. 714).

Razlikujemo štiri vrste sindikatov (Marković, 1972, str. 77–78):

- a) **Strokovni ali poklicni** sindikati so zgodovinsko najstarejši in povezujejo skupine kvalificiranih in visoko kvalificiranih delavcev določenih strok in poklicev (npr. prodajalcev) v različnih panogah. Prvotno so bili zelo zaprti in mišljeni samo za delavce določene stroke in kvalifikacij, danes pa sprejemajo kot svoje člane tudi polkvalificirane in nekvalificirane delavce.
- b) **Panožni ali proizvodni sindikati** so sindikati dejavnosti ali panoge, ki povezujejo vse delavce, zaposlene v določeni industrijski veji, ne glede na stroko, kvalifikacijo ali poklic.
- c) **Splošni ali generalni sindikati** so navadno konfederacije sindikatov, ki imajo enotno vodstvo in usmerjajo članstvo ter se pogajajo na nacionalni ravni. Povezujejo vse delavce, vendar najpogosteje polkvalificirane in nekvalificirane, ne glede na stroko, poklic ali mesto zaposlitve. Ker so zelo odprti, imajo veliko število članov.
- d) **Profesionalni sindikati** povezujejo kvalificirane delavce, so majhni po številu in tudi dokaj zaprti.

Sindikati so si prednostno prizadevali za zavarovanje eksistenčnih osnov, kot so osebni dohodki in delovna mesta, znosni delovni pogoji, dovolj hrane in stanovanj. Da bi lahko to dosegli, so si morali delojemalci izbojevati v podjetjih dovolj močno zastopstvo. Morali so biti prav tako prisotni v družbenem in političnem življenju, da bi lahko nanj vplivali (Kohl, 1998, str. 10). Tako so se prvi delavski sindikati začeli pojavljati v 19. stoletju, v obdobju najbolj surovega liberalnega kapitalizma, in sicer kot obramba pred izkoriščanjem delavcev s strani lastnikov kapitala.

V 19. stoletju so bili postavljeni zunaj zakona, danes pa jih podpirajo zakonodaje sodobnih držav in številni akti mednarodnih organizacij. Pravica sindikatov do prostega delovanja je njihova temeljna pravica, ki je podprta s številnimi akti mednarodnega prava, zlasti konvencijami MOD (Vodovnik, 2002, str. 371).

Konvencije in priporočila MOD so bile in še danes ostajajo najpomembnejši vir mednarodnega delovnega prava in mednarodnega prava socialne varnosti.

Mednarodna organizacija dela je leta 1948 sprejela Konvencijo MOD št. 87 o sindikalni svobodi in zaščiti sindikalnih pravic. Vse države, ki so to konvencijo ratificirale, so se zavezale, da bodo zagotovile tako delavcem kot tudi delodajalcem brez kakršnekoli izjeme pravico, da brez poprejšnje odobritve ustanovljajo svoje organizacije in da se vanje včlanjujejo pod pogoji, določenimi s statuti. Te organizacije lahko svobodno izbirajo svoje predstavnike, samostojno upravljajo z organizacijo, pri čemer jih državne oblasti ne smejo omejevati oziroma ovirati pri zakonitem delu (Žužek, 1991, str. 75).

To konvencijo, ki je eden temeljnih dokumentov MOD, zlasti z vidika varstva človekovih pravic, je Slovenija z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij MOD, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb prevzela od nekdanje Jugoslavije 21.10.1992 (Uradni list RS, MP 15/92).

**Naloge sindikata** v podjetju so (Novak, 2002a, str. 360):

- pridobivanje novih članov,
- obveščanje in skrb ter svetovanje svojim članom,
- pravna pomoč svojim članom pri sporih,
- pripravljane in izvajanje volitev sindikalnih predstavnikov (sindikalni zaupniki),
- pomoč sindikalnim predstavnikom v podjetju,
- pripravljane in organiziranje kolektivnih pogajanj in oblik delavskega boja,
- pomoč pri volitvah svetov delavcev oziroma pri morebitnem odpoklicu člana sveta delavcev,
- svetovanje svetom delavcev in udeležba na njihovih sejah,
- pomoč svetu delavcev pri sklepanju participacijskih sporazumov z delodajalcem,
- sodelovanje v arbitražnih postopkih,
- pomoč pri "uvajanju" in stalnem usposabljanju članov sveta delavcev.

Sindikati po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) opravljajo tri formalne funkcije na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju:

- **iniciativna funkcija** je po 17. členu ZSDU-ja pravica sindikata do sklica zbora delavcev, na katerem se odloča o oblikovanju sveta delavcev in razpisu prvih volitev,
- **kadrovska funkcija** daje po 27. členu ZSDU-ja sindikatu pravico do predlaganja kandidatov na vsakokratnih volitvah sveta delavcev,
- **nadzorna funkcija** pa mu po 47. členu ZSDU-ja omogoča sprožiti postopek za glasovanje o odpoklicu tistih članov, ki svoje funkcije ne opravljajo v interesu.

Opisano pa v nobenem primeru ne pomeni, da so sindikati kakorkoli "nadrejeni" svetom delavcev, ne formalno in ne neformalno. Sveti delavcev in sindikati v podjetjih niso v odnosu nikakršne medsebojne nadrejenosti oziroma podrejenosti (Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij, Sindikalizem in soupravljanje, 2006)<sup>19</sup>.

Vloga sindikata je poudarjena tudi pri sprejemanju splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa *pravice* in *organizacijo dela ali obveznosti*, ki jih morajo delavci poznati, zaradi izpolnjevanja svojih obveznosti. Narava teh dveh vrst splošnih aktov, ki jih določa zdaj veljavni ZDR, je normativna, kar pomeni, da sta jih delavec in delodajalec dolžna upoštevati pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi (Končar, 2002, str. 399).

### 5.1.1 Odnos med delodajalcem in sindikatom

Sindikatu mora delodajalec za delovanje v podjetju po 207.–210. členu ZDR-ja posredovati vse podatke, na podlagi katerih lahko uveljavlja delavske interese, informacije o ukrepih za zagotavljanje varstva pri delu in zdravstveno varstvo, hkrati pa mora sodelovati v vseh postopkih, v katerih se odloča o gmotnih in socialnih pravicah delavcev. Pri vsem tem pa mora sindikat varovati poslovno skrivnost podjetja.

---

<sup>19</sup> [URL: <http://www.delavska-participacija.com/Html/sindikalizem.html>]

Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti. Predloge splošnih aktov, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec po 1. odstavku 8. člena ZDR-ja pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu.

Pri tem Končarjeva opozarja, da bo v podjetjih, kjer ni organiziranega sindikata, prišlo do ponovnega vzpostavljanja avtoritativnih delovnih razmerij, zato bi moral delodajalec v primeru, da v podjetju ni sindikata, skleniti podjetniško kolektivno pogodbo s predstavniki delavcev (Končar, 2002, str. 407).

Pri pravnih prenosih podjetij ali spremembah delodajalca morata delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik najmanj trideset dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu in se najmanj petnajst dni pred prenosom z njimi posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.

Zakon določa, da smejo na strani delojemalcev samo sindikati sklepati za svoje člane kolektivne pogodbe s posameznimi delodajalci ali združenji delodajalcev. Sklepanje kolektivnih pogodb je tudi glavna naloga sindikata. Ostale pomembnejše dejavnosti sindikatov so še udeležba pri sprejemanju nekaterih delovno pravnih odločitev (program razreševanja presežnih delavcev, disciplinski postopek, postopek varstva pravic), industrijske akcije in drugo (npr.: pomoč delavcem). Od industrijskih akcij je najpomembnejša stavka (Kavar-Vidmar, 2006)<sup>20</sup>.

Ob zahtevi delavca mora delodajalec po 1. odstavku 84. člena ZDR-ja o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Sindikat lahko nasprotuje odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delavec lahko zahteva zadržanje. Na ta način prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo.

Hkrati pa ima sindikat (in tudi svet delavcev) nalogo, da v primeru odpovedi delovnega razmerja predloži upravi možne rešitve, ki lahko preprečijo izgubo zaposlitve (razporeditev delavca v drugo organizacijo, prekvalifikacija ali dokvalifikacija itd.).

Pri odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, mora delodajalec o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev čim prej obvestiti sindikat pri delodajalcu. Z njim se je dolžan posvetovati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev in o možnih ukrepih za preprečitev in omilitve škodljivih posledic.

Stečajni oziroma likvidacijski upravitelj se mora po 2. odstavku 103. člena ZDR-ja pred odpovedjo pogodb o zaposlitvi posvetovati s sindikati o preprečitvi ali omilitvi škodljivih posledic.

---

<sup>20</sup> [URL:[http://www.nuk.uni-lj.si/izobrazevalni/delovna\\_razmerja.doc](http://www.nuk.uni-lj.si/izobrazevalni/delovna_razmerja.doc)]

Ob zahtevi delavca mora delodajalec ob uvedbi disciplinskega postopka in kršitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

## 5.2 SINDIKATI V SLOVENIJI

Reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju (Kavar-Vidmar, 2003)<sup>21</sup>.

Trenutno imamo v Sloveniji šest sindikalnih konfederacij, ki združujejo sindikate iz različnih panog in imajo pisne odločbe, da so reprezentativne na ravni države. Samo te sindikalne organizacije imajo tudi pravico do imenovanja svojih predstavnikov v Ekonomsko-socialni svet (ESS). ESS je posebni tripartitni organ, ki s pomočjo socialnega sporazuma med delodajalci, delavci in vlado ureja temeljna ekonomsko-socialna vprašanja. Te sindikalne konfederacije so:

- 1. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)** je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti, ki združuje 19 sindikatov dejavnosti iz različnih sektorjev celotne Slovenije. Je najštevilnejša sindikalna konfederacija v Sloveniji in lahko zaradi reprezentativnosti vpliva na vsebino kolektivnih pogodb in sodeluje v ESS-jem, kjer skupaj z delodajalci in vlado usklajuje predloge zakonov in drugih dokumentov. Cilje dosega s pogajanjem, dogovori, stavkami ali množičnimi manifestacijami (ZSSS, 2006)<sup>22</sup>.
- 2. Neodvisnost – Konfederacija novih sindikatov Slovenije (Neodvisnost – KNSS)** je samostojna, demokratična, družbeno-ekonomska in interesna organizacija, ki zastopa, uveljavlja in varuje interese svojih članov. Neodvisnost – KNSS-ja izhaja iz slovenskih izkušenj in tradicije evropskega sindikalnega gibanja in temelji na pluralističnem, neodvisnem in prostovoljnem organiziranju, na mednarodnih konvencijah in na Splošni deklaraciji o človekovih pravicah. Zavzema se za (Neodvisnost – KNSS, 2006)<sup>23</sup>:
  - demokratično, neodvisno in pluralno organiziranje sindikatov in s tem za uveljavljanje in zavarovanje ekonomskih, socialnih in kulturnih interesov svojega članstva in vseh zaposlenih;
  - pravno in suvereno državo Slovenijo, v kateri bo državljanom omogočena pravica odločanja o političnih, gospodarskih in drugih povezavah z drugimi narodi;
  - spoštovanje človekovih političnih, ekonomskih in socialnih pravic;
  - za soodločanje v podjetjih;
  - za spoštovanje sindikalne svobode, kar pomeni, da se vsak posameznik lahko prostovoljno vključuje v katerokoli sindikalno organizacijo.
- 3. Konfederacija sindikatov PERGAM Slovenije (KSS PERGAM)** je bila ustanovljena z izločitvijo iz ZSSS-ja. KSS PERGAM je članica v ESS-ju, njeni

<sup>21</sup> [URL: [http://www.nuk.uni-lj.si/izobrazevalni/delovna\\_razmerja.doc](http://www.nuk.uni-lj.si/izobrazevalni/delovna_razmerja.doc)]

<sup>22</sup> [URL: [http://www.zsss.si/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2&Itemid=39](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=2&Itemid=39)]

<sup>23</sup> [URL: <http://www.mc-ii.si/knss/knss.htm>]

predstavniki so zastopani v vseh pomembnih institucijah države, kjer je članstvo partnersko sestavljeno, in sicer ima svoje člane v skupščini Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, v upravnem odboru in v skupščini Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, v upravnem odboru Zavoda za zaposlovanje Slovenije itd. KSS PERGAM in v njej povezani sindikati dejavnosti se pogajajo in sklepajo kolektivne pogodbe dejavnosti s splošno veljavnostjo. Deluje svobodno, interesno pa se povezuje tudi z drugimi sindikati doma, v evropskem in svetovnem prostoru (KSS PERGAM, 2006)<sup>24</sup>.

4. **Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS 90)** je bila ustanovljena z izločitvijo iz ZSSS-ja. Je demokratična organizacija, ki zastopa skupne družbene, gospodarske, socialne, politične in kulturne interese članic in je neodvisna od parlamenta, vlade, organizacij delodajalcev, političnih strank in cerkve. Deluje v skladu s svojim programom, statutom, ustavo in mednarodnimi konvencijami. Cilji delovanja KS 90 so večja gmotna, socialna in pravna varnost članov, zaposlenih in brezposelnih ter upokojencev. KS 90 je usmerjena k uveljavljanju svobode sindikalnega organiziranja in delovanja, h krepitvi miru in sodelovanja med narodi, zaščiti narodnostnih manjšin. Stremi k demokratičnemu, gospodarskemu in družbenemu razvoju Slovenije. Za doseganje teh ciljev sodeluje na načelu enakopravnosti z drugimi sindikalnimi in delodajalskimi organizacijami ter drugimi organizacijami civilne družbe v Sloveniji in na mednarodni ravni (Statut KS 90, 2006)<sup>25</sup>.
5. **Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA** je reprezentativna v dejavnostih kopenskega in vodnega prometa.
6. **Sindikat delavcev Slovenije – SOLIDARNOST** je reprezentativna v dejavnosti proizvodnje motornih vozil, prikolic, polprikolic in železniškega prometa.

Poleg teh obstaja še 25 sindikatov, ki so reprezentativni v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti (Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve, Seznam reprezentativnih sindikatov, 2006)<sup>26</sup>.

V obdobju od vzpostavitve tripartitnega dialoga po osamosvojitvi pa vse do danes je tako prišlo v razvoju sindikatov do pluralizacije in upada članstva delavcev. V prvi polovici devetdesetih let je vključenost v sindikate upadla. Leta 1994 naj bi bilo vanje vključenih okrog 60 % vseh zaposlenih (Stanojević, Omerzu, 1994, str. 122). V drugi polovici devetdesetih let so sindikati izgubili približno tretjino članstva. Leta 2004 je stopnja včlanjenosti v sindikate upadla na okrog 42 % (Interna gradiva Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij) in od tedaj se ohranja na približno isti ravni.

Kljub temu pa je 40%-na stopnja organiziranosti aktivnega prebivalstva v sindikatih najvišja med novimi državami članicami EU-ja in prekaša tudi številne stare članice EU-ja.

---

<sup>24</sup> [URL: [http://www.sindikat-pergam.si/html/kaj\\_je\\_pergam.html](http://www.sindikat-pergam.si/html/kaj_je_pergam.html)]

<sup>25</sup> [URL: [http://www.sindikat-ks90.si/dokumenti/statut\\_ks90.doc](http://www.sindikat-ks90.si/dokumenti/statut_ks90.doc)]

<sup>26</sup> [URL: <http://www.gov.si/mddszi/index.php?CID=40&ID=36>]



Do upada članstva delavcev v sindikatih je prišlo zaradi transformacije sindikatov v smeri od sindikatov z obveznim članstvom do demokratično urejenih sindikatov s prostovoljnim članstvom. Po obdobju sindikalnega unitarizma se je v Sloveniji po priznanju svobode združevanja ter odpravi obveznega članstva začel razvijati sindikalni pluralizem. S pluralizacijo in razvojem številnih manjših sindikalnih organizacij se je pojavil problem določanja reprezentativnosti oziroma priznavanja usposobljenosti sindikatov za prevzem funkcije socialnega partnerja na različnih ravneh. Problem naj bi bil rešen leta 1993 s sprejemom Zakona o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin), (Uradni list RS, št. 13/1993), ki določa pogoje, katere mora izpolniti določen sindikat, da si pridobi status pravne osebe in reprezentativnosti na nacionalni in panožni ravni.

### 5.3 SVET DELAVCEV

Svet delavcev izvolijo vsi zaposleni, in sicer kot svoje interesne zastopnike. ZSDU jim omogoča sodelovanje v kadrovskih, socialnih ter gospodarskih vprašanjih. Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), (Uradni list RS, št. 42/2006) delavcem v 703. členu omogoča, da v skladu z ZSDU imenujejo v nadzornem svetu družbe predstavnika upravnega odbora in predstavnika v komisije upravnega odbora ter tako soodločajo v nadzornih svetih podjetij. ZGD-1 v 4. odstavku 703. člena določa, da predstavnik delavcev ne more biti predsednik upravnega odbora.

Delavci imajo pravico izvoliti svet delavcev in uresničevati soupravljalne pravice preko njega, niso pa dolžni tega storiti. To pa seveda pomeni, da se s tem po 85.–95. členu ZSDU-ja odpovedujejo pravicam do obveščeniosti, skupnega posvetovanja z delodajalcem, soodločanja in pravici zadržanja odločitve delodajalca pod pogoji, ki jih določa zakon. In ne samo to, neizvolitev sveta delavcev pomeni tudi, da se delavci odrekajo pravici do svojih predstavnikov v nadzornem svetu družbe, pravici predlaganja delavskega direktorja ter pravici do sklica zbora delavcev družbe.

Osrednje interese vseh zaposlenih po vsem svetu lahko strnemo v tri točke:

- varne delovne razmere opredeljuje ZDR v 43. členu,
- urejen osebni dohodek opredeljuje ZDR od 126. do 130. člena,
- sprejemljivi delovni pogoji, o katerih bi naj po 95. členu ZSDU-ja soodločali tudi zaposleni.

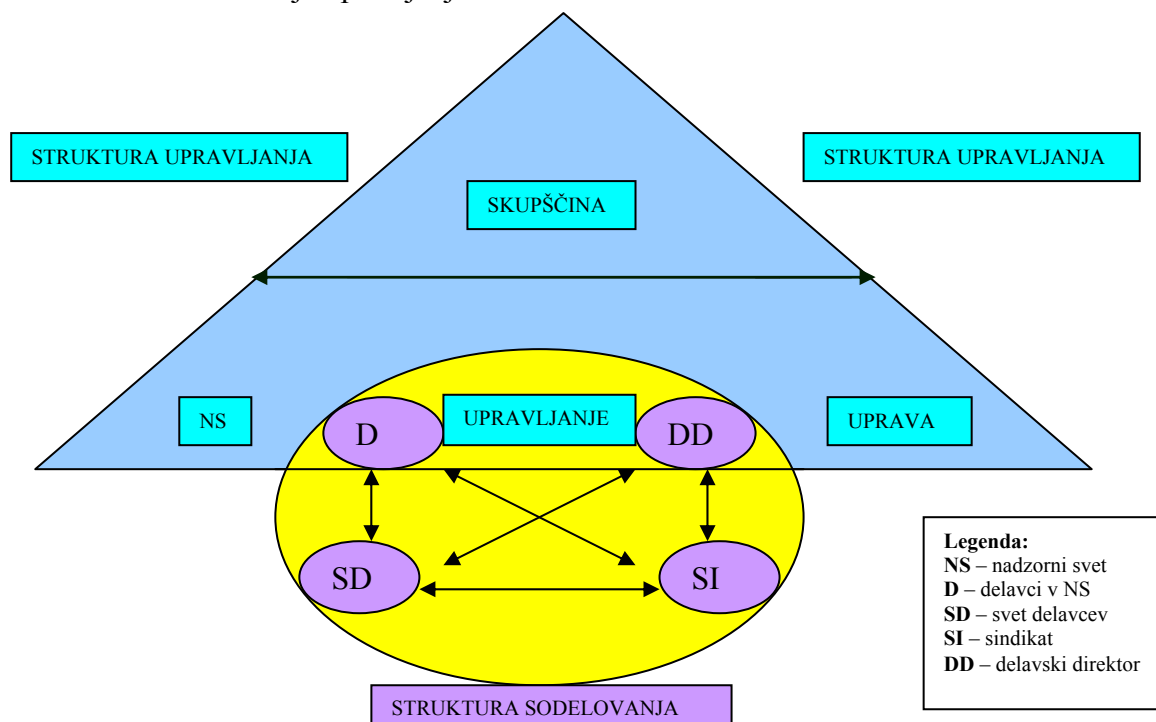
Za interese delavcev se zavzemajo tako sindikati kot tudi svet delavcev – to predstavlja dualno zastopstvo ("nemški model"). Svet delavcev je organ, ki je ustanovljen v Sloveniji z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/93). Ta zakon določa v 1. členu ZSDU-ja načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb in zadrug, ne glede na obliko lastnine. S tem zakonom so torej tudi slovenski delavci, po zgledu ureditev nekaterih najrazvitejših evropskih držav in po 4. členu ZSDU-ja, pridobili pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, še posebej, če gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in humanizacijo delovnega okolja ter doseganja uspešnega poslovanja podjetja (Bakovnik, 2002, str. 154).

V našem gospodarstvu uveljavlja ZSDU sistem delavske participacije, ki je le ena od možnih oblik participativnega managementa (način vodenja podjetij s sodelovanjem vseh zaposlenih). Delodajalci pa še vedno gledajo na pravico delavcev do soupravljanja kot na nekakšno "socialno" pravico oziroma zgolj "sindikalno ekonomsko-politično pridobitev delavcev in ne kot na orodje za povečanje motiviranosti zaposlenih, kar bi bilo bolj prav (Vovk, 2001, str. 54).

Gostiša vidi vzrok za takšno gledanje na pravico delavcev do soupravljanja v bojzni managerjev in lastnikov podjetij, ki dojemajo participacijo delavcev kot neutemeljeno poseganje v njihovo avtonomijo in odločanje, kar po njihovem povzroča podjetju nepotrebne dodatne stroške in škodi poslovni uspešnosti. Posledica tega je odklonilen odnos precejšnjega dela slovenskega managementa do razvoja delavske participacije. Ne zavedajo se, da visoko razvit sistem delavske participacije v sodobnih pogojih gospodarjenja predstavlja učinkovito upravljanje s človeškimi viri in tudi konkurenčno prednost podjetja (Gostiša, 2004)<sup>27</sup>.

Z razvojem sistema delavske participacije se v sodobnem svetu na splošno uveljavljajo različni cilji, tako neposlovni (demokratizacija družbenih odnosov, humanizacija dela, kakovost delovnega življenja, družbena etika ipd.) kot poslovni (večje delovno zadovoljstvo zaposlenih, večja ustvarjalnost, prizadevnost in učinkovitost zaposlenih, večja poslovna uspešnost celotnega podjetja (Bakovnik, 2002, str. 153).

Slika 1: Sistemsko sožitje upravljanja



Vir: Šarman Zvonka: Pristop k organiziranju sveta delavcev, 2000, str. 126

<sup>27</sup> [URL: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/pospesitevsystema.doc>]

Slika 1 nazorno prikazuje položaj sveta delavcev s sistemom upravljanja gospodarske družbe. Sistem je sestavljen iz dveh podstruktur, in sicer **podstrukture upravljanja**, ki jo sestavljajo skupščina, nadzorni svet in uprava, ter iz **podstrukture sodelovanja**, ki jo sestavljajo svet delavcev, sindikat, delavski predstavniki v nadzornem svetu in delavski direktor v upravi. Uspešno upravljanje je možno le ob smotrno določenih razmerjih med obema podstrukturama. Delavci lahko sodelujejo pri upravljanju kot posamezniki (individualno) ali kolektivno.

**Individualna participacija** poteka na delovnem mestu in zaposlenim omogoča ustvarjalno sodelovanje ter pravico, da lahko bistveno vplivajo na cilje, pogoje in način opravljanja lastnega dela in dela skupine, katere člani so. **Kolektivna participacija** pa omogoča uresničevanje vpliva zaposlenih na pomembnejše skupne zadeve podjetja (soodločanje zaposlenih o ekonomskih, kadrovskih in socialnih vprašanjih) in se odvija preko posebej izvoljenih delavskih predstavništev v podjetju, in sicer (Bakovnik, 2002, str. 154):

- preko **sveta delavcev**, ki je osrednje delavsko predstavništvo v podjetju in ga delavci volijo neposredno;
- preko **predstavnikov delavcev v nadzornem svetu** podjetja (izvoli jih svet delavcev), ki so enakopravni člani tega organa in sodelujejo pri sprejemanju vseh njegovih odločitev;
- preko **delavskega direktorja** (predlaga ga svet delavcev), ki je enakopraven član uprave podjetja in v njej predstavlja ter zastopa interese delavcev na kadrovskem in socialnem področju.

Naloga sveta delavcev je, da sooblikuje nekakšna "pravila igre", ki bodo podlaga za odnose med zaposlenimi in njihovimi delodajalci, in da ta razmerja tudi spremlja in nadzira (Vovk, 2001, str. 126). Svet delavcev mora biti partner uprave, torej mora pri upravljanju aktivno sodelovati z delodajalcem (soodločati pri upravljanju) in si prizadevati za čim boljše poslovne rezultate.

Po zakonu je naloga sveta delavcev v zahodni Evropi (med drugim v Nemčiji) pa tudi v državah na prehodu v srednjo in v vzhodno Evropo (npr.: v Sloveniji, na Hrvaškem, Madžarskem), da sodelujejo pri pomembnih temeljnih vprašanjih v podjetju, skrbijo, da se vsi zaposleni v podjetju obravnavajo enako, sodelujejo pri kadrovskih in drugih odločitvah, ki zadevajo zaposlene in nenazadnje tudi nadzirajo izpolnjevanje pravnih določb in kolektivnih pogodb (Kohl, 1998, str. 18).

Pravice sveta delavcev so obvezno soodločanje, dajanje pobud in pravica do odgovora na to pobudo, zadržanje odločitev delodajalca (pravica veta), skupno posvetovanje, mnenje in obveščanje.

Svet delavcev ima tri ključne naloge (Kohl, 1998, str. 23–24):

1. **Nadzor:** nadzira izvajanje in spoštovanje zakonov, predpisov, mednarodnih standardov, kolektivnih pogodb in drugih sporazumov, ki zadevajo zaposlene.

2. **Varstvo:** stališča sveta delavcev kot kolektivnega zastopstva ščitijo in podpirajo tudi individualne pravice iz dela. Svet delavcev se mora še zlasti zavzemati za tiste skupine oseb, ki jih je treba prav posebej zaščititi.
3. **Pobuda:** svet delavcev naj ne bi zgolj reagiral na načrte in odločitve delodajalca, ampak naj bi bil tudi samoiniciativen ali dejaven na pobudo zaposlenih. S takšnimi predlogi se poleg neposrednih interesov zaposlenih pogosto zavaruje tudi konkurenčnost in s tem prihodnost podjetja.

Za poslovanje in poslovnik sveta delavcev je po 55.–57. člena ZSDU-ja pomembno troje:

1. Vloga predsednika oziroma njegovega namestnika kot koordinatorja in poročevalca mora biti jasno opredeljena. Potrebno je opredeliti, koliko ur v mesecu je oproščen redne delovne obveznosti, pripraviti in voditi seje, pogajanja ipd.).
2. Potrebno je urediti potek seje sveta delavcev. Pri tem so pomembni roki, dnevni red seje, vabila, izvedba seje, priprava zapisnikov, izvrševanje delovnih nalog in seveda vabila na skupne seje z delodajalcem, s katerim se sestajata praviloma enkrat mesečno, zaradi uresničevanja pravic in obveznosti, ki jih imata po ZSDU-ju.
3. Za uspešno delovanje je pomembna pravilna razdelitev nalog znotraj sveta delavcev.

Zelo pomembno je, da se svet delavcev aktivno ukvarja z interesi zaposlenih, jih obvešča in posluša njihovo mnenje na zborih delavcev ter oblikuje lastne predloge in se o njih pogaja z delodajalcem. To lahko storijo posamezni člani sveta po 85.–98. člena ZSDU-ja z rednimi obhodi po podjetju, preko sindikalnih zaupnikov (v praksi so člani sveta pogosto tudi sindikalni zaupniki in to seveda olajša sodelovanje med obema organoma), z rednim ali občasnim obveščanjem (preko oglasne deske, letakov, tovarniškega časopisa izdanega samo s strani sveta delavcev ter preko uradnega tovarniškega časopisa), z anketami (s pomočjo katerih temeljiteje spoznajo problem zaposlenih ter razne slabosti in njihove razsežnosti v podjetju) in tudi z obveščanjem javnosti zunaj podjetja, kajti lokalno prebivalstvo je prav tako odvisno od negativnih in seveda tudi pozitivnih stvari, ki se dogajajo v podjetju. Svet delavcev mora poleg računovodskih izkazov oziroma poslovnih podatkov, ki jih dobi od vodstva podjetja razviti tudi lasten sistem poročanja in obveščanja na osnovi kazalnikov gibanja o zaposlenosti, gibanja plač, gibanja delovnega časa ter seveda na osnovi gospodarskega razvoja podjetja. Vse potrebne podatke lahko dobi svet delavcev od vodstva podjetja, s pogovori in lastnimi izračuni, katere potem uporablja kot argument v pogajanjih z delodajalcem.

Člani sveta delavcev in vsi pričujoči na sejah sveta morajo po 68. členu ZSDU-ja varovati poslovno skrivnost. Sem spadajo predvsem tisti podatki za katere ne sme izvedeti konkurenca (patenti, seznam kupcev, gospodarske podrobnosti iz načrtov podjetja). Pri vseh drugih stvareh pa zaposleni pričakujejo, da bo svet delavcev delal v njihovem interesu.

### 5.3.1 Minimalni zakonski pogoji za delo sveta delavcev

Socialno-ekonomski položaj članov sveta delavcev in vseh zaposlenih je v celoti odvisen od političnega, ekonomskega in družbenega razvoja v državi in v svetu, zato so vsaj minimalni zakonski pogoji za delo sveta delavcev še posebej pomembni. Med minimalne zakonske pogoje štejemo **seje sveta delavcev, posvet z delavci, izobraževanje, pisni dogovor med svetom delavcev in delodajalcem, opravljanje funkcije s polovičnim delovnim časom ali poklicno in delodajalčevo dolžnost kritja nujnih stroškov za delo sveta delavcev** (Utroša, 1996, str. 22–23):

- **Seje sveta delavcev** praviloma potekajo v delovnem času, seveda pa je potrebno upoštevati potrebe delovnega procesa. Člani sveta delavcev so upravičeni do najmanj petih plačanih ur mesečno za udeležbo na sejah sveta. Primerno je, da svet delavcev načrtuje svoje seje vnaprej ter da se sestaja enkrat mesečno, razen v izrednih primerih, ko razmere narekujejo izredne seje. V vsakem primeru je svet delavcev dolžan direktorju družbe pravočasno sporočiti čas seje. Če je seja sveta delavcev za posamezne (npr. delajo v različnih izmenah) ali vse člane sveta izven delovnega časa, se tudi te ure plačajo, kot če bi ti člani delali.
- **Posvet z delavci** pred in po sejah sveta delavcev je dolžnost članov sveta delavcev, ki so zato upravičeni do treh plačanih ur na mesec.
- Člani sveta delavcev so upravičeni do štiridesetih plačanih ur letno za **izobraževanje**, saj je za njihovo učinkovito delo potrebna ustrezna strokovna izobrazba. Za člane sveta delavcev so plačane ure za seje, posvetovanje z delavci in izobraževanje minimalna zakonska pravica, za delodajalca pa minimalna obveznost. Ta pravica in obveznost se podrobneje uredita s **pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem**.
- Določeno število članov sveta delavcev opravlja svojo funkcijo s **polovičnim delovnim časom ali poklicno** (profesionalni člani). Polprofesionalni ali profesionalni člani svetov delavcev morajo prevzeti večji del nalog, ki so povezane s pripravo sej in nekaterih gradiv zanje, pripravo in obdelavo podatkov pred izvajanjem posvetovanj z delodajalcem, z vzpostavitvijo kontaktov s predstavniki reprezentativnih sindikatov znotraj in izven družbe, z vzpostavitvijo kontaktov z različnimi strokovnjaki izven družbe, s pripravo in izvedbo sej odborov sveta delavcev ter zborov delavcev, saj teh nalog ni mogoče opravljati v statusu neprofesionalnega člana sveta delavcev.
- **Delodajalec je dolžan kriti nujne stroške** za delo sveta delavcev. Najmanj, kar ti stroški predstavljajo, so: prostori za seje, sprejem strank, delo poklicnih članov, administrativno osebje za delo sveta ter materialna sredstva, ki jih svet uporablja, mednje sodijo tudi ustrezna strokovna literatura in revije.

Cilj sveta delavcev ni le preprečevati nepravilnosti (pasivna vloga), temveč že vnaprej vplivati na odločitve, ki jih sprejema delodajalec. Skratka, le strogo izvajanje pristojnosti, ki so zapisane v ZSDU-ju, pomeni sprejeti pasivno vlogo sveta delavcev, vse, kar je nujno, in več od tega, pa je stvar usposobljenosti, lastne kreativnosti, uspešnega sodelovanja s sindikatom,

izdelane strategije delovanja ter razumevanja obeh strani, da soupravljanje prispeva k uspešnosti gospodarske družbe (Utroša, 1996, str. 30).

### **5.3.2 Povezanost sindikata in sveta delavcev**

Svet delavcev volijo po 12. členu ZSDU-ja vsi zaposleni, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev. Zaradi svojih pravic je lahko tudi konkurenca sindikatu v podjetju. Toda takšno ravnanje ne bi prineslo nobenih koristi, zato je bistveno za izboljšanje položaja zaposlenih sodelovanje med obema organoma. Za uspešnost sveta delavcev in sindikata je nujno, da delujeta povezano in pri tem upoštevata le tiste formalne razmejitve, ki jih določa zakon. Delavske organizacije lahko svobodno izbirajo svoje predstavnike, to pa pomeni, da je lahko po 208. členu ZDR-ja član sveta delavcev tudi sindikalni zaupnik.

Delavsko soupravljanje je le nadgradnja uresničevanja sindikalnih ciljev in popolnoma jasno je, da bodo sveti delavcev uspešni le, če bodo imeli zunanjo politično organizacijsko in strokovno podporo sindikatov. Sindikalno delovanje in uresničevanje soupravljaljskih pravic je tako povezano, vpletenost sindikata v soupravljanje pa tako velika, da bi sleherno formaliziranje odnosov med sindikatom in svetom delavcev v podjetju predstavljalo le oviro na področju uresničevanja soupravljaljskih pravic delavcev (Utroša, 1996, str. 33).

S prebiranjem člankov o delovanju sveta delavcev in sindikatov (npr.: Vodovnik, Kohl) lahko povzamem, da svet delavcev deluje v odnosu do delodajalca samo nekonfliktno, za vsa reševanja konfliktov pa je pristojen sindikat s svojimi legitimnimi oblikami pritiska. Prav tako ne more posegati v vprašanja, ki zadevajo kolektivne pogodbe, ampak so le-ta domena sindikatov in delodajalcev. Sklepanje kolektivnih pogodb je v izključni pristojnosti sindikata. Nadziranje izvajanja kolektivnih nalog pa je izrecna naloga sveta delavcev.

Delovni področji sveta delavcev in sindikata se torej v osnovi ne prekrivata, temveč se predvsem dopolnjujeta, s tem da se vloga sindikata neha pri njegovem formalnem vplivu na poslovanje in statusne spremembe družbe, kar pa za svet delavcev ne velja. Med svetom delavcev in sindikatom ne gre torej za konkurenčno razmerje, temveč za interes po skupnem, vzajemnem delovanju, ki prinaša korist članom sindikata in vsem zaposlenim.

Temeljna razlika med obema vrstama delavskih predstavništev je v načinu (metodi) njihovega delovanja. Medtem ko si obe vrsti delavskih predstavništev prizadevata za uveljavitev gospodarskih in socialnih interesov zaposlenih, poskušajo sindikati to doseči s postavljanjem zahtev in z izvajanjem pritiska v različnih oblikah (kolektivna pogajanja, stavka) in na različnih ravneh (na primer podjetniška raven, raven dejavnosti, nacionalna raven). Sindikalne aktivnosti temeljijo na predpostavki velikih in težko premagljivih nasprotij interesov med delom in kapitalom. Aktivnosti delavskih vodenih predstavništev pa nasprotno temeljijo na ideji skupnega temeljnega interesa nosilcev dela in kapitala v konkretni organizaciji. Delavska voljena predstavništva se ne vključujejo v organiziran socialni dialog zunaj organizacij, zato tudi nimajo vpliva na nekatere oblike tripartitnega socialnega dialoga, zlasti na delovanje ESS-ja (Vodovnik, 2002, str. 372).

## 5.4 SINDIKATI IN ZAVOD ZA ZAPOSLOVANJE

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je osrednja izvajalska institucija politike zaposlovanja v Sloveniji. Njegova najpomembnejša funkcija je posredovanje med aktualno ponudbo in povpraševanjem na trgu dela, z namenom zmanjševanja števila brezposelnih oseb, in izboljšanje socialnega položaja, predvsem pa znižanje deleža dolgotrajno brezposelnih oseb in brezposelnih oseb brez strokovne izobrazbe (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Letno poročilo 2004)<sup>28</sup>.

Vloga zavoda za zaposlovanje je poudarjena v 98. členu ZDR-ja. Delodajalec mora zavod za zaposlovanje obvestiti o prenehanju potreb po delu delavcev pisno, zelo konkretno, z vsemi predvidenimi sestavinami, ki sem jih opredelila v predhodnem podpoglavju, zavod pa lahko s svojo zahtevo krepko poseže tudi v začetek teka odpovednega roka, in sicer tako, da se odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcem podaljša še za trideset dni – torej na zahtevo zavoda za zaposlovanje delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem pred potekom šestdesetdnevnega roka od izpolnitve obveznosti obveščanja zavoda.

Vloga sindikata je poudarjena v 97. členu ZDR-ja. Delodajalec se mora z namenom, da doseže sporazum, posvetovati s sindikati.

Za sindikat pri delodajalcu se šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 208. členu ZDR-ja. Iz tega izhaja, da ne zadošča le sindikat, ki je organiziran kot pravna oseba, nima pa položaja reprezentativnega sindikata. Kot reprezentativni sindikat zadostuje že sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, saj že tak sindikat lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. Iz tega lahko sklepamo, da ni potreben reprezentativni sindikat na višjem nivoju, ki pa ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu in imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, o tem pa obvesti delodajalca. Če sindikata ni, je dolžnost delodajalca samo, da obvesti o odpovedi pogodbe zavod za zaposlovanje (Debelak, 2003, str. 174).

Sindikat (in tudi svet delavcev) je potrebno obvestiti o vseh pomembnih zadevah, ki se neposredno nanašajo na položaj delavcev v podjetju. Med ta obvestila spada tudi odpoved pogodbe. Če delodajalec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi 20-im ali več delavcem, je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev ter z njim pisno seznaniti sindikat in zavod za zaposlovanje.

## 6 PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV

V tem poglavju bom teoretično opredelila program razreševanja presežnih delavcev, medtem ko bom ta postopek bolj nazorno in praktično predstavila v 11. poglavju specialističnega dela.

---

<sup>28</sup> [URL:<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp04/Slovenija/slo/Pog100.htm>]

Delodajalec, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20-ih ali več delavcev, je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev. Program sprejme le organ upravljanja, ker te pristojnosti ni mogoče niti s statutom niti s sklepom skupščine družbe prenesti na poslovodni organ. Pripraviti ga morajo po 96. členu ZDR-ja tudi delodajalci, ki:

- zaposlujejo med 20 in 100 delavcev ter nameravajo odpovedati pogodbe najmanj 10-im zaposlenim,
- zaposlujejo med 100 in 300 delavcev in nameravajo odpovedati pogodbe najmanj 10 % zaposlenim,
- zaposlujejo 300 ali več delavcev in nameravajo odpovedati pogodbe najmanj 30-im zaposlenim.

O razlogih za odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, številu in kategorijah vseh delavcev in kategorijah predvideno presežnih delavcev, o predvidenem roku prenehanja potreb po delu delavcev in o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev mora delodajalec po 1. odstavku 97. člena ZDR-ja čimprej pisno obvestiti sindikat. Delodajalec je dolžan po 3. odstavku 97. člena ZDR-ja kopijo pisnega obvestila poslati tudi zavodu za zaposlovanje. S sindikatom pa se mora posvetovati z namenom, da doseže sporazum o predlaganih kriterijih, o programu razreševanja in tudi o možnih načinih in ukrepih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter škodljivih posledic. Dolžan je tudi po 2. odstavku 97. člena ZDR-ja obravnavati in upoštevati morebitne predloge zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali omejitev števila odpovedi pogodb in škodljivih posledic odpovedi.

Delodajalec mora delavca po 11. odstavku 17. člena Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/1997) obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev. Delavci morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

Ko je sprejet program razreševanja presežnih delavcev lahko delodajalec odpove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem, in sicer po preteku tridesetdnevnega roka za izpolnitev vseh kriterijev, po katerih se postopek odpovedi začne. Na zahtevo zavoda za zaposlovanje pa delodajalec po 2. odstavku 101. člena ZDR-ja ne sme odpovedati pogodbe pred potekom šestdesetdnevnega roka.

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti po 99. členu ZDR-ja finančno ovrednoten in mora vsebovati:

- **razloge za prenehanje potreb po delu delavcev:** ti razlogi so lahko povezani s finančnim stanjem podjetja in racionalizacijo poslovanja, uvajanjem novih tehnologij ali celo odločitvijo delodajalca po zaprtju določenega obrata ali dela tovarne, ki ga preseli navadno na območje s cenejšim stroškom dela. Delodajalci so pri sprejemanju omenjenih strateških in poslovnih odločitev samostojni, dolžni pa so spoštovati slovensko zakonodajo;



- **ukrepe za preprečitev ali omejitev odpovedi:** delodajalec mora obvezno preveriti možnost zaposlitve presežnih delavcev ali vsaj nekaj med njimi na drugih delovnih mestih, to je pod spremenjenimi pogoji. O teh ukrepih se je delodajalec dolžan posvetovati s sindikati in po možnosti skupaj z njimi poiskati najugodnejšo rešitev. Pri iskanju in določanju teh ukrepov je delodajalec dolžan upoštevati tudi morebitne predloge zavoda za zaposlovanje;
- **seznam presežnih delavcev:** program mora vsebovati poimenski seznam vseh presežnih delavcev, to je delavcev, ki jim bo pogodba o zaposlitvi dejansko tudi odpovedana. Ti delavci se določijo po posebnih kriterijih, ki so dogovorjeni tudi s sindikatom pri delodajalcu. ZDR te kriterije tudi našteva v 100. členu, vendar zgolj v smislu možnih kriterijev, in ne kot edinih možnih ali razvrščenih po pomembnosti. Ti kriteriji so konkretizirani v 17. členu Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/1997), lahko pa so seveda podrobneje urejeni tudi na podjetniški ravni, kjer so predmet pogajanj med kolektivnimi partnerji;
- **ukrepe in kriterije, ki omilijo škodljive posledice odpovedi pogodbe:** ti ukrepi so lahko ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti in dokup zavarovalne dobe. Vloga delodajalca pri določanju in sami izvedbi teh ukrepov je znatno močnejša, če delodajalec ni v finančni stiski, se pa zaradi maksimiranja dobička odloči npr.: za zaprtje celotnega obrata. V teh, tudi v Sloveniji znanih, primerih lahko delodajalec resnično močno ublaži negativne posledice, saj je osnovni vir za njihovo odpravo ravno denar.

**Kriterije** po katerih se določi število presežnih delavcev našteva ZDR v 100. členu in podrobneje opisuje Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti v 17. členu (Uradni list RS, št. 40/1997):

- delovna uspešnost oziroma delovni rezultati delavca: Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo boljše delovne rezultate. Kriterije doseganja delovnih rezultatov je mogoče uporabiti pri določanju presežnih delavcev le, če so vnaprej določena merila za ugotavljanje delovnih rezultatov in so se uporabljala najmanj zadnjih šest mesecev pred sprejemom programa razreševanja presežnih delavcev;
- strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti. V primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oziroma usposobljenost;
- delovne izkušnje pri enakih ali sorodnih delih. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami;
- delovna doba pri delodajalcu, ki ugotavlja presežke. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo (ob enaki uspešnosti, izobrazbi in delovnih izkušnjah);
- zdravstveno stanje delavca. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim zdravstvenim stanjem oziroma delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, med temi pa delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu pri delodajalcu;

- socialno stanje delavca. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem; pri ugotavljanju socialnega stanja se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, premoženjsko stanje delavca in opravljanje pridobitne dejavnosti (kmetijstvo, obrt, podjetništvo, lastništvo oziroma večinsko lastništvo družb) delavca oziroma člana družine, če dohodek iz tega naslova presega letni znesek zajamčene plače;
- da gre za starša treh ali več mladoletnih otrok ali za edinega hranitelja družine z mladoletnimi otroki.

Navedene kriterije je možno uporabiti le po metodi izključevanja, s točkovanjem, razen če ni s kolektivno pogodbo ali podjetniško kolektivno pogodbo določena metoda kumulative, po kateri ima največjo težo kriterij delovne uspešnosti (praviloma 50 odstotkov), teža vsakega naslednjega kriterija pa je manjša praviloma za polovico. Prednost pri ohranitvi zaposlitve ima delavec, ki zbere večje število pozitivnih točk. Menim, da je metoda izključevanja pošten pokazatelj za delodajalce, saj je v njegovem interesu, da v prvi vrsti obdrži delaven, izobražen in izkušen kader.

Delavec mora na pisno zahtevo delodajalca v določenem roku dostaviti delodajalcu podatke in potrdila v zvezi s kriteriji za določanje presežnih delavcev. Če delavec zahtevanih podatkov in potrdil neupravičeno ne dostavi v določenem roku, se kriteriji uporabijo glede na znane podatke. Pri določanju presežnih delavcev morajo biti delodajalci po 113.–117. člena ZDR-ja zelo pozorni tudi na posebno pravno varstvo pred odpovedjo, ki ščiti predstavnike delavcev, starejše delavce, starše in invalide ter odsotne z dela zaradi bolezni in jim na opisani način ne more prenehati delovno razmerje.

Delodajalec mora delavce preko delavskih predstavništev po 89. členu ZSDU-ja obveščati o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežnih delavcev ter jih tudi osebno seznaniti z možnimi načini reševanja njihovega delovno-pravnega položaja. Poleg nadomestila mora delodajalec delavcu, ki je pri njem zaposlen najmanj leto in en dan, izplačati odpravnino v višini povprečja zadnjih treh bruto plač delavca za vsako leto dela pri delodajalcu. Za delo pri delodajalcu se štejejo tudi vsa leta dela pri delavčevih prejšnjih delodajalcih. Delodajalec pa ni dolžan izplačati odpravnine delavcu, kateremu v okviru programa razreševanja presežnih delavcev zagotovi ustrezno zaposlitev v drugi enoti, organizaciji ali pa mu dokupi delovno dobo.

Odpravnine presežnim delavcem morajo biti po 14. odstavku 17. člena Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti izplačane najkasneje do izteka odpovednega roka.

Če delodajalec v roku enega leta zaposluje nove delavce, imajo po 102. členu ZDR-ja, če seveda izpolnjujejo pogoje za prosto delovno mesto, prednostno pravico do zaposlitve tisti delavci, katerim je razmerje prenehalo kot trajno presežnim delavcem.

Pred prenehanjem delovnega razmerja so po ZDR-ju 113.–117. člena trajno zavarovane naslednje kategorije delavcev:

- invalidne osebe;
- starejši delavci, in sicer moški nad 55 let ter ženske nad 50 in imajo najmanj petnajst let delovne dobe pri delodajalcu oziroma petindvajset let skupne delovne dobe. To pomeni, da starejše delavce ni mogoče opredeliti kot presežne delavce;
- en zakonec, če sta pri delodajalcu zaposlena oba zakonca;
- delavec, katerega zakonski partner je kot brezposelna oseba prijavljena na zavodu za zaposlovanje;
- delavka ali delavec samohranilec z otrokom do dveh let starosti ter delavec z otrokom, ki je delno ali težje moten v duševnem ali telesnem razvoju.

## 6.1 POMIRJANJE V POSTOPKU UGOTAVLJANJA PRESEŽNIH DELAVCEV

Če delodajalec sprejme program razreševanja presežnih delavcev in pri tem ne upošteva stališč, mnenj in predlogov sindikata, lahko sindikat v osmih dneh od dneva, ko mu je bil vročen program razreševanja presežnih delavcev, sproži postopek pomirjanja, v nasprotnem primeru je program dokončen. Uspešno pomirjanje pomeni, da nobena stran v postopku ne more sprožiti spora pred arbitražno komisijo. Pomirjanje vodi oseba, ki jo z liste kandidatov za vodenje pomirjanja določi komisija za pomirjanje soglasno. Komisijo sestavljata po 6. odstavku 18. člena Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti en predstavnik delodajalcev in en predstavnik sindikatov.

Ko se pri delodajalcu začne postopek ugotavljanja presežnih delavcev, potem najverjetneje ne sindikat in ne svet delavcev nimata veliko moči, da bi preprečila odpuščanje zaposlenih.

## 7 ODPUŠČANJE DELAVCEV

Odpustiti delavca je za vodilnega oziroma osebo, ki mora to nalogo izvesti, zelo nevhvalno opravilo. Kako težka bo ta naloga je odvisno od ugleda te osebe v očeh odpuščenega delavca in njegovih sodelavcev ter seveda od ugleda celotnega podjetja na trgu. Najboljša obramba pred negativnimi reakcijami medijev ali celo zapleti na sodiščih je vsekakor korekten in obziren postopek odpuščanja delavcev.

Odpuščanja se je potrebno lotiti na pravilen način, da se povzroči čim manj nezadovoljstva in motenj v delovnem okolju in delovnem procesu. Upoštevati je potrebno dejstvo, da odpust prizadene neposredno delavca in posredno velik krog ljudi okrog njega (žena, otroci, ožji sodelavci, prijatelji, sorodniki).

Odpust delavca je potrebno skrbno načrtovati in izvesti, da ne bi prišlo do sodnega spora, ki lahko podjetje stane veliko časa, denarja in ugleda. Če odpuščeni dokaže, da je bil postopek odpusta proti njemu nepravilen ali celo krivičen (odpust zaradi starosti, spola, etnične pripadnosti, invalidnosti, strankarske pripadnosti ali veroizpovedi), je po 184. členu ZDR-ja upravičen do primerne odškodnine.

Z vljudnostnim pismom ali samo z vabilom na odpustni sestanek odpravimo negotovost med delavci, ki se pred odpusti običajno razširi med njimi, in hkrati delavce, ki jih moramo odpustiti, vljudno in obzirno pripravimo na neprijetni dogodek. Poleg preverjenih razlogov za odpust je pomembno tudi izbrati primeren dan in čas odpustnega sestanka. Pri tem je predvsem pomembno, da ima delavec, ki ga nameravamo odpustiti dovolj časa, da se sprijazni z odločitvijo podjetja. Najprimernejši čas za odpust je v začetku delovnega tedna in na začetku delovnega dne, ko sta še obe strani sveži, manj stresni, lažje se soočata s čustvenimi težavami in tudi lažje komunicirata. S tem damo odpuščenemu delavcu dovolj časa, da se prilagodi novim okoliščinam pred koncem tedna, sodelavci odpuščenega imajo dovolj časa, da se na odpust odzovejo, podjetje pa lahko še pravočasno odpravi morebitne težave, nesporazume in obvesti vse, ki morajo biti seznanjeni z odpustom. Poleg vsega naštetega je pomemben tudi kraj odpustnega sestanka, kjer je zagotovljena nemotenost ter zaupnost postopka, in zato je najbolj primerna pisarna šefa ali direktorja delavca. Na tem sestanku mora biti poleg delavčevega neposrednega vodje prisoten še na primer direktor podjetja, direktor kadrovskega oddelka ali pravnik. Vodja sestanka mora računati na jezo, jok, zanikanje, molk, nasilje, depresijo, histeričnost in podobne čustvene reakcije delavca, ki ga odpušča, vendar mora kljub temu odločno prevzeti nadzor nad sestankom (Zidar Gale, 2000, str. 47–48).

Po končanem odpustnem sestanku je potrebno pripraviti (Klampfer, 1997, str. 31):

- a) ***zapisnik sestanka***: v njem na kratko povzamemo vse pomembne izjave in reakcije;
- b) ***drugo dokumentacijo v zvezi z odpustom***: kadrovska služba v sodelovanju z odpuščenim delavcem sestavi kontrolno poročilo, s katerim se preveri med drugim:
  - pravilnost izplačanih plač, odpravin in drugih nadomestil,
  - neodplačanost morebitnih posojil,
  - predaja ključev službenega vozila, delovne sobe, pisalne mize,
  - predaja vse lastnine podjetja,
  - razveljavitev vseh njegovih internih pooblastil;
- c) ***obvestilo za sodelavce in stranke***: po opravljenem odpustu je potrebno seznaniti sodelavce odpuščenega delavca in stranke, s katerimi je sodeloval. Obvestilo mora biti kratko in jedrnat, da z njim preprečimo govornice in nesporazume v podjetju;
- d) ***prenos delovnih obveznosti in telefonskih klicev***: delovne naloge odpuščenega delavca dodelimo drugi osebi ali pa jih porazdelimo med več sodelavcev, in prav tako telefonske klice.

Odpuščanje delavcev je, ne glede na to ali so razlogi zanj osebne, poslovne ali krivdne narave, zelo zahteven postopek, ki se ga moramo lotiti temeljito, obzirno in v skladu z veljavno zakonodajo.

## **8 PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV IN DELODAJALCEV**

ZDR predvsem od 26. do 28. in od 31. do 46. člena z ureditvijo individualnih delovnih razmerij lajša delodajalcem upravljanje s kadri, hkrati pa omogoča širitev pravic zaposlenih, zlasti na področju zaposlovanja in izobraževanja. Zakonsko je torej urejen minimalen obseg pravic in obveznosti, ki jih morata upoštevati obe stranki pogodbe o delu.

Mednarodne norme o varstvu delavcev pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi obravnavajo:

- varstvo v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca vključno z obrnjenim dokaznim bremenom v primeru kršitev;
- varstvo pred odpuščanjem nekaterih kategorij delavcev, ki so varovani tudi s prepovedjo diskriminacije v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja;
- varstvo pravice do obveščeniosti in do posvetovanj v nekaterih primerih prenehanja pogodbe o zaposlitvi (npr.: kolektivni odpust);
- ustrezno varstvo določenih kategorij delavcev (npr.: delavci s krajšim od polnega delovnega časa) ob prenehanju delovnega razmerja kot ga imajo drugi delavci.

Najpomembnejše mednarodne norme za našete sklope vprašanj so sprejeli v MOD in v Svetu Evrope, nekatere rešitve iz norm teh dveh organizacij pa so že sprejete tudi v pravu Evropske unije. Najpomembnejša izmed norm MOD sta Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca in Priporočilo št. 166, med instrumenti Sveta Evrope pa sta najpomembnejši Evropska socialna listina (spremenjena), sprejeta leta 1996 in Evropska konvencija o človekovih pravicah (Končar, 2002a, str. 1319)

Na kratko lahko v uvodu v poglavje o pravicah in obveznostih delavcev in delodajalcev povem, da so pravice delavcev hkrati obveznosti delodajalca in obratno, da so pravice delodajalca obveznosti delavca. Pomembno je, da tako delavci kot tudi delodajalci poznajo svoje pravice in dolžnosti, da ne bi prihajalo do neupravičenih odpovedi pogodb o zaposlitvi in raznih krivic iz delovnih razmerij (neplačilo za delo, šikaniranje, povzročitev škode iz malomarnosti itd.).

### **8.1 PRAVICE DELAVCEV**

V tem poglavju bom opredelila pomembnejše zakonske določbe, ki delavca kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju ščitijo pred samovoljnim ravnanjem delodajalca.

Najpomembnejši vir, ki določa pravice delavcev, je ZDR, saj določa temeljne pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. Eno raven nižje so kolektivne pogodbe, in sicer najprej

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, njej podrejene so kolektivne pogodbe dejavnosti (npr.: Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije), še nižje so podjetniške kolektivne pogodbe, ki se sklepajo med delodajalcem in sindikatom pri delodajalcu. Če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, lahko podjetje določene pravice in obveznosti določi s splošnim aktom. Vsi ti tako imenovani "nižji" viri lahko vsebujejo le za delavce bolj ugodna določila, kot to že določa sam ZDR (Šercer, 2006)<sup>29</sup>.

V nadaljevanju tega poglavja bom poskušala povzeti pravice delavcev iz delovnega razmerja in jih tudi na kratko opredeliti.

1. **Plača** je za delavca po 126. členu ZDR-ja osnovni, včasih celo edini vir sredstev za preživljanje sebe in svoje družine. Čeprav je za delodajalca plača strošek, je pomembna makroekonomska kategorija, ki vpliva na celotno narodno gospodarstvo in gospodarski razvoj države. Je predmet pogajanj, dogovarjanj, usklajevanj, vir sporov in socialnih konfliktov med delavci, delodajalci, sindikati, delodajalskimi združenji in tudi državo (Kresal, 1999, str. 1001). Pravica delavca do plače je temeljna človekova pravica in se z njo ukvarja vrsta mednarodnih pravnih aktov (Deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni akt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Evropska socialna lista (spremenjena), več konvencij MOD), (Belopavlovič, 1998, str. 1132).
2. Delavec ima po 130. členu ZDR-ja pravico do **povračila stroškov** za prehrano med delom, prevoznih stroškov na delo in iz dela ter stroškov službenega potovanja.
3. Delodajalec mora delavca prijaviti v obvezno **pokojninsko in invalidsko ter zdravstveno zavarovanje**. Stroške prostovoljnega zdravstveno zavarovanja, ki je veljavno samo ob urejenem obveznem zdravstvenem zavarovanju, krije vsak delavec sam.
4. Če niso zagotovljene **varne delovne razmere** lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi z vsemi posledicami za delodajalca. To pomeni, da ima delavec pravico do odpravnine ali odškodnine. Delavci imajo pravico in dolžnost, da se seznanijo z varnostnimi ukrepi in ukrepi zdravstvenega varstva ter da se usposobijo za njihovo izvajanje. Če delavci ne upoštevajo predpisanih varnostnih ukrepov ima tudi delodajalec pravico, da lahko odpove pogodbo o zaposlitvi.
5. Med dnevnim delom ima delavec po 1. odstavku 154. člena ZDR-ja tudi **pravico do počitka**, in sicer 30 minut, če gre za polni delovni čas. Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas. V obdobju 24-ih ur ima po 155. člena ZDR-ja pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Če je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24-ih ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur. Če dela sedem zaporednih dni, ima po 156. členu ZDR-ja pravico do počitka neprekinjeno najmanj 24 ur. Če pa se zgodi, da mora zaradi objektivnih, tehničnih

---

<sup>29</sup> [URL: <http://www.kadis.si/sub/docs/PREGLEDPOMEMBNEJSIHPRAVICDELAVCEV.pdf>]

in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, mu mora biti zagotovljen tedenski počitek na kateri drugi dan v tednu.

6. Prav tako ima po 159. členu ZDR-ja **pravico do letnega dopusta** v posameznem koledarskem letu, ki ne sme biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali ima polni ali krajši delovni čas. Najmanjše število dni letnega dopusta je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, vendar mora en del trajati najmanj dva tedna. Izrabo letnega dopusta mu mora delodajalec zagotoviti do konca tekočega koledarskega leta, sam pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta.
7. Delavec ima po 1. odstavku 172. člena ZDR-ja **pravico do stalnega izobraževanja**, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa in z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve. Za pripravo na izpite ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela – do študijskega dopusta. Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se po 3. odstavku 172. člena ZDR-ja določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.
8. **Pravico do jubilejne nagrade** delavca, za dopolnjeno določeno delovno dobo v določenem časovnem obdobju, urejajo Splošna kolektivna pogodba, Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, Podjetniške kolektivne pogodbe oziroma splošni akti delodajalca in ne ZDR.  
Jubilejna nagrada se izplačuje za 10, 20 ali 30 let delovne dobe. Le-ta mora biti dosežena skupaj pri zadnjem delodajalcu, ki je tudi izplačevalec in zavezanec, za zadnjega delodajalca pa se šteje tudi njegov pravni prednik kot tudi z njim kapitalsko povezana družba z večinskim deležem. V delovno dobo se ne šteje beneficirana doba, različni dokupi in druga zavarovalna doba, torej le izključno čas »oddelane« dobe (Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Jubilejne nagrade, 2005)<sup>30</sup>. Pravica delavca do jubilejne nagrade je ob izpolnjenih pogojih tudi iztožljiva v splošnem zastaralnem roku petih let.
9. **Pravica do varstva** ob prenehanju delovnega razmerja z nekaterimi elementi, ki jih vsebuje Konvencija MOD št. 158, danes sodi v sklop temeljnih socialnih pravic delavcev. Ta pravica je tudi uvrščena med pravice, ki jih določa Evropska socialna listina (spremenjena) (ESL) Sveta Evrope iz leta 1996. Pravica do varstva ob prenehanju zaposlitve na pobudo delodajalca obsega v 24. členu ESL:
  - pravico vseh delavcev, da njihova zaposlitev lahko preneha samo zaradi **utemeljenega razloga**, ki je povezan z delavčevo sposobnostjo, ravnanjem ali operativnim razlogom na strani podjetja;

---

<sup>30</sup> [URL: <http://www.pcmg.si/upload/other/FANsirim.doc>]

- **pravico** vseh delavcev **do odškodnine** ali drugega ustreznega nadomestila, ob dokazilu, da je zaposlitev prenehala zaradi neutemeljenega razloga;
- dolžnost držav pogodbenic zagotoviti delavcu, ki mu je zaposlitev prenehala zaradi neutemeljenega razloga, **pravico do pritožbe** pri nepristranskem organu.

Iz naštetih pravic je razviden vpliv vsebine Konvencije MOD št. 158, vendar je obseg varstva pravic v primerih prenehanja zaposlitve v Listini veliko skromnejši kot v Konvenciji (Končar, 2002a, str. 1322).

10. Delavcu na razgovoru po 2. odstavku 27. člena ZDR-ja za sklenitev delovnega razmerja **ni potrebno odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.**

11. Po 11. členu Konvencije MOD št. 158 ima delavec, ki mu preneha delovno razmerje, **pravico do** razumnega **odpovednega roka ali** namesto njega **do nadomestila**. Pravica ne velja pri hudih kršitvah discipline, ko bi bilo nerazumno od delodajalca zahtevati nadaljevanje delovnega razmerja za čas odpovednega roka. Dohodek delavca, ki mu je prenehalo delovno razmerje, je po konvenciji zagotovljen tako, da ima **delavec pravico ali do odpravnine**, ki jo plača delodajalec ali se izplača iz sklada, v katerega prispeva delodajalec, ali **do nadomestila** za čas brezposelnosti, **do pomoči brezposelnim** ali do kakšnih drugih dajatev iz socialnega zavarovanja, ali do kombinacije odpravnine in dajatev iz socialnih zavarovanj (Končar, 2002a, str. 1321).

**Nadomestilo plače** se izplača tudi v **določenih obdobjih** (letni dopust, plačana odsotnost zaradi osebnih okoliščin, zaradi praznovanja, zaradi zdravstvenih razlogov in darovanja krvi, zaradi izobraževanja, pri ureditvi varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, pri ureditvi varstva invalidov itd.), in sicer za čas, ko delavec ne dela in ne more na tej podlagi pridobivati dohodka.

12. Vsak delavec ima ob prenehanju delovnega razmerja pravico, da se v **določenem roku pritoži na** nepristranske organe, kot so sodišče, delovno sodišče, arbitražni odbor ali arbiter. Ti organi preverijo, ali je bil **razlog odpusta** delavca res utemeljen ali ne. Kot sankcijo neutemeljenega odpusta delavca konvencija predvideva ali reintegracijo (ponovna vrnitev delavca na delovno mesto) ali odškodnino. Kaj bo pristojni organ izbral, je odvisno, ali je ta organ sploh pristojen odločiti o reintegraciji oziroma ali je reintegracija praktično izvedljiva.

13. Delavec, ki meni, da delodajalec s svojim ravnanjem krši njegove pravice, je dolžan delodajalca na to pisno opomniti in zahtevati, da po 205. členu ZDR-ja kršitev odpravi oziroma izpolni svoje obveznosti. To mora storiti v osmih delovnih dneh po vročitvi delavčeve pisne zahteve. Če ne stori ničesar, torej če ne ugotovi delavčevi zahtevi, vsebovani v opozorilu, je delavec upravičen, da v določenem roku v tej zadevi sproži izvensodni **arbitražni ali sodni spor**. Dogovor o arbitraži lahko delavec in delodajalec skleneta v pogodbi o zaposlitvi ali v posebnem sporazumu, ki pa mora biti sklenjen



najpozneje v tridesetih dneh od poteka roka za odpravo kršitve delodajalca (Belopavlovič et al., 2003, str. 745).

Delavec lahko uvede arbitražni postopek le, če je arbitraža predvidena s kolektivno pogodbo. V nasprotnem primeru je delavcu omogočena le tožba pred pristojnim delovnim sodiščem. Vodovnik je prepričan, da je slednja ureditev sporna, saj je zunajsodno reševanje spora hitro in ekonomično ter postavlja delavce v neenakopraven položaj. Boljše bi bilo ustanoviti sistem arbitraž in mehanizmov za preprečevanje delovnih sporov v državi. Ta sistem, ki bi ga morala organizirati in financirati država, bi zagotavljal možnost preprečevanja in razreševanja tako individualnih kot tudi delovnih sporov (Vodovnik, 2002, str. 383).

14. ZDR določa v 114. členu **obvezne posebne pravice trajno presežnih delavcev** samo za tiste starejše delavce, **ki jim manjka do pet let** zavarovalne dobe do izpolnitve pogojev **za upokojitev**. Tako jim lahko preneha delovno razmerje brez njihovega soglasja, če se jim dokupi manjkajoča zavarovalna doba ali pa s soglasjem, če se jim izplača posebna odpravnina, s katero se strinjajo.

Vsi ostali starejši delavci pa imajo po ZDR-ju enake pravice kot ostali trajno presežni delavci (pravica do odpovednega roka, odpravnine, nadomestila osebnega dohodka v času šestmesečnega odpovednega roka, prednostna pravica pri sklenitvi novega delovnega razmerja). Za te starejše delavce se lahko določijo dodatne pravice s programom razreševanja presežnih delavcev.

15. **Sindikalne pravice** so **naravne pravice** zaposlenih, ki jih pravni red varuje, **pravico** vseh zaposlenih v organizaciji **do sodelovanja pri odločanju** preko delavskih voljenih predstavnikov pa **pravni red ustanavlja**, torej določa tudi razsežnost te pravice. Te pravice so pri nas zagotovljene le zaposlenim na ravni organizacije (zavod, gospodarska organizacija, državni organ itd.). Njihovo uveljavljanje je precej odvisno od sindikalnih aktivnosti in podobno. Narava pravice zaposlenih do participacije pri odločanju omogoča uvrščanje te pravice tako v sfero gospodarskih pravic kot tudi v sfero človekovih pravic in temeljnih svoboščin, iz česar je izvedeno načelo **univerzalnosti** te pravice (Vodovnik, 2002, str. 377–378).

16. Na ničnost pogodbe o zaposlitvi pazi sodišče po uradni dolžnosti in se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem. **Pravica do uveljavljanja ničnosti pogodbe o zaposlitvi** ne preneha. Izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi se uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem. Pravica zahtevati razveljavitev izpodbojne pogodbe preneha po preteku tridesetih dni od dneva, ko je upravičenec izvedel za razlog izpodbojnosti. V vsakem primeru pa pravica preneha po preteku enega leta od dneva sklenitve pogodbe (Univerzitetno podjetniški portal: Tovarna podjetij, Pravice in dolžnosti, 2006)<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> [URL: <http://www.tovarnapodjemov.org/dokumenti/dokument.asp?id=258>]

Po mojem mnenju je spoštovanje navedenih pravic v veliki meri odvisno tudi od delavcev samih. Delavci morajo poznati svoje osnovne pravice in tudi mehanizme, kako te pravice uveljaviti (npr.: pisno neposredno opozorijo delodajalca na kršenje njihovih pravic in na odpravo teh kršitev, imajo možnost prijaviti delodajalca inšpektorju za delo, varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem). Največ pa je seveda odvisno od poguma delavca, da se upre delodajalcu.

Ob zavedanju, da pravni red v prvi vrsti ščiti delavca in ne favorizira delodajalca, da obstaja neodvisno in tudi učinkovito inšpekcijsko nadzorstvo, da spori na sodišču ne čakajo na vrsto več kot nekaj mesecev, bo delavcu lažje zbrati pogum in pripraviti delodajalca do razmišljanja o svojem položaju v moderni pravni družbi in o odnosu do delavcev (Šerčer, 2006)<sup>32</sup>.

Delavci nimajo samo pravic, ampak tudi dolžnosti za katere delodajalci pričakujejo, da jih bodo v delovnem razmerju izpolnjevali.

## 8.2 OBVEZNOSTI DELAVCEV

Najpomembnejše obveznosti, ki jih ima delavec do delodajalca, so vestno opravljanje dela, lojalnost, obveznost obveščanja, varovanje poslovne skrivnosti, prepoved škodljivega vedenja in prepoved konkurence. V nadaljevanju bom na kratko opisala posamezne obveznosti delavca.

1. Delavec mora po 31. členu ZDR-ja **delo**, za katerega je sklenil pogodbo, **opravljati skrbno in vestno**, v skladu z zahtevami in navodili delodajalca ter spoštovati varnost in zdravje pri delu. Za **varne delovne razmere** se mora seznaniti z varnostnimi ukrepi, ukrepi zdravstvenega varstva in se usposobiti za njihovo izvajanje. Svoje obveznosti iz delovnega razmerja je dolžan izpolnjevati na tistem delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo, in to v času in na kraju, ki je predviden upošteva organizacijo dela. Za kršitev obveznosti je po 174. členu ZDR-ja disciplinsko odgovoren. Delodajalec mu lahko izreče opomin ali druge disciplinske sankcije (denarna kazen, odvzem raznih bonitet), ki pa ne sme po 175. členu ZDR-ja trajno spremeniti delavnopravnega položaja delavca.
2. Izraz **lojalnost** razumemo kot delavčevo spoštovanje do delodajalčeve podjetniške dejavnosti. V bistvu gre za zavarovanje delodajalčevih interesov in ne zvestobe v osebem ali etičnem smislu. Dolžnost lojalnosti se začne s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi in načeloma preneha z dnem prenehanja delovnega razmerja. O posledicah nespoštovanja lojalnosti se pogodbeni stranki največkrat dogovorita v pogodbi o zaposlitvi s konkurenčno klavzulo in drugimi klavzulami o varovanju poslovne skrivnosti (Mohorič, 2002, str. 28).
3. Delavec mora po 1. odstavku 27. člena ZDR-ja **predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev** za opravljanje določenega dela in hkrati ga **mora obveščati** o

---

<sup>32</sup> [URL: <http://www.kadis.si/sub/docs/PREGLEDPOMEMBNEJSIHPRAVICDELAVCEV.pdf>]

bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti. Kaj se šteje za bistvene okoliščine ZDR ne našteva, vendar lahko te okoliščine izvirajo iz stvari, naprav, snovi, delovnega okolja ali ljudi. Delodajalec kot organizator delovnega procesa jih je dolžan odstraniti, medtem ko je dolžnost delavca obvestiti delodajalca o vseh tistih okoliščinah, ki ga ovirajo pri izpolnjevanju v pogodbi o zaposlitvi dogovorjenih obveznostih (npr.: bolezen, nosečnost), (Belopavlovič et al., 2003, str. 157). Obveščati ga mora o vsaki grozeči nevarnosti za življenje (npr.: naravna ali druga nesreča, okvara strojev in naprav, splošno poslabšanje delovnih razmer) ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu. Vzdržati se mora vseh ravnanj, ki bi lahko materialno ali moralno škodovala poslovnim interesom delodajalca. To pomeni, da delavec ne sme namerno prizadeti ugleda in interese delodajalca. Vzdržati se mora vsakega škodljivega ravnanja v službi in tudi zunaj nje. Slednje je še posebej pomembno za delavca na višji hierarhični lestvici podjetja, saj v javnosti ne predstavlja samo sebe, ampak tudi podjetje kot celoto. Če pri delu ali v zvezi z delom po 35. členu ZDR-ja namenoma ali iz hude malomarnosti **povzroči škodo, jo je delodajalcu dolžan povrniti** (in obratno: delodajalec je dolžan povrniti delavcu škodo, ki mu je bila povzročena pri delu ali v zvezi z delom).

4. Delavec mora po 36. členu ZDR-ja **varovati poslovno skrivnost**, ki mora biti vnaprej določena in sporočena delavcu. Za poslovno skrivnost se štejejo poslovni podatki, ki jih določi delodajalec in za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec, kateremu je bila zaupana, je ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali je izdati tretji osebi. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tako naravo podatkov.
5. Med trajanjem delovnega razmerja velja za delavca **konkurenčna prepoved – zakonska prepoved konkurenčne dejavnosti**, in delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v delodajalčevo dejavnost in bi lahko zanj pomenili konkurenco. Delavčevo nespoštovanje te določbe pomeni hujšo kršitev delovnih obveznosti in ima lahko za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec je upravičen zahtevati povrnitev škode v treh mesecih od dneva, ko je izvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla oziroma v treh letih po dokončanju dela ali sklenitve posla.  
Če pridobiva delavec pri svojem delu razna znanja se lahko po 37. členu ZDR-ja z delodajalcem v pogodbi o zaposlitvi pisno dogovori o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja – **konkurenčna klavzula**. O konkurenčni klavzuli se lahko dogovori največ za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in le v primerih, če je pogodba o zaposlitvi prekinjena po delavčevi volji ali krivdi.
6. Kot polni delovni čas se upošteva delovni čas 40-ih ur na teden. **Na zahtevo delodajalca je dolžan** po 1. odstavku 143. člena ZDR-ja **opravljati** delo tudi preko polnega delovnega časa – **nadurno delo**, in sicer v primerih:

- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi;
- če je nujno, da se odpravi okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela;
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa;
- v drugih izjemnih (naravne nesreče), nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

7. Dolžnost delavca je po 1. odstavku 172. člena ZDR-ja tudi **stalno izobraževanje**, izpopolnjevanje in usposabljanje v skladu s potrebami delovnega procesa in z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za delo na delovnem mestu ter ohranitve zaposlitve.

Iz naštetih pravic in dolžnosti lahko povzamem, da ZDR nalaga delavcem manj dolžnosti in več pravic, zato bom v nadaljevanju opredelila še pravice in obveznosti delodajalca.

### 8.3 PRAVICE DELODAJALCEV

Delodajalec je lahko po 5. členu ZDR-ja fizična oseba, pravna oseba ali drug subjekt, kot je državni organ, lokalna skupnost, diplomatska ali konzularna predstavništva in podružnica tujega podjetja, medtem ko je delavec lahko samo fizična oseba. Med njima lahko pride po 19. členu ZDR-ja do sklepa pogodbe o zaposlitvi samo, če je delavec dopolnil petnajst let in je zdravstveno zmožen opravljati določeno delo.

1. Delodajalec je v svoji odločitvi, **katerega kandidata**, ki izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, bo zaposlil, **popolnoma svoboden**.
2. Delodajalec lahko opravi preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ter preveri po 5. odstavku 26. člena ZDR-ja zdravstvene zmožnosti kandidata, s tem da ga na lastne stroške pošlje na **zdravstveni pregled**.
3. V skladu s potrebami po izobraževanju, izpopolnjevanju in usposabljanju delavcev ima **delodajalec** po 2. odstavku 172. člena ZDR-ja **pravico delavca napotiti na izobraževanje**, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira. Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo.
4. Pravica delodajalca, **da z utemeljenim razlogom odpove pogodbo o zaposlitvi**, temelji na njegovi ekonomski in tudi disciplinski oblasti ter je enako pomembna kot pravica za izbiro kandidata, s katerim sklene pogodbo o zaposlitvi (Končar, 2002a, str. 1317).

ZDR določa minimalne pravice delodajalcev, saj je delodajalec v delovnem razmerju močnejša stranka in ni ekonomsko odvisen od delavca. Vsekakor je za delodajalca

najpomembnejša pravica, da lahko sam, po lastnih merilih (npr.: s preizkusom znanja oziroma sposobnosti kandidata za določeno prosto delovno mesto ali z napotitvijo kandidata na predhoden zdravniški pregled) izbere delavca, ki ga bo zaposlil.

## 8.4 OBVEZNOSTI DELODAJALCEV

Delodajalec je pogodbeni partner delavca in stranka pogodbe o zaposlitvi, ki od delavca zahteva vestno opravljanje dela in zvestobo, sam pa mu dolguje plačilo za opravljeno delo in skrb. V nadaljevanju bom opredelila še ostale obveznosti delodajalca do delavca.

1. Vsa **nova prosta delovna mesta morajo biti javno objavljena**, in sicer na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje ali pa tudi v sredstvih javnega obveščanja. Pri tem se po 25. členu ZDR-ja **ne sme diskriminirati** žensk ali moških, razen v primeru, če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Delodajalec ima pri objavi prostega delovnega mesta še posebno obveznost do delavcev, ki so pri njem že zaposleni za določen čas ali s krajšim delovnim časom. Te delavce je dolžan na svojem oglasnem mestu še posebej opozoriti, da razpisuje prosta delovna mesta za nedoločen čas. Sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas s kandidatom, ki ne izpolnjuje vseh zahtevanih in objavljenih pogojev, je nezakonita (Belopavlovič et al., 2003, str. 123).
2. Delodajalec je dolžan delavca **prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje** ter **zavarovanje za primer brezposelnosti** v skladu s posebnimi predpisi. Fotokopije prijave morajo biti delavcu izročene v petnajstih dneh od nastopa dela. V prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje je lahko vključena oseba, ki plačuje prispevke za socialno varnost v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Plačilo se izvede v imenu varovanca tako, da davčne olajšave uveljavlja zavarovanec. Plačnik premije je lahko zavarovanec sam, njegov delodajalec ali pa si to obvezo delita. Delodajalec je vzpodbujen, da plačuje premijo za delavca, saj lahko uveljavlja posebno davčno olajšavo, ki je določena v 111. členu Zakona o dohodnini (ZDoh-1), (Uradni list RS, št. 54/2004) in znaša 5,844 % posameznikove bruto plače oziroma 560.937 SIT v letu 2006. Maksimalna mesečna premija tako v letu 2006 znaša 46.744,75 SIT. Do te višine premije se delodajalcu zmanjšuje osnova za davek od dobička. Znesek se enkrat letno usklajuje v skladu z Zakonom o dohodnini. Če premijo plačujeta tako delodajalec kot zaposleni in skupni znesek preseže okvir, ki prinaša davčne olajšave, ima prednost pri uveljavljanju le-teh delodajalec. Prav tako se za to vrsto zavarovanja ne plačuje 6,5%-ni davek od prometa zavarovalnih storitev. Premije so oproščene prispevkov za obvezna socialna zavarovanja in so zato cenejše od drugih bonitet za zaposlene. Pogoj pa je, da mora delodajalec plačevati premijo za dodatno pokojninsko zavarovanje za vsaj 51 % vseh zaposlenih v podjetju (Moja naložba, pokojninska družba d. d., Zanima me, 2006)<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> [URL: [http://www.moja-nalozba.si/zanima\\_me.html](http://www.moja-nalozba.si/zanima_me.html)]

V primeru, da delavec izgubi zaposlitev, se ne plačuje obvezno pokojninsko zavarovanje in zato dodatno pokojninsko zavarovanje avtomatsko preide v mirovanje. Če pa so izpolnjeni pogoji za predčasno upokožitev, pa lahko začne delavec prejemati predčasno starostno pokojnino.

3. Delodajalec mora po 41. členu ZDR-ja **zagotavljati delo**, za katerega se je dogovoril z delavcem v pogodbi o zaposlitvi. Če ni drugače dogovorjeno, mora delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, ter mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.  
Za čas, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca, mu je le-ta dolžan zagotoviti nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih. V primeru višje sile (npr.: elementarne nesreče) je delavec po 6. odstavku 137. člena ZDR-ja upravičen do polovice plačila, do katerega bi bil sicer upravičen, če bi delal, vendar ne manj kot 70 % minimalne plače.
4. Delodajalec mora pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi seznaniti kandidata z delom, pogoji dela, pravicami in obveznostmi obeh pogodbenih partnerjev za opravljanje dela na določenem delovnem mestu. S splošnim aktom mora po 7. odstavku 26. člena ZDR-ja **določiti pogoje za opravljanj dela** na posameznem delovnem mestu.
5. Delavcu mora zagotoviti **ustrezno plačilo** za opravljanje dela **ter** po 42. členu ZDR-ja pogoje za varnost in zdravje pri delu (**varne delovne razmere**). Plačilo za delo je po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo, ki ga neposredno zavezuje. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je lahko tudi plačilo za poslovno uspešnost. Za čas odmora v delovnem času prejme delavec plačilo, kot če bi delal.
6. **Pripravnik ima pravico** po 140. členu ZDR-ja **do plače v višini najmanj 70 % osnovne plače**, ki pa ne sme biti nižja od minimalne plače določene z zakonom.
7. Delodajalec mora delavcu po 1. odstavku 130. člena ZDR-ja **povrniti stroške** za prehrano med delom, za prevoz na delo in z njega ter stroške službenega potovanja.
8. Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati tudi **regres za letni dopust** najmanj v višini minimalne plače. Regres mora biti izplačan v denarni obliki najkasneje do 30. junija tekočega koledarskega leta. S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti se lahko v primeru nelikvidnosti delodajalca določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 31. oktobra tekočega koledarskega leta. V primeru, da ima delavec pravico le do sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa. To pomeni, da pripada delavcu za vsak mesec dela v posameznem

koledarskem letu 1/12 letnega dopusta in s tem tudi 1/12 celotne vsote regresa (Univerzitetno podjetniški portal: Tovarna podjetmov, Pravice in dolžnosti, 2006)<sup>34</sup>.

9. Delodajalec je dolžan po 137. členu ZDR-ja **izplačati nadomestilo plače** delavcu v primerih:
- a) Odsotnosti z dela *zaradi izrabe letnega dopusta* (letni dopust se določi upoštevajoč merila in kriterije iz kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca), odsotnosti *zaradi osebnih okoliščin* (npr.: poroka, smrt v družini), *izobraževanja* v interesu delodajalca (če se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu ima pravico le do prostega – neplačanega – dneva), z *Zakonom o praznikih in dela prostih dnevih* v Republiki Sloveniji (Uradni list RS/I., št. 26/91) *določenih praznikov in dela prostih dni* ter v primerih odsotnosti z dela, *ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca* (npr.: pomanjkanje naročil, energije, surovin, prepoved opravljanja dela s strani inšpektorja za delo). Pravica delavca do prostega dne na z zakonom določeni praznični dan se lahko omeji zaradi kontinuiranega delovnega procesa ali pa je narava dela taka, da zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan (npr.: novinarstvo, zdravstvo, gostinstvo). Delavcu na ta dan ne pripada nadomestilo, temveč plača, povečana za praznični dodatek.
  - b) V primeru, da je delavec za delo nezmožen zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, izplača delodajalec nadomestilo plače iz lastnih sredstev, in sicer do tridesetih delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar največ za stodvajset delovnih dni v koledarskem letu. V primeru nezmožnosti za delo, zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, delodajalec izplača nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do tridesetih delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Belopavlovičeva omenja in sistematično povzema še upravičenost delavca do (Belopavlovič et al., 2003, str. 545):
    - nadomestila plače po 60. členu ZDR-ja in po pogodbi o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku v času, ko delavcu ne zagotavlja del, in sicer v višini, ki ne sme biti nižja od 70 % minimalne plače;
    - nadomestila plače ob odpovedi pogodbe v času, ko je delodajalec delavcu prepovedal opravljati delo, in sicer po 2. odstavku 111. člena ZDR-ja v višini polovice delavčeve povprečne plače v zadnjih treh mesecih;
    - nadomestila plače po 95. členu ZDR-ja v primeru odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v trajanju najmanj dve uri na teden v času odpovednega roka;
    - nadomestila plače delavki po 189. členu ZDR-ja, ki ji delodajalec v času nosečnosti in dojenja ne zagotovi drugega ustreznega dela.
  - c) Če gre za dve zaporedni ali več zaporednih odsotnosti z dela (do tridesetih delovnih dni), zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, v posameznem primeru,

---

<sup>34</sup> [URL: <http://www.tovarnapodjemov.org/dokumenti/dokument.asp?id=258>]

ko traja prekinitev med eno in drugo odsotnostjo manj kot deset delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Tukaj gre za nadomestilo, ki je povezano z zdravstvenim zavarovanjem in za katero tako delavci kot tudi delodajalci plačujejo prispevke.

- d) Če z ZDR-jem, drugim zakonom ali s posebnim predpisom ni določeno drugače, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih. Če delavec v celotnem obdobju zadnjih treh mesecev ni prejel vsaj ene mesečne plače, mu pripada nadomestilo plače v višini minimalne plače.
- e) Če se zgodi, da delavec dela ne more opravljati zaradi višje sile (npr.: požar, poplava, potres), je upravičen do polovice plačila, ki bi ga sicer dobil, vendar ne manj kot do 70 % minimalne plače, s čimer je zakonodajalec želel obvarovati delavce z najnižjimi plačami (Belopavlovič et al., 2003, str. 546).
- f) V primeru odsotnosti z dela delavca zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila 80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.
- g) Delodajalec je delavcu dolžan izplačati nadomestilo plače za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša delovna obveznost delavca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela (Univerzitetno podjetniški portal: Tovarna podjetmov, Pravice in dolžnosti, 2006)<sup>35</sup>.

10. Delodajalec je dolžan po 2. odstavku 172. člena ZDR-ja **zagotoviti izobraževanje**, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga.

11. Nadurno delo se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. **Delodajalec** po 145. členu ZDR-ja **ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa:**

- delavki ali delavcu zaradi varstva nosečnosti in starševstva;
- starejšemu delavcu;
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let;
- delavcu, ki bi se mu na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi takega dela poslabšalo zdravstveno stanje;
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od šestintridesetih ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, na katerem obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare;
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

---

<sup>35</sup> [URL: <http://www.tovarnapodjemov.org/dokumenti/dokument.asp?id=258>]



12. V sodobni družbi, ko nova tehnologija (varnostna kamera, beleženje prihoda in odhoda z dela) omogočajo vedno več nadzora nad posameznikom, je pojem zasebnosti še kako postavljen na kocko. Zato je dolžnost delodajalca varovati in **spoštovati delavčevo osebnost** ter zasebnost v delovnih razmerjih, kjer se med delodajalcem in delavcem vzpostavi na eni strani odnos nadrejenosti in podrejenosti ter na drugi strani odnos zaupanja. Na osnovi povedanega je možnost kršenja pravice do zasebnosti še posebej velika. Med pravice do zasebnosti sodijo osebni podatki, osebne razmere, osebna stanja, človekove dejavnosti in njegov videz, ki jih mora delodajalec varovati in spoštovati tudi po prenehanju pogodbe o zaposlitvi (Cvetko, 2002, str. 173).

Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu fizičnemu, verbalnemu ali neverbalnemu ravnanju s strani nadrejenih ali sodelavcev, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo žensk in moških pri delu (Univerzitetno podjetniški portal: Tovarna podjetij, Pravice in dolžnosti, 2006)<sup>36</sup>.

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme delodajalec po 2. odstavku 26. člena ZDR-ja od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. S temi podatki tudi ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti, odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.

Dolžnost delodajalca je, da mora po 28. členu ZDR-ja v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran in mu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela. V primeru, da se delavcu pogodba o zaposlitvi izteče, mu je delodajalec na njegovo zahtevo dolžan vrniti vse njegove dokumente ter mu izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je opravljal. Delodajalec ne sme v potrdilu navesti ničesar, kar bi delavcu otežilo sklepanje nove pogodbe o zaposlitvi.

Vsi podatki, ki jih delodajalec dobi od kandidata za zaposlitev ali jih ima od že zaposlenega delavca, se lahko uporabljajo samo za namene, ki se nanašajo na delovno razmerje. Tudi po prenehanju delovnega razmerja teh podatkov ni moč uporabljati in jih je potrebno izbrisati iz evidenc.

### 13. Dolžnost obveščanja delavca.

Poleg splošnega varstva, ki velja za vse odpovedi s strani delodajalca, konvencija določa še nekatere dodatne zahteve, ki pa veljajo le za primer prenehanja delovnega razmerja v zvezi s tako imenovanimi operativnimi potrebami podjetja. Tako mora delodajalec, ki želi delovno razmerje odpovedati, zaradi ekonomskih, tehnoloških, strukturalnih ali podobnih razlogov, delavske predstavnike pravočasno seznaniti s številom, kategorijami delavcev in

---

<sup>36</sup> [URL: <http://www.tovarnapodjemov.org/dokumenti/dokument.asp?id=258>]

rokom, v katerem bodo odpuščeni. Omogočiti mora posvetovanje s predstavniki delavcev o ukrepih, s katerimi bi preprečili ali čim bolj zmanjšali število odpustov ter o ukrepih, s katerimi bodo ublažene posledice prenehanja delovnega razmerja (npr.: alternativna zaposlitev). Delodajalec je zavezan v določenem roku pred prenehanjem delovnega razmerja obvestiti pristojni organ o nameravanih odpovedih iz operativnih oziroma poslovnih razlogov (npr.: reorganizacija podjetja).

Ko delodajalec zaposluje na prosta delovna mesta za nedoločen čas ali s polnim delovnim časom, mora o tem pravočasno obvestiti delavce, ki so pri njem zaposleni za določen čas oziroma s skrajšanim delovnim časom, saj imajo ti delavci prednostno pravico do zaposlitve za nedoločen čas oziroma polni delovni čas. To naredi na sedežu podjetja z javno objavo na oglasnem prostoru.

#### 14. Dolžnost obveščanja sindikatov.

Če pride do spremembe delodajalca zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja ali zaradi združitve ali delitve, preidejo po 37. členu ZDR-ja pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika. Delavec lahko odkloni prehod in dejansko opravljanje dela pri delodajalcu prevzemniku, vendar mu potem lahko delodajalec prenosnik izredno odpove pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj trideset dni pred prenosom po 74. členu ZDR-ja obvestiti sindikate pri delodajalcu o:

- datumu ali predlaganemu datumu prenosa;
- razlogih za prenos;
- pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce in se o teh posledicah najmanj petnajst dni pred prenosom tudi s sindikatom (če je pri delavcu) posvetovati o predvidenih ukrepih za delavce;
- če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, neposredno obveščeni v roku in o okoliščinah prenosa.

15. Dolžnost delodajalca je, da **spremeni pogodbo o zaposlitvi** ali z delavcem sklene novo pogodbo, če delavca, **zaradi spremenjenih delovnih okoliščin**, razporedi na drugo delovno mesto. Pogodba o zaposlitvi se spremeni oziroma nova velja, če na to pristane tudi druga stran. V primeru nestrinjanja bo verjetno postal presežek.

16. **Suspenz** je oblikačasne prekinitve delovnega razmerja, ki se običajno nadaljuje po določenem roku, med samim suspenzom pa mirujejo pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. Do suspenza pogodbe o zaposlitvi pride po 1. odstavku 51. člena ZDR-ja, ko delavecčasno preneha opravljati delo za šest mesecev ali manj, zaradi:

- prestajanja zaporne kazni ali izrečenega vzgojnega, varnostnega ali varstvenega ukrepa;
- služenja vojaškega roka ali opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije;

- pripora in v drugih primerih, ki jih določa zakon.

Pogodba o zaposlitvi ne preneha veljati in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca (suspenz pogodbe o zaposlitvi). Po prenehanju razloga za suspenz se mora delavec po 3. odstavku 51. člena v roku petih dni vrniti na delo, če želi nadaljevati z delovnim razmerjem. Če je več kot šest mesecev odsoten se delovno razmerje avtomatsko prekine.

Z naštetimi in opisanimi obveznostmi delodajalca sem zaključila teoretični del specialističnega dela. V praktičnem sledi opis problematike odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu zaposlenih delavcev iz poslovnih razlogov, in sicer v podjetju REGAL – Trgovini d. o. o.

## **9 REGAL – TRGOVINA D.O.O.**

REGAL – Trgovina d.o.o. je družba z omejeno odgovornostjo, vpisana v sodnem registru pravnih oseb v Murski Soboti s sklepom Srg: 2003/00374, pod številko registrskega vložka 1/02082/00, datum zadnjega vpisa 25. 03. 2004 (Letno poročilo REGAL – Trgovina d.o.o., 2004, str. 4).

Najpomembnejše registrirane dejavnosti družbe so (Interna gradiva REGAL – Trgovine d.o.o.):

- posredništvo pri prodaji raznovrstnih izdelkov;
- trgovina na drobno v nespecializiranih prodajalnah, pretežno z živili;
- točenje pijač in napitkov v točilnicah in dnevnih barih;
- trgovanje z lastnimi nepremičninami;
- dajanje lastnih nepremičnin v najem;
- dejavnost agencije za posredništvo pri prodaji nepremičnin.

Leto 2004 je v poslovanje družbe vneslo občutne, vendar vnaprej pričakovane spremembe. Vlada Republike Slovenije je že v maju 2003 sklenila s Sklepom o objavi datuma, ko morajo prostocarinske prodajalne prenehati s prodajo blaga, ki je oproščeno plačila carine (Uradni list RS, št. 54/2003), da morajo s 1. majem 2004 prostocarinske prodajalne na mednarodnih cestnih mejnih prehodih prenehati s prodajo blaga, ki je oproščeno plačila carine. Tako je bila s 1. majem 2004 ukinjena glavna dejavnost družbe – prostocarinska prodaja, in od takrat ostaja glavna dejavnost družbe dajanje lastnih nepremičnin v najem in trgovanje z njimi.

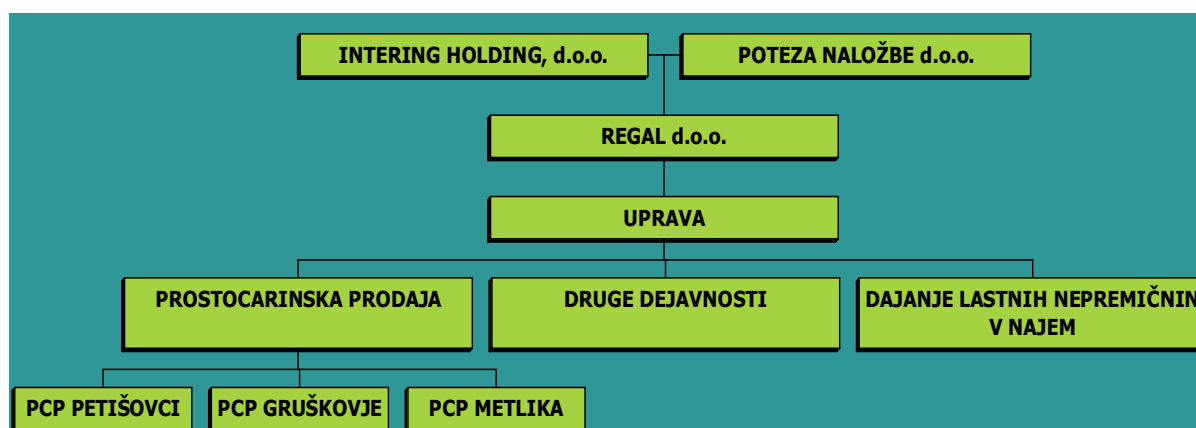
V podjetju REGAL – Trgovini d.o.o. se lastniki niso odločili za preoblikovanje prostocarinskih prodajaln v mejne prodajalne s polno davčno stopnjo in carinsko obremenitvijo, saj so na podlagi izdelanih simulacij izračunali slabe finančne rezultate. Te simulacije so temeljile na podatkih o prometu in marži Sekcije PCP v preoblikovanih prodajalnah na severni in zahodni slovenski meji, na strukturi Regalove prodaje (visok delež trošarinskih izdelkov), na predpostavki zmanjšanja prometa med 30 % in 50 %, padcu marže s

30 % na 10 %, na objektivnih okoliščinah kot so nivo cen na Hrvaškem (vedno manjše cenovne razlike), na aktivni verigi nakupovalnih središč ob meji ter na splošni gospodarski situaciji (Letno poročilo REGAL – Trgovine d.o.o., 2004, str. 5–7).

Kljub vsemu naštetemu so poslovno leto 2004 zaključili uspešno, kar v podjetju pripisujejo aktivnemu sodelovanju posloводства, nadzornikov in lastnikov družbe, kakor tudi dela vseh – do ukinitve prostocarinskih prodajal – v REGAL – Trgovini d.o.o. zaposlenih delavcev.

## 9.1 LASTNIŠKA IN ORGANIZACIJSKA STRUKTURA

Slika 2: Lastniška in organizacijska struktura družbe REGAL – Trgovine d.o.o. do 31. 05. 2004



Vir: Interna gradiva REGAL – Trgovine d.o.o.

Slika 2 prikazuje lastniško in organizacijsko strukturo družbe REGAL – Trgovine d.o.o. Ustanovitelja družbe sta Intering Holding, d. o. o., ki ima v družbi 65%-ni lastniški delež in Poteza Naložbe d. o. o., ki ima 35%-ni lastniški delež. Obe družbi imata sedež v Ljubljani. Dejavnost prostocarinske prodaje je bila aktivna do 1. maja 2004, ko je začel veljati Sklep o ukinitvi dejavnosti prostocarinske prodaje. Dejavnost bara, ki je zajeta v sliki 2, pod pojmom druge dejavnosti pa je bila aktivna do 31. 05. 2004.

Tako ostaja danes aktivna funkcija podjetja REGAL - Trgovine d.o.o. samo dajanje lastnih nepremičnin v najem.

## 10 ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI V PODJETJU REGAL – TRGOVINI D.O.O.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi je pravni instrument, s katerim lahko po 80. členu ZDR delodajalec ali delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, in sicer vedno samo v celoti. V podjetju REGAL – Trgovini d.o.o. so se lastniki zaradi Sklepa vlade o ukinitvi prostocarinske prodaje odločili, da bodo odpovedali pogodbo o zaposlitvi z vsemi 41-im zaposlenimi.

## 10.1 UTEMELJENI IN NEUTEMELJENI RAZLOGI ODPOVEDI POGODBE

Za odpoved pogodbe na strani delodajalca je potreben po Konvenciji MOD št. 158 utemeljen razlog. Ta je vezan na sposobnost, obnašanje in operativne potrebe podjetja, obrata ali službe. Konvencija tudi določa, da je potrebno delavcu omogočiti, da se v primerih utemeljenega razloga zagovarja zoper trditve delodajalca, razen, ko ga ta odpušča, zaradi operativnih potreb podjetja. Slednje se je zgodilo tudi v obravnavanem podjetju, kajti zaradi Sklepa vlade (sprejetega 29. maja 2003 in objavljenega v Uradnem listu RS, št. 54/2003 dne 6. junija 2003, da morajo s 1. majem 2004 prostocarinske prodajalne na mednarodnih cestnih mejnih prehodih prenehati s prodajo blaga, ki je oproščeno plačila carine) so v podjetju po temeljiti izračunih ugotovili, da se jim zaradi nerentabilnosti ne splača preoblikovati prostocarinske prodajalne v mejne. Lastniki v podjetju so se na podlagi prej omenjenih simulacij že v letu 2003 odločili, da bodo odpovedali pogodbe o zaposlitvi vsem 41-im zaposlenim in ne samo zaposlenim v prostocarinskih prodajalnah. To pomeni, da so morali odpovedati pogodbo o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.

## 10.2 ODPOVED VEČJEMU ŠTEVILU DELAVCEV IZ POSLOVNIH RAZLOGOV V PODJETJU REGAL – TRGOVINI D.O.O.

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev so v podjetju dosledno upoštevali Zakon o delovnih razmerjih. Ker je postalo nepotrebno delo iz poslovnih razlogov 41-ih zaposlenih, je bil delodajalec dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev, ki ga opisujem v nadaljevanju.

## 11 PROGRAM RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV V PODJETJU REGAL – TRGOVINI D.O.O.

Delodajalec je ugotovil, da bo zaradi poslovnih razlogov po objavi Sklepa vlade o objavi datuma, ko morajo prostocarinske prodajalne prenehati s prodajo blaga, ki je oproščeno plačila carine (Uradni list RS, št. 54/2006) postalo nepotrebno delo vseh zaposlenih v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o., in sicer od 1. maja 2004 naprej. Po 96. členu ZDR-ja je tako delodajalec postal zavezan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.

Ker v podjetju ni bilo sindikata, je delodajalec na podlagi 2. odstavka 97. člena ZDR-ja, povabil svet delavcev na posvet o problematiki večjega števila presežnih delavcev v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o.. Na posvetu so obravnavali, z namenom doseči sporazum, naslednjo problematiko (Interna gradiva REGAL – Trgovine d.o.o.):

- kriterije za določitev presežnih delavcev po 19. členu Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (KPDT) in po 96.–102. člena ZDR-ja;
- sodelovanje sveta delavcev pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev;
- možne načine za preprečitev in omejitev števila odpovedi pogodb;

- možne ukrepe za preprečitev in omilitev škodljivih posledic prenehanja potreb po delu delavcev.

Posvet so organizirali 12. 01. 2004 ob 11. uri na sedežu družbe REGAL – Trgovine d.o.o. na Bakovski ulici 31 v Murski Soboti. K vabilu svetu delavcev na posvet so priložili tudi pisno obvestilo o večjem številu presežnih delavcev, osnutek programa razreševanja presežnih delavcev in pisna obvestila zavodom za zaposlovanje. Ker so bili zaposleni v družbi REGAL – Trgovini d.o.o. iz okolice Murske Sobotice, Ptujja in Novega mesta, je podjetje moralo poslati na vse tri območne enote zavodov za zaposlovanje kopije pisnega obvestila svetu delavcev o večjem številu presežnih delavcev.

V pisnem obvestilu svetu delavcev o večjem številu presežnih delavcev v družbi REGAL – Trgovini d.o.o. so navedli razlog odpovedi pogodbe o delu, in sicer, da morajo po Sklepu vlade, objavljenem v Uradnem listu RS, št. 54/03 z dne 06. 06. 2003, prostocarinske prodajalne na mednarodnih cestnih mejnih prehodih prenehati s prodajo blaga, ki je oproščeno plačila carine z dnem 01. 05. 2004. Zaradi navedenega utemeljenega razloga je prenehala potreba po delu vseh 34-ih delavcev, zaposlenih v prostocarinskih prodajalnah PCP Regal Petišovci, PCP Regal Gruškovje in PCP Regal Metlika. Od teh 34-ih delavcev jih je bilo za nedoločen čas zaposlenih 25 in za določen čas do 30. aprila 2004 9 delavcev.

Tabela 1: Seznam zaposlenih za nedoločen čas v prostocarinskih prodajalnah podjetja REGAL – Trgovine d.o.o. na dan 01. 01. 2004

<b>Funkcija:</b>	<b>Število delavcev:</b>
<b>Poslovodja:</b>	<b>3</b>
<b>Prodajalec:</b>	<b>19</b>
<b>Pomožni delavec – prodajalec:</b>	<b>3</b>
<b>Skupaj:</b>	<b>25</b>

Vir: Interna gradiva REGAL – Trgovine d.o.o.

Tabela 1 je oblikovana na podlagi podatkov, razbranih iz internih besedil, in prikazuje 25 v prostocarinskih prodajalnah zaposlenih delavcev in njihove funkcije v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o.. Tako vidimo, da so bili v treh prostocarinskih prodajalnah zaposleni 3-je poslovodje, 19 prodajalcev in 3-je pomožni delavci – prodajalci. V program razreševanja presežnih delavcev je bilo tako vključenih vseh 25 delavcev, zaposlenih za nedoločen čas. V program niso vključili dveh delavcev, katerima so sporazumno razveljavili pogodbo o zaposlitvi pred 30. aprilom 2004 po 79. členu ZDR-ja.

Tabela 2: Seznam zaposlenih za določen čas v prostocarinskih prodajalnah podjetja REGAL – Trgovine d.o.o. na dan 01. 01. 2004

<b>Funkcija:</b>	<b>Število delavcev:</b>
<b>Prodajalec:</b>	<b>9</b>
<b>Skupaj:</b>	<b>9</b>

Vir: Interna gradiva REGAL – Trgovine d.o.o.

Tabela 2 je oblikovana na podlagi podatkov, razbranih iz internih besedil in prikazuje 9 delavcev zaposlenih za določen čas, in sicer do 30. 4. 2004 na funkciji prodajalca v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o.. Tudi vseh teh devet delavcev je bilo vključenih v program razreševanja presežnih delavcev, vendar pa za njih delodajalcu ni bilo potrebno plačati odpravnine.

Tabela 3: Seznam vseh zaposlenih v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o. na dan 01. 01. 2004

<b>Funkcija:</b>	<b>Število delavcev:</b>
<b>Direktorica:</b>	<b>1</b>
<b>Poslovni referent:</b>	<b>2</b>
<b>Natakar:</b>	<b>2</b>
<b>Skupaj REGAL – Trgovina:</b>	<b>5</b>
<b>Poslovodja:</b>	<b>3</b>
<b>Prodajalec:</b>	<b>30</b>
<b>Pomožni delavec – prodajalec:</b>	<b>3</b>
<b>Skupaj PCP</b>	<b>36</b>
<b>Skupaj vseh zaposlenih:</b>	<b>41</b>

Vir: Interna gradiva REGAL – Trgovine d.o.o.

Tabela 3 je oblikovana na podlagi podatkov, razbranih iz internih besedil, in prikazuje seznam vseh zaposlenih v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o. na dan 01. 01. 2004. Od vseh 41-ih delavcev jih je bilo 12 zaposlenih za določen čas do 30. 04. 2004. Od prej omenjenih 9-ih prodajalcev še 2 natakari in 1 poslovni referent.

Iz vsega povedanega sledi, da so bili kot presežni delavci opredeljeni vsi v prostocarinskih prodajalnah zaposleni delavci. Po oddaji bara v najem in izvedbi operativnih del, vezanih na zaključek poslovanja, so z 31. majem 2004 odpovedali delovno razmerje še s preostalimi štirimi zaposlenimi, razen z delavko, ki je bila v tem času na porodniškem dopustu in so ji v skladu z zakonodajo odpovedali delovno razmerje šele po poteku le-tega, in sicer z 28. 02. 2005.

Pri sestavi programa razreševanja presežnih delavcev zaradi odpovedi pogodbe o delu večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov so v podjetju dosledno upoštevali ZDR v 99. členu, kjer je opredeljeno, kaj vse mora program zajemati:

- 1. Razloge za prenehanje potreb po delu delavcev:** Vlada Republike Slovenije je v Uradnem listu RS, št. 54/03 z dne 06. 06. 2003 objavila Sklep, da morajo s 1. majem 2004 prostocarinske prodajalne na mednarodnih cestnih mejnih prehodih prenehati s prodajo blaga, ki je oproščeno plačevanja carine, kar pomeni, da se je s 30. aprilom 2004 iztekla zakonska osnova za poslovanje prodajaln družbe REGAL – Trgovine d.o.o. na lokaciji Petišovci, Gruškovje in Metlika.
  
- 2. Ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev:** dejavnost prostocarinske prodaje je predstavljala v strukturi prihodkov družbe REGAL – Trgovine d.o.o. 85%-ni delež. Poleg te dejavnosti družba ni imela aktivnih in ni razvijala dejavnosti, v okviru katerih bi bila možna prerazporeditev delavcev. Posledično torej ni bilo možnosti, da bi preprečili ali omejili potrebe po delavcih, ki so se znašli na seznamu trajno presežnih delavcev, in prav tako teh delavcev ni bilo mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji na drugih delovnih mestih, ker v družbi le-teh ni bilo (Interna gradiva REGAL – Trgovine d.o.o.).  
S svetom delavcev so se sicer posvetovali, z namenom doseči sporazum o predlaganih kriterijih in o programu razreševanja. Žal ni bilo mogoče najti načina za preprečitev in omejitev števila odpovedi, zato tudi delodajalec ne bi mogel upoštevati morebitnih predlogov zavoda za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali omejitev števila odpovedi pogodb in škodljivih posledic odpovedi.
  
- 3. Seznam presežnih delavcev:** kot sestavni del programa razreševanja presežnih delavcev so pripravili tudi poimenski seznam vseh presežnih delavcev. Ta seznam je vseboval ime in priimek delavca, stalni naslov, datum rojstva, enotno matično številko občana, davčno številko, stopnjo formalne izobrazbe, poklic in naziv delovnega mesta, ki ga je delavec opravljal v podjetju. Ker so se v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o. lastniki odločili odpovedati pogodbe o delu z vsemi zaposlenimi, ni imelo smisla izbirati presežne zaposlene po kriterijih za določitev presežnih delavcev, ki jih našteva ZDR v 100. členu.
  
- 4. Ukrepe in kriterije po 1. odstavku 99. člena za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, ki so:**
  - ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu;
  - zagotovitev denarne pomoči;
  - zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti;
  - dokup zavarovalne dobe.



Tabela 4: Struktura zaposlenih po formalni izobrazbi v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o. na dan 01. 01. 2004

Stopnja formalne izobrazbe:	Število zaposlenih na dan 01. 01. 2004:
IV.	11
V.	26
VI.	3
VII:	1
<b>Skupaj vseh zaposlenih:</b>	<b>41</b>

Vir: Interna gradiva REGAL – Trgovine d.o.o.

Iz tabele 4, ki je oblikovana na podlagi podatkov, razbranih iz internih besedil, in prikazuje strukturo zaposlenih po formalni izobrazbi v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o. je razvidno, da je imela večina zaposlenih V. stopnjo izobrazbe.

Po delovnih izkušnjah so bili večinoma prodajalci, glede starosti je šlo pretežno za mlado populacijo in po kraju bivanja za Prekmurje, zato družba realno ni imela možnosti, da bi omilila posledice prenehanja delovnega razmerja z uporabo zakonsko predlaganih ukrepov.

- 5. Finančne posledice prenehanja delovnega razmerja:** program razreševanja presežnih delavcev mora biti finančno ovrednoten. To so tudi v podjetju storili in kot finančno posledico, ob upoštevanju delovne dobe delavca, natančno opredelili obveznost delodajalca iz naslova odpravnin po 109. členu ZDR-ja za vsakega presežnega delavca posebej.

V podjetju REGAL – Trgovini d.o.o. so delavce obveščali preko predstavnikov v svetu delavcev o vseh aktivnostih, povezanih z nastankom in reševanjem presežnih delavcev. Na osnovi 3. odstavka 83. člena ZDR-ja je delodajalec vse presežne delavce v podjetju pisno obvestil, da bo zaradi ukinitve prostocarinske dejavnosti s 30. 04. 2004 prenehala potreba po njihovem delu in da je tako podana pravna podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi. V priporočenem pismu z vročilnico z dne 17. 02. 2004 so jih obvestili, da so 16. 01. 2004 skupaj s svetom delavcev potrdili program razreševanja presežnih delavcev, ga posredovali pristojnim območnim službam zavoda za zaposlovanje in da jim bo kmalu vročena redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. V času odpovednega roka so lahko bili plačano odsotni z dela dve uri tedensko zaradi iskanja nove zaposlitve, po prenehanju delovnega razmerja pa so lahko uveljavljali pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Na koncu obvestila so še zapisali višino koeficienta za izračun odpravnine (Interna gradiva REGAL – Trgovine d.o.o.).

Po sprejetju programa razreševanja presežnih delavcev je delodajalec odpovedal pogodbe o zaposlitvi s presežnim delavcem, in sicer po preteku odpovednega roka za izpolnitev vseh kriterijev, po katerih se postopek odpovedi začne.

V podjetju REGAL – Trgovini d.o.o. so delavcem, ki so bili zaposleni za nedoločen čas, izplačali odpravnine pri izplačilu zadnje plače 15. 04. 2004 in tudi polovico regresa za leto 2004.

ZDR v 1. odstavku 162. člena opredeljuje pravico delavca do sorazmernega dela letnega dopusta in s tem tudi pravico do sorazmernega dela regresa, če delavcu preneha delovno razmerje v tekočem koledarskem letu pred 1. julijem. Tako ima delavec pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu in tudi pravico do 1/12 izplačanega regresa. To pomeni, da bi morali delavci v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o. dobiti po ZDR-ju izplačano tretjino in ne polovico regresa. Toda ZDR nikjer ne prepoveduje višjega izplačila regresa.

Odpravnine bi morale biti po 17. členu Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/1997) izplačane do konca odpovednega roka, to je v konkretnem primeru do 30. 04. 2004, vendar so jih v redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov obvestili, da bo odpravnina izplačana ob zadnji plači delavca, ki je bila nakazana 14. 05. 2004. Tu je seveda delodajalec kršil delovno-pravne predpise (ZDR, kolektivne pogodbe, splošni akti delodajalca), toda mogoče podjetje malo opravičuje dejstvo, da so delavce obvestili, da bo odpravnina izplačana ob zadnji plači delavca in ne ob izteku odpovednega roka.

Trajno presežnim delavcem so izročili redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov osebno v prostorih delodajalca, in sicer z vročilnico.

### ***Zaščitena kategorija delavcev pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o.***

Delavci v času služenja vojaškega roka, delavci zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni, invalidi, starejši delavci, delavke oziroma delavci v času odsotnosti z dela zaradi porodniškega dopusta ter dopusta za nego in varstvo otrok, delavci kot člani upravljanja, delavci kot člani sveta delavcev in delavci kot sindikalni poverjeniki so po 113.–117. člena ZDR-ja zaščitena kategorija delavcev, katerim začne odpovedni rok teči šele, ko odpadejo vse ovire, zaradi katerih ZDR izrecno določa, da delovno razmerje ne sme prenehati.

V podjetju REGAL – Trgovini d.o.o. so od vsega naštetega imeli samo primer delavke, ki je bila odsotna z dela zaradi starševskega dopusta. Delavka je bila v času ukinitve prostocarinske dejavnosti na starševskem dopustu, ki se ji je iztekel 25. februarja 2005, zato so ji pogodbo o delu odpovedali 28. februarja 2005.

Delavki so, čeprav je bila na starševskem dopustu, prav tako poslali na podlagi 3. odstavka 83. člena ZDR-ja v vednost obvestilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, v katerem so zapisali:

- vzrok odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- sprejetje programa razreševanja presežnih delavcev skupaj s svetom delavcev,
- da so o dogajanju v podjetju obvestili vse tri pristojne območne službe zavoda za zaposlovanje,

- trajanje odpovednega roka,
- plačano odsotnost z dela 2 uri tedensko za iskanje nove zaposlitve,
- obvestilo o višini koeficienta za izračun odpravnine.

Tako so jo seznanili z dogodki v podjetju.

V posebnem dopisu je bila obveščena, da so zaradi ukinitve dejavnosti prostocarinske prodaje s 1. majem 2004 in v skladu s programom razreševanja presežnih delavcev dne 30.04.2004 vsem v prostocarinskih prodajalnah zaposlenim vročili redne odpovedi pogodb o zaposlitvi. V skladu s 1. odstavkom 115. člena ZDR-ja po katerem delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust, je bila seznanjena, da ji bo odpoved vročena po zaključku starševskega dopusta v februarju 2005 in da bo lahko takrat začela uveljavljati pravice iz naslova brezposelnosti.

### ***Postopki po prenehanju pogodbe o zaposlitvi***

Takoj po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi je delodajalec delavcem s potrdilom o prejemu vrnil delovno knjižico in jih vse v osmih dneh od prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi odjavil iz obveznega socialnega zavarovanja. Na željo nekaterih delavcev (predvsem poslovođij) so jim tudi izdali potrdilo o vrsti dela, ki so ga opravljali v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o., da bi jim tako olajšali pot iskanja nove zaposlitve.

## **12 SKLEP**

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgoma opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Ker je delovno razmerje trajajoče pravno razmerje, morata imeti pogodbeni stranki na voljo tudi instrumente, s katerimi lahko dosežeta njegovo prenehanje. Eden izmed takšnih pravnih institutov je tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi, s katero lahko ena stranka neodvisno od volje druge stranke povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem prenehanje delovnega razmerja.

ZDR v 80. členu razlikuje med redno odpovedjo, pri kateri pogodba o zaposlitvi preneha po poteku odpovednega roka, in izredno odpovedjo, pri kateri pride do takojšnjega prenehanja pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka. Pri izredni odpovedi mora tista pogodbeni stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi navesti in dokazati obstoj enega od zakonsko določenih razlogov za izredno odpoved. Pri redni odpovedi lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi kadarkoli, brez utemeljitve, spoštovati mora le odpovedni rok. Delodajalec ne more redno odpovedati pogodbe o zaposlitvi kadarkoli, ampak samo, če za to obstaja resen in utemeljen razlog, ki se nanaša na poslovni razlog, krivdni razlog in razlog nesposobnosti.

Za pravice delavcev se v podjetju zavzemata tako sindikat kot tudi svet delavcev. Temeljna razlika med obema vrstama delavskih predstavništev je v načinu (metodi) njihovega

delovanja. Medtem ko si obe vrsti delavskih predstavništev prizadevata za uveljavitev gospodarskih in socialnih interesov zaposlenih, poskušajo sindikati to doseči s postavljanjem zahtev in z izvajanjem pritiska v različnih oblikah (kolektivna pogajanja, stavka) in na različnih ravneh (na primer podjetniška raven, raven dejavnosti, nacionalna raven).

Delodajalec mora obvestiti sindikat in zavod za zaposlovanje, če ugotovi, da bo iz poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20-ih ali več delavcev in izdelati Program razreševanja presežnih delavcev. Ta program so morali sprejeti tudi v podjetju REGAL – Trgovini d.o.o., ko so morali s 1. majem 2004 na osnovi Sklepa vlade Republike Slovenije (sprejetega 29. maja 2003 in objavljenega v Uradnem listu RS, št. 54/2003 dne 6. junija 2003) prenehati s prodajo blaga, ki je bilo oproščeno plačila carine. S tem je bila ukinjena glavna dejavnost družbe – prostocarinska prodaja. V podjetju so po temeljitih izračunih ugotovili, da se jim zaradi nerentabilnosti ne splača preoblikovati prostocarinske prodajalne v mejne. Tako so lastniki v podjetju sprejeli odločitev, da bodo odpovedali pogodbe o zaposlitvi vsem 41-im zaposlenim in ne samo zaposlenim v prostocarinskih prodajalnah. To pomeni, da so morali odpovedati pogodbo o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov, program razreševanja presežnih delavcev pa so pripravili samo za 34 delavcev, zaposlenih v prostocarinskih prodajalnah.

V našem gospodarstvu uveljavlja ZSDU sistem delavske participacije, ki je le ena od možnih oblik participativnega managementa (način vodenja podjetij s sodelovanjem vseh zaposlenih). Velik problem predstavlja gledanje delodajalcev na pravico delavcev do soupravljanja kot na nekakšno "socialno" pravico oziroma zgolj "sindikarno ekonomsko-politično pridobitev delavcev in ne kot na orodje za povečanje motiviranosti zaposlenih, kar bi bilo bolj prav. Gostiša vidi vzrok za takšno gledanje na pravico delavcev do soupravljanja v bojzani managerjev in lastnikov podjetij, ki dojemajo participacijo delavcev kot neutemeljeno poseganje v njihovo avtonomijo in odločanje, kar po njihovem povzroča podjetju nepotrebne dodatne stroške in škodi poslovni uspešnosti. Posledica tega je odklonilen odnos precejšnjega dela slovenskega managementa do razvoja delavske participacije. Ne zavedajo se, da visoko razvit sistem delavske participacije v sodobnih pogojih gospodarjenja predstavlja učinkovito upravljanje s človeškimi viri in tudi konkurenčno prednost podjetja (Gostiša, 2004)<sup>37</sup>.

Takšen odklonilen odnos managerjev in lastnikov kapitala do participacije delavskih predstavnikov v managementu povzroči negativne posledice za delavce (npr.: odpoved pogodbe o zaposlitvi). Tako lahko na osnovi teoretičnega in empiričnega raziskovanja potrdim v uvodu postavljeno hipotezo, da bi večja participacija delavskih predstavnikov v managementu, ob sodelovanju managementa in lastnikov kapitala, preprečila ali pa vsaj omilila število odpovedi pogodb o zaposlitvi, saj bi delavski predstavniki skupaj z managementom poskušali poiskati ustrezne rešitve ali pa vsaj delavce pravočasno opozorili na nastajajoče negativno stanje.

---

<sup>37</sup> [URL: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/pospesitevsystema.doc>].

Managerji, ki že danes s svojim delovanjem (poleg interesov lastnikov, lastnih interesov, interesov kupcev in dobaviteljev) v ustrezni meri zadovoljujejo tudi interese svojih zaposlenih (participacija v managementu, pripadnost podjetju) so in bodo uspešnejši, saj znajo za dosego svojih poslovnih ciljev izkoristiti celotni ustvarjalni potencial svojih podrejenih.

## 13 LITERATURA

1. Bakovnik Rajko: Vloga sveta delavcev pri oblikovanju sistematizacije delovnih mest in sistemu plač. Zbornik referatov, Ljubljana, 2002, str. 153–166 .
2. Belopavlovič Nataša: Plačilo za delo in mednarodni pravni akti. Podjetje in delo, Ljubljana, 24(1998), 6/7, str. 1132–1137.
3. Belopavlovič Nataša: Temeljne značilnosti in uveljavitev zakona ter predvidene aktivnosti glede sprejemanja drugih predpisov s področja delovnega prava. Delavci in delodajalci, Ljubljana, 2(2002), 2, str. 385–395.
4. Belopavlovič Nataša et al.: Zakon o delovnih razmerjih (ZDR): s komentarjem. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2003. 897 str.
5. Belopavlovič Nataša: Najpogostejša vprašanja ob izvajanju novega zakona o delovnih razmerjih. Delavci in delodajalci, Ljubljana, 3(2003a), 2, str. 157–175.
6. Cvetko Aleksej: Varstvo zasebnosti v delovnem razmerju. Delavci in delodajalci, Ljubljana, 2(2002), 2, str. 173–184.
7. Cvetko Aleksej: Diskriminacija v delovnih razmerjih in sodno varstvo: kako razlagati zakonske določbe o razlikovanju (diskriminaciji). Pravosodni bilten, Ljubljana, 24(2003), 1, str. 187–194.
8. Cvetko Aleksej et al.: Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba. Ljubljana : GV Založba, 2004. 557. str.
9. Debelak Marijan: Odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov in odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave. Pravosodni bilten, Ljubljana, 24(2003), 1 , str. 165–186.
10. Gostiša Mato: Teoretična utemeljitev delavske participacije kot nujnega elementa sodobnega koncepta "HRM" (upravljanja s človeškimi viri), 14.10.2004  
[URL: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/pospesitevsistema.doc>].
11. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti univerze v Ljubljani: Odpravnina zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Delavec se ne more odpovedati pravici do odpravnine. Izbrana pravna mnenja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti univerze v Ljubljani: Za prakso – priloga, Delavci in delodajalci, Ljubljana, 5(2005), 1, str. 131–137.
12. Kavav-Vidmar Andreja: Delovna razmerja.  
[URL: [http://www.nuk.uni-lj.si/izobrazevalni/delovna\\_razmerja.doc](http://www.nuk.uni-lj.si/izobrazevalni/delovna_razmerja.doc)], 18.05.2006.

13. Klampfer Marta: Nekoga moram odpustiti! Vse o prenehanju delovnega razmerja: kako odpustiti delavca. Ljubljana : Primath, 1997. 191 str.
14. Klampfer Marta: Odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavci in delodajalci, Ljubljana, 2(2002), 2, str. 217–237.
15. Klampfer Marta: Individualni in kolektivni odpust: redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga – individualni odpust in odpoved večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga – kolektivni odpust. Pravna praksa, Ljubljana, 22(2003), 40, str. 19–26.
16. Klampfer Marta: Odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pravosodni bilten, Ljubljana, 24(2003a), 2, str. 257–283.
17. Klampfer Marta: Postopek pred odpovedjo s strani delodajalca. Delavci in delodajalci, Ljubljana, 3(2003b), 2, str. 191–212.
18. Kohl Heribert: Pravice delojemalcev, svet delavcev, sindikat: analiza nemških in slovenskih izkušenj: učinkovito zastopstvo interesov: pozitivni in negativni primeri. Ljubljana : Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 1998. 104 str.
19. Končar Polonca: Splošni akti delodajalca. Delavci in delodajalci, Ljubljana, 2(2002), 2, str. 397–407.
20. Končar Polonca: Splošno o novi zakonski ureditvi prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Podjetje in delo, Ljubljana, 28(2002a), 6/7, str. 1316–1325.
21. Korpič Horvat Etelka: Sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Delavci in delodajalci, Ljubljana, 2(2002), 2, str. 155–171.
22. Kresal Barbara: Plača kot ena temeljnih pravic in obveznosti pogodbenih strank v delovnem razmerju v novi delovni zakonodaji. Podjetje in delo, Ljubljana, 25(1999), 6/7, str. 1001–1014.
23. Kresal Barbara: Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov. Podjetje in delo, Ljubljana, 28(2002), 6/7, str. 1347–1358.
24. Marković Brana: Politika dohodaka i sindikata. Iskustvo Velike Britanije. Beograd : Institut za međunarodni radnički pokret, 1972. 362 str.

25. Mohorič Darja: Kaj prinaša novi zakon o delovnih razmerjih: predstavljamo obveznosti delavca in delodajalca, kot jih določa novi zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Gospodarski vestnik*, Ljubljana, 51(2002), 32/33, str. 28–29.
26. Novak Janez: Nekateri posebnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi: (primerjalnopravni pregled). *Delavci in delodajalci*, Ljubljana, 5(2002), 1, str. 89–102.
27. Novak Janez: Sodno varstvo po novem zakonu. *Delavci in delodajalci*, Ljubljana, 2(2002a), 2, str. 351–368.
28. Novak Janez: Resni in utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi. *Podjetje in delo*, Ljubljana, 28(2002b), 6/7, str. 1326–1338.
29. Pirkmaier Staša: Nova delovnopravna ureditev za invalide, Svetovalna mreža Obrtne zbornice Slovenije. [URL: <http://www.ozs.si/prispevek.asp?ID=9148&IDpm=917>], 19.05.2006
30. Plešnik Tatjana: Varstvo nekaterih kategorij delavcev. *Delavci in delodajalci*, Ljubljana, 2(2002), 2, str. 305–317.
31. Senčur Peček Darja: Sprememba delodajalca. *Delavci in delodajalci*, Ljubljana, 2(2002), 2, str. 253–273.
32. Stanojević Miroslav, Omerzu Mojca: Javnomenjske podobe sindikatov. *Družboslovne razprave*, Ljubljana 10(1994), 17/18, str. 1201–44.
33. Šarman Zvonka: Pristop k organiziranju sveta delavcev. *Gospodarski vestnik*, Ljubljana, 49(2000), 45, str. 126–130.
34. Šercer Miha: Pregled pomembnejših pravic delavcev iz delovnega razmerja. [URL: <http://www.kadis.si/sub/docs/PREGLEDPOMEMBNEJSIHPRAVICDELAVCEV.pdf>], 30.07.2006
35. Šlamberger Miha: Odpravnine po "novem" zakonu o delovnih razmerjih. *Pravna praksa*, Ljubljana, 22(2003), 31, str. 11–13.
36. Tičar Luka: Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, *Delavci in delodajalci*, Ljubljana, 2(2002), 2, str. 239–251.
37. Tičar Luka: Med delavci in delodajalci: Prenehanje pogodbe o zaposlitvi (XI.), *Večer*, Ljubljana, (2004), 75, str. 32.



38. Utroša Milan: Sodelovanje delavcev pri upravljanju: Od delovnega mesta do sveta delavcev. Ljubljana : Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 1996. str. 13–34.
39. Valverde Antonio Martin: European Employment and Industrial Relation Glossary, Spain, Sweet and Maxwell, 1991. 247 str.
40. Vodovnik Zvone: Pravni položaj delavskih predstavništev znotraj organizacij v Sloveniji. Kadri, Ljubljana, 7(2001), 7, str. 51–53.
41. Vodovnik Zvone: Vloga predstavnikov zaposlenih. Delavci in delodajalci, Ljubljana, 2(2002), 2, str. 369–384.
42. Vovk Irena: Izrabite interese svojih zaposlenih. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 50(2001), 34, str. 54–55.
43. Zidar Gale Tatjana: Kako šef pove neprijetno novico: slabo vodeni pogovori priličejo olje na razgreta čustva podrejenega. Manager, Ljubljana, (2000), 2, str. 47–49.
44. Žužek Ivan: Sindikat in udeležba delavcev pri urejanju delovnih razmerij. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 40(1991), 23, str. 75–79.

## 14 VIRI

1. Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Uradni list RS, MP 15/92).
2. Davčna uprava Republike Slovenije, Obdavčitev odpravnin in odškodnin. [URL: <http://www.durs.gov.si/index.php?id=3242>], 13.04.2006.
3. Declaration of Philadelphia.  
[URL: <http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm#annex>], 14.05.2006.
4. Evropska socialna listina (spremenjena), (Uradni list RS, št. 24/1999).
5. Evropski socialni sklad, Prednostna področja ESS.  
[URL: <http://www.ess.gov.si/SLO/ESS/Predstavitev/Predstavitev.htm>], 22.07.2006
6. Odpravnine pri redni odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Halo, direktor? E-časopis, Verlag Dashofer.  
[URL: <http://www.dashofer.si/?section=3&layer=1&content=4&cid=2112>], 24.11.2005.
7. Interna gradiva REGAL - Trgovine d.o.o..
8. Interna gradiva Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij.
9. Internatioanal Labour Organization, C158 Termination of Employment Convention.  
[URL: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>], 14.05.2006.
10. Internatioanal Labour Organization, ILO Information Brochure. [URL: [http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/brochure/pdf/broch\\_0904.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/brochure/pdf/broch_0904.pdf)], 09.07.2006.
11. Internatioanal Labour Organization, ILO Information Leaflet. [URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/leaflet/pdf/leaflet2001.pdf>], 09.07.2006.
12. Internatioanal Labour Organization, R166 Termination of Employment Recommendation.  
[URL: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>], 14.05.2006.
13. KSS PERGAM, Kratka predstavitev Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM.  
[URL: [http://www.sindik特-pergam.si/html/kaj\\_je\\_pergam.html](http://www.sindik特-pergam.si/html/kaj_je_pergam.html)], 19.05.2006.

14. Letno poročilo REGAL - Trgovine d.o.o.. Murska Sobota : REGAL - Trgovina d.o.o., 2004, 48 str.
15. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Mednarodna organizacija dela. [URL: <http://www.gov.si/mddsz/index.php?CID=166>], 31.03.2006.
16. Ministrstvo za delo družino in socialne zadeve, Seznam reprezentativnih sindikatov. [URL: <http://www.gov.si/mddsz/index.php?CID=40&ID=36>], 10.06.2006.
17. Moja naložba, pokojninska družba d.d., Zanima me. [URL: [http://www.moja-nalozba.si/zanima\\_me.html](http://www.moja-nalozba.si/zanima_me.html)], 10.06.2006.
18. Neodvisnost – KNSS. [URL: <http://www.mc-ii.si/knss/knss.htm>], 19.05.2006.
19. Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Jubilejne nagrade. [URL: <http://www.pcmg.si/upload/other/FANsirim.doc>], 24.10.2005.
20. Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Kdo hrani delovno knjižico? [URL: <http://www.pcmg.si/upload/other/FANsirim.doc>], 24.10.2005.
21. Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Postopki po prenehanju pogodbe o zaposlitvi. [URL: <http://www.japti.si/index.php?action=print&id=856>], 09.07.2006.
22. Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Zaposlovanje delavcev. [URL: <http://www.japti.si/index.php?action=print&id=856>], 14.05.2006.
23. Slovar slovenskega knjižnega jezika. Slovenska akademija znanosti in umetnosti, Znanstvenoraziskovalni center slovenske akademije znanosti in umetnosti, Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša. Ljubljana, DZS, 1994. 1221 str.
24. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/1997).
25. KS 90, Statut konfederacije sindikatov 90 Slovenije. [URL: [http://www.sindikats90.si/dokumenti/statut\\_ks90.doc](http://www.sindikats90.si/dokumenti/statut_ks90.doc)], 14.05.2006.
26. Sklep o objavi datuma, ko morajo proste carinske prodajalne prenehati s prodajo blaga, ki je oproščeno plačila carine (Uradni list RS, št. 54/03).
27. Univerzitetno podjetniški portal: Tovarna podjetij, Pravice in dolžnosti. [URL: <http://www.tovarnapodjetij.org/dokumenti/dokument.asp?id=258>], 08.08.2006.
28. Uredba o določitvi kvote za zaposlovanje invalidov (Uradni list RS, št. 111/05).

29. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/93).
30. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02).
31. Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 54/2004).
32. Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/1999).
33. Zakon o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 26/1999).
34. Zakon o praznikih in dela prostih dnevih v Republiki Sloveniji (Uradni list RS/I, št. 26/91).
35. Zakona o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/1993).
36. Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/2001).
37. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 96/2002).
38. Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Uradni list RS, št.63/2004).
39. Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij, Sindikalizem in soupravljanje. [URL: <http://www.delavska-participacija.com/Html/sindikalizem.html>], 14.05.2006.
40. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.  
[URL: [http://www.zsss.si/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2&Itemid=39](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=2&Itemid=39)], 19.05.2006.
41. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Letno poročilo 2004.  
[URL:<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp04/Slovenija/slo/Pogl00.htm>], 10.06.2006
42. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Pregled statističnih podatkov o registrirani brezposelnosti.  
[URL: [http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni\\_podatki.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/StatisticniPodatki/statisticni_podatki.htm)], 19.08.2006