

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

**DELOVNA RAZMERJA V SLOVENSKI EKONOMSKI
PRAKSI**

Ljubljana, oktober 2006

MAJA ŽEVART

IZJAVA

Študentka Maja Ževart izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Vlada Dimovskega in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 19.10.2006

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1. OPREDELITEV DELOVNIH RAZMERIJ	2
1.2. Individualna in kolektivna delovna razmerja	3
1.2.1. Javni uslužbenci.....	5
2. VIRI DELOVNEGA RAZMERJA.....	5
2.1. Ustava in delovna razmerja	6
2.2. Zakoni in podzakonski akti	6
2.3. Avtonomni pravni viri	7
2.4. Mednarodni viri	7
2.4.1. Direktive EU.....	8
2.4.1.1. Direktive s področja individualnega delovnega prava	8
2.4.1.2. Direktive s področja kolektivnega delovnega prava	11
2.4.1.3. Direktive s področja enakosti moških in žensk	12
2.4.1.4. Direktive s področja varnosti in zdravja pri delu	14
2.4.2. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA	15
2.4.3. EVROPSKA SOCIALNA LISTINA (spremenjena)	16
3. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH IN ZAKON O KOLEKTIVNIH	
POGODBAH.....	16
3.1. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH	17
3.1.1. Pogodba o zaposlitvi.....	18
3.1.1.1. Vsebina pogodbe	18
3.1.1.2. Obveznosti pogodbenih strank	19
3.1.1.3. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin	20
3.1.1.4. Suspenz pogodbe	20
3.1.1.5. Posebnosti pogodb o zaposlitvi	21
3.1.1.6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi	23
3.1.2. Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja	26
3.1.2.1. Pripravnštvo.....	26
3.1.2.2. Poskusno delo	26
3.1.2.3. Plačilo za delo.....	26
3.1.2.4. Delovni čas	27
3.1.2.5. Nočno delo.....	27
3.1.2.6. Odmori in počitek.....	27
3.1.2.7. Letni dopust	28
3.1.2.8. Druge odsotnosti z dela	28
3.1.2.9. Izobraževanje.....	28
3.1.2.10. Odškodninska in disciplinska odgovornost	29
3.1.3. Varstvo nekaterih kategorij delavcev	29

3.1.4. Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja	31
3.1.5. Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov	31
3.1.6. Inšpekcijsko nadzorstvo	31
3.2. ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH	32
3.2.1. Definicija kolektivne pogodbe	33
3.2.2. Vsebina kolektivne pogodbe	34
3.2.3. Sklenitev in oblika kolektivne pogodbe	35
3.2.4. Veljavnost kolektivne pogodbe	35
3.2.5. Prenehanje kolektivne pogodbe	36
3.2.6. Reševanje kolektivnih delovnih sporov	36
3.2.7. Evidenca in objava kolektivne pogodbe.....	37
SKLEP.....	37
LITERATURA	40
VIRI.....	41

SEZNAM KRATIC

PRILOGE

UVOD

Delavec in delodajalec, konflikt ali/in sodelovanje, višji dobiček ali/in višja plača, to je samo nekaj značilnosti dvostranskega, medsebojnega odnosa, kateri začetki segajo v 19. stoletje. Delavci kot ponudniki delovne sile so se vse bolj vključevali v organiziran delovni proces na sredstvih, ki so praviloma lastnina delodajalcev. Ti delo organizirajo, vodijo in nadzorujejo. Naloga države je bila, da uredi pravila zaposlovanja med delavci in delodajalci. Tako se je vzpostavilo posebno razmerje med delavcem, ki opravlja delo za plačilo in delodajalcem. To delovno razmerje je preživelo vse do danes.

Država je morala poseči v delovna razmerja, da bi ohranila socialni mir in ravnotežje. Pogodbene stranke morajo spoštovati ne le dogovorjene pogodbene obveznosti, temveč tudi zakonske, državne, mednarodne predpise kakor tudi kolektivne pogodbe. Ravno zaradi tega je svoboda urejanja delovnih razmerij omejena in kontrola države tako močna, da postopkov sklepanja pogodbe o zaposlitvi ni mogoče izvajati poljubno in po lastni presoji.

Namen diplomskega dela je prikazati individualna in kolektivna delovna razmerja in zakona, ki urejata ta razmerja. Zakon o delovnih razmerjih je uveljavil novo filozofijo delovnega razmerja kot pogodbenega razmerja, ki nastane med delavcem in delodajalcem na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Na drugi strani pa je Zakon o kolektivnih pogodbah prinesel spremembe v pristojnostih sklepanja, izvajanja in prenehanja kolektivnih pogodb.

Diplomsko delo sem razdelila na tri poglavja. V prvem poglavju je predstavljena opredelitev delovnega razmerja, razlika med individualnim in kolektivnim delovnim razmerjem. Temu sledi v drugem poglavju predstavitev zunanjih, notranjih in mednarodnih pravnih virov, ki se nanašajo na delovna razmerja. Urejanje delovnih razmer le znotraj posamezne države bi lahko pripeljalo do neenakega položaja te države nasproti drugim državam. Zato se je zakoreninila ideja, da je lahko delovna zakonodaja le mednarodna ali pa sploh ni potrebna. Sledijo dokumenti in organizacija mednarodnega delovnega prava. Tu so podrobneje predstavljene direktive Evropske unije, Mednarodna organizacija dela in Evropska socialna listina. Večina od njih Slovenijo zavezuje in so relevantni za delovno pravo.

Tretje poglavje pa podrobneje obravnava Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) in Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKoIP). ZDR je nadomestil Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. ZDR ureja samo individualna delovna razmerja, ne ureja pa več kolektivnih delovnih razmerij. Najprej obravnavam pogodbo o zaposlitvi kot osrednji institut delovnega prava, ki mu je v ZDR namenjenih največ členov. Sledijo pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, nato varstvo nekaterih kategorij delavcev, delovanje sindikalnih zaupnikov in na koncu še inšpekcijsko varstvo.

V drugem delu tretjega poglavja pojasnujem zgodovino kolektivnih pogodb v Sloveniji in nastanek Zakona o kolektivnih pogodbah, definicijo, vsebino in obliko kolektivne pogodbe, sledi veljavnost in prenehanje kolektivnih pogodb. Na koncu pa predstavim tudi reševanje kolektivnih sporov in evidentiranje kolektivnih pogodb.

1. OPREDELITEV DELOVNIH RAZMERIJ

Delovno pravo kot posebna veja, ki primarno s pogodbenimi pravili ureja delovna razmerja med delavcem in delodajalcem, se je začela oblikovati v prvi polovici 19. stoletja, da bi zavarovala interese delavcev kot ekonomsko šibkejšo stranke v delovnem razmerju. Sprva so se delovnopravna razmerja urejala s pravili civilnega prava (Bohinc, 2000, str. 35).

Na začetku se ta nova pravna veja ni imenovala delovno pravo¹, temveč delavsko pravo, obrtno pravo, industrijsko pravo in podobno. Zgodovinsko gledano je zraslo iz kvalifikacij, ki so bile značilne za mezna razmerja (neenakost in podrejenost), zato je bila njegova prvotna naloga varstvo delavca pred delodajalcem. Tako je dolgo opravljalo klasično varovalno funkcijo, še danes pa je predmet razprave o tem, ali naj prevlada njegov ekonomski ali socialni vidik, ker so si interesi podjetja oziroma delodajalca (ti težijo k dobičku) in delavca (zahteve po izboljšanih delovnih razmerah) različni. Delovna razmerja so šele v relativno novejšem času postala enakovreden predmet pravnega urejanja. Z industrializacijo se je zaradi ekstenzivnega izkoriščanja organiziral delavski razred, ki je organiziral v Angliji prve delavske upore, na katerih so zahtevali izboljšanje svojega ekonomskega in socialnega položaja. Rezultat organiziranega delavskega gibanja po vsej Evropi je bil, da se je mednarodna zakonodaja izoblikovala prej kot posamezne nacionalne in je zato bila pogoj za njihov razvoj, oblikovanje in obstoj. Iz norm mednarodne zakonodaje se je postopoma v okviru pravnega sistema razvila posebna, danes samostojna pravna veja - delovno pravo, ki ureja pravice in dolžnosti delavcev, obenem pa ureja organizacijo in funkcijo tistih institucij, ki se ukvarjajo z delovnimi razmerji. Zdaj je delovno pravo samostojna pravna veja, ki je tesno povezana tudi z drugimi pravnimi vejami, kot so na primer pravo socialne varnosti, mednarodno zasebno pravo (Mežnar, 2000, str. 32).

Delovno razmerje je pogodbeno razmerje posebne vrste, saj morata obe pogodbeni stranki (delavec in delodajalec) upoštevati ne le dogovorjene pogodbene obveznosti, temveč tudi zakonske norme in druge državne predpise in kolektivne pogodbe.

Definicija delovnega razmerja je podana v 4. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, 2002), ki pravi: *»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 nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter*

¹ Ta danes splošno uporabljeni izraz se je uveljavil pod vplivom Mednarodne organizacije dela.

predpisane pravice in obveznosti».

Delovno razmerje je dvostransko razmerje med delavcem in delodajalcem. Delavec je lahko vsaka fizična oseba, ki je izpolnila starost 15 let in pogoje za opravljanje dela. Vse to pa temelji na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec pa je pravna oziroma fizična oseba ali drug subjekt (državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo), ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Največji delodajalec je dejansko država, ki zaposluje delavce v javnem sektorju – javne uslužbenice. Poznamo pa še manjšega delodajalca, ki zaposluje do deset ali manj delavcev. Vsak delavec ima delovno knjižico. To je javna listina s katero se dokazuje začetek in prenehanje delovnega razmerja in vsebuje osebne podatke delavca. Ko pride do sklenitve delovnega razmerja, mora delavec knjižico izročiti delodajalcu, ki jo hrani, in jo je dolžan na zahtevo delavca proti podpisu tudi izročiti delavcu. Ob koncu delovnega razmerja pa jo mora delodajalec vrniti delavcu (Grilc et al., 2004, str. 204).

Delovno razmerje je prostovoljno. Prostovoljnost temelji na ustavni pravici svobode dela. Delavec se prostovoljno odloči ali bo sklenil delovno razmerje in s kom. Prostovoljnost je pri kandidatu za zaposlitev pogojena z ekonomskimi razmerami. Pogodbena svoboda velja tudi za delodajalca, ki se prosto odloči s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje bo sklenil delovno razmerje. Pri tem pa mora upoštevati prepoved diskriminacije in ne sme postavljati kandidatov za zaposlitev in delavce v neenakopraven položaj. Delovni proces pri delodajalcu mora biti organiziran, delodajalec delavcu zagotovi dogovorjeno delo, varne delovne pogoje itd. Delovno razmerje je tudi odplačno. Delavec za svoje delo dobi plačilo, določeno s pogodbo o zaposlitvi. Delo v delovnem razmerju se opravlja nepretrgano, neko daljše obdobje. Najbolj pa se delovno razmerje razlikuje od drugih oblik opravljanja dela po podrejenosti delavca delodajalcu. Delodajalec odloča, kaj in kako bo delavec delal ter nadzoruje izvajanje dela. Za delovno razmerje je značilna trojna oblast delodajalca: normativna, direktivna in disciplinska.

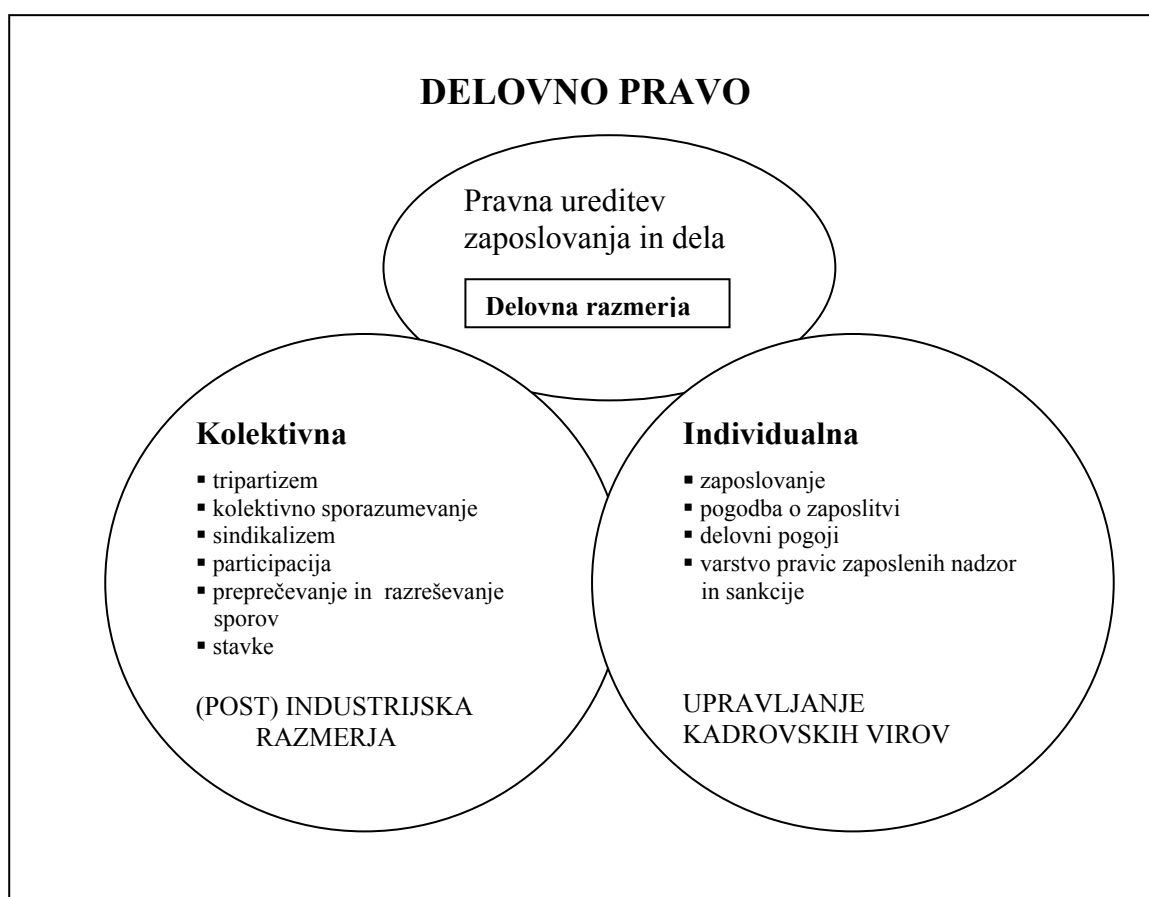
Pravice in obveznosti delavca in delodajalca v zvezi z delom se na splošni ravni urejajo z zakonom in kolektivnimi pogodbami, na individualni ravni pa s pogodbo o zaposlitvi. Pogodbena svoboda je omejena tako, da se stranki s pogodbo o zaposlitvi ne moreta dogovoriti drugače – slabše kot to določa zakon, kar pomeni, da je minimalni obseg pravic, ki ga mora delodajalec zagotoviti delavcu določen z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo, ki ga zavezuje, in da obsega teh pravic na individualni ravni tudi dogovorno ni mogoče zniževati (Belopavlovič, 2004, str. 13).

1.2. Individualna in kolektivna delovna razmerja

Sodobni teoretiki ločijo dve smeri normativnega urejanja delovnega prava: individualna delovna razmerja ter kolektivna delovna razmerja.

Individualno delovno razmerje je razmerje v katerem se delavec prostovoljno vključi v organizirani delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Za individualna delovna razmerja lahko trdimo, da so posebna pravna razmerja, ki jih označuje predvsem njihova načelna trajnost (sklenitev pogodbe o zaposlitvi), in da iz tega razmerja nastajajo tudi druge pravice za delavca. Te pravice nastajajo na podlagi zdravstvenih, invalidskih in pokojninskih zavarovanj, za katerih pridobitev je obstoj delovnega razmerja bistvenega pomena. Pomembna nadaljnja skupina pravic delavca so pravice iz zavarovanj za primer brezposelnosti, katerih obseg je v veliki meri odvisen od trajanja in tako imenovane gostote delovne dobe. Individualno delovno razmerje je posebno pravno razmerje tudi zato, ker je delavec podrejen delodajalcu, kar se v sporih iz tega delovnega razmerja kaže v položaju delavca, ki je šibkejša stranka.

Slika1: Pravna ureditev kolektivnih in individualnih delovnih razmerij



Vir: Vodovnik, 1998, str. 15.

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med delavci in njihovimi organizacijami ter (posameznimi) delodajalci in njihovimi organizacijami. Redko so to razmerja med določenimi skupinami delavcev in delodajalcev. Kolektivna delovna razmerja se urejajo s posebnimi akti – kolektivnimi pogodbami, ki imajo dva dela: obligacijski in normativni del. Prvi je pogodba in ureja pravna razmerja med strankami kolektivne pogodbe, drugi je

norma, pravni vir. Ta je predvsem podlaga za sklepanje pogodbe o zaposlitvi, pa tudi za odločanje o morebitnem delovnem sporu (Novak, 2004, str. 27-28). Značilno za kolektivna delovna razmerja je, da delavci oziroma delodajalci svoje pravice uresničujejo na kolektiven način. Najbolj tipični primeri kolektivnih delovnih razmerij so kolektivne pogodbe, stavke in druge oblike delavskih protestov ter sodelovanje delavcev pri upravljanju.

V Sloveniji so se v preteklosti bolj posvečali individualnemu delovnemu pravu, torej pravicam in obveznostim delavca posameznika. S kolektivnim pravom pa se je naša zakonodaja začela intenzivneje ukvarjati šele po letu 1990. Kolektivno delovno pravo proučuje in ureja predvsem vprašanja kot so: oblike in možnosti razvijanja socialnega partnerstva, organiziranje delavcev in delodajalcev, kolektivno dogovarjanje in sklepanje kolektivnih pogodb, reševanje kolektivnih sporov, preko arbitraže in drugih skupnih organov, preko posebnih delovnih sodišč, stavke, sodelovanje delavcev pri upravljanju (Belopavlovič, 2004, str. 7).

1.2.1. Javni uslužbenci

Prejšnja veljavna zakonodaja ni poznala delitve zaposlenih na delavce in javne uslužbence. Z novo zakonodajo pa je prišlo do večjega razlikovanja med zaposlenimi v zasebnem in javnem sektorju, zlasti v državnih organih.

Zakon o delovnih razmerjih je splošen zakon, ki velja za vse delodajalce, ki na območju Republike Slovenije opravljajo dejavnost, in za vse pri njih zaposlene delavce. Hkrati pa zakon omogoča, da se glede na specifičnost dela, lahko drugače uredijo s posebnimi zakoni delovna razmerja zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in zavodih, ter v drugih organizacijah in pri zasebnikih, ki upravljajo javno službo.

Značilnost urejanja delovnih razmerij v javnem sektorju je, da veliko večino pravic in obveznosti delavcev določi država. Zakon o javnih uslužbencih (2002) določa, da je javni uslužbenec posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju, razen funkcionarjev v državnih organih in organih lokalnih skupnosti.

Definicija javnega uslužbenca je podana z opredelitvijo javnega sektorja. Javni sektor sestavljajo: državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti; javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi; druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

2. VIRI DELOVNEGA RAZMERJA

Veljavna ureditev delovnih razmerij je v številnih zakonskih in podzakonskih predpisih, ki sestavljajo slovensko delovno pravo. Pravni viri so obvezne in vnaprej določene oblike, kot

so ustava, zakon, uredba, kolektivna pogodba, v katerih nastajajo pravna pravila.

2.1. Ustava in delovna razmerja

Za najpomembnejši formalni pravni vir šteje Ustava Republike Slovenije. Ustava zavzema najvišje mesto v hierarhiji pravnih aktov. Tudi za delovno pravo je ustava najpomembnejši formalni pravni vir. Določbe, ki nas s tega vidika zanimajo, najdemo v II. in III. poglavju Ustave RS, kjer so urejene človekove pravice in svoboščine, kjer ustava določa varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic, varstvo osebnih podatkov, svobodo dela, pravice invalidov, ter predvsem o delu o gospodarskih in socialnih razmerjih, kjer so ustavno zajamčeni varstvo dela, lastnina, podjetništvo, soodločanje, sindikalna svoboda, pravica do stavke in zaposlovanje tujcev.

Tako je po ustavi zagotovljena svoboda dela. Svoboda dela vključuje tri elemente: pravica do proste zaposlitve dela, dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji, prepoved prisilnega dela.

Med najpomembnejše socialne pravice sodi pravica do socialne varnosti. Obsega pravico do socialnega zavarovanja in pravico do socialnega varstva. Država ureja obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje (zavarovanje za primer brezposelnosti in zavarovanje, ki zagotavlja pravice iz naslova starševstva) ter skrbi za njihovo delovanje (Belopavlovič, 2004, str. 8).

2.2. Zakoni in podzakonski akti

Zakoni opredeljujejo pravice in obveznosti državljanov in drugih oseb in morajo biti v skladu z ustavo.

V Prilogi 1 so naštetih najpomembnejši zakoni za urejanje področja delovnih razmerij.

Podzakonski akti so formalni pravni viri, ki so hierarhično podrejeni ustavi in zakonom. Sem sodijo splošni pravni akti, ki jih izdajajo zlasti vlada in upravni organi. Najpogosteje so to uredbe, odloki in drugi izvršilni predpisi, pravilniki, odredbe in navodila. Uredbe kot izvršilne predpise, ki precej bolj podrobno urejajo vprašanja, sprejema na podlagi ustavnega in zakonskega pooblastila izvršilna oblast, to je pri nas Vlada Republike Slovenije. Vlada izdaja tudi odloke, ki posamezna vprašanja urejajo veliko podrobneje kot uredbe, ali predpisuje ukrepe, ki imajo splošen pomen. Pravilnike, odredbe in navodila izdaja vlada sama ali preko svojih resornih ministrstev in z njimi največkrat razčlenjuje posamezne določbe zakona, drugega predpisa ali splošnega akta (Mežnar, Rous, 2005, str. 17-19).

2.3. Avtonomni pravni viri

Avtonomni pravni viri opozarjajo, da pravo ne more temeljiti le na prisili (zakoni, podzakonski akti – pravni viri, ki jih je sprejela zakonodaja in izvršilna oblast). Za delovno pravo se kot najpomembnejši avtonomni pravni viri štejejo kolektivne pogodbe, ki urejajo medsebojne pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev. Kolektivna pogodba ne more določiti manj pravic ali naložiti več odgovornosti, kot je določil zakon, njene določbe pa je treba upoštevati pri sklepanju posamičnih delovnih pogodb (Grilc et al., 2004, str. 30).

Kolektivne pogodbe se sklepajo na najrazličnejših ravneh. Zato poznamo: podjetniške pogodbe, ki jih sklepajo delavci in delodajalci na ravni podjetja ali zavoda; panožne pogodbe, ki veljajo za zaposlene v določenih dejavnostih; poklicne ali strokovne pogodbe, ki na splošno v praksi niso zelo razširjene; splošne kolektivne pogodbe sklenjene na državni oziroma nacionalni ravni; kolektivne pogodbe sklenjene za ožja območja, kot so regija, dežela, občina ali druga politično teritorialno organizirana enota (Belopavlovič, 2004, str. 42).

V Sloveniji imamo sklenjeno eno splošno kolektivno pogodbo za negospodarstvo, ter približno štirideset kolektivnih pogodb, sklenjenih na ravni dejavnosti (Kolektivne pogodbe, 2006). Kolektivne pogodbe se lahko sklenejo tudi pri posameznih delodajalcih. Pripadniki nekaterih poklicev (zdravniki, novinarji) so dosegli, da imajo svoje poklicne kolektivne pogodbe. Z 31.12.2005 pa je prenehala veljati splošna kolektivna pogodba za gospodarsko dejavnost.

V Prilogi 2 so našteve kolektivne pogodbe sklenjene na nacionalni ravni.

Med avtonomne pravne vire spadajo tudi splošni akti delodajalca. Te akte sprejme sam delodajalec, da z njimi določi organizacijo dela in tiste obveznosti, ki jih mora delavec poznati zaradi izpolnjevanja obveznosti (red, disciplina in varnost). Obvezni splošni akt, ki ga mora sprejeti delodajalec po ZDR, je akt o sistematizaciji delovnih mest. Tu delodajalec podrobno opiše delovni proces in zahtevano stopnjo izobrazbe (Adamič, 2004, str. 27). Drugih splošnih aktov, ki jih mora sprejeti delodajalec, ZDR ne zahteva. Za posameznega udeleženca delovnega razmerja pa je vsekakor najpomembnejši avtonomni formalni pravni vir pogodba o zaposlitvi.

2.4. Mednarodni viri

Glavni vir norm mednarodnega prava na področju delovnih razmerij so meddržavne pogodbe in akti različnih mednarodnih organizacij. Organizacija združenih narodov (OZN) je sprejela več različnih aktov, ki določajo univerzalne, civilizacijske in kulturne temelje pri vrednostnem in pravnem opredeljevanju položaja posameznikov na področju dela. Pomembni viri, ki jih je sprejela Organizacija združenih narodov so: splošna deklaracija o

človekovih pravicah, deklaracija o otrokovih pravicah, konvencija o otrokovih pravicah, deklaracija o odpravi diskriminacije žensk, konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.

Najpomembnejši mednarodni viri so vsekakor dokumenti, sprejeti v okviru Mednarodne organizacije dela, to so konvencije in priporočila. Tudi Svet Evrope je sprejel več mednarodnopравnih aktov, ki so pomembni vir delovnega prava in socialne varnosti. Najpomembnejša pravna akta, ki urejata tematiko delovnih in socialnih razmerij sta Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah (vsak posameznik, ki meni, da mu država podpisnica Konvencije krši s Konvencijo zajamčene pravice, se lahko obrne na Evropsko sodišče za človekove pravice v Strasbourgu) ter Evropska socialna listina. Organi Evropske unije na različnih področjih sprejemajo direktive (smernice), ki nimajo neposredne urejevalne funkcije, vendar pa morajo države članice pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljaviti v notranjem pravnem redu. Druga vrsta normativnih pravnih aktov Evropske unije pa so regulative (uredbe), ki so neposredno zavezujoči akti (Vodovnik, 2003, str. 33).

2.4.1. Direktive EU

Prvega maja 2004 je tudi v Sloveniji začel veljati razširjeni pravni red. Po tem dnevu je evropsko pravo postalo del pravnega reda Republike Slovenije.

Direktive so v okviru evropskega prava sekundarni pravni vir, ki je za vsako članico, na katero je naslovljen, zavezujoč glede ciljev, ki jih je treba doseči, državnim oblastem pa sta prepuščeni oblika in metoda za njihovo realizacijo. Direktive praviloma niso neposredno uporabljive, temveč služijo kot sredstvo za harmonizacijo pravnih ureditev med državami članicami.

Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev so v državah članicah Evropske unije različno urejene. Da bi jih poenotili in s tem posredno konkurenčno zaščitili akterje na trgu dela, so bile v okviru Evropske unije sprejete številne direktive, zlasti na področju obveščanja delavcev o delovnih pogojih, organizacije delovnega časa, odpuščanja delavcev, zagotavljanja varnega in zdravega dela ter na področju zagotavljanja enake obravnave žensk in moških pri zaposlovanju in delu (Evropsko delovno pravo, 2005, str. 5).

Direktive so razdeljene v štiri vsebinske sklope.

2.4.1.1. Direktive s področja individualnega delovnega prava

Sem sodi deset direktiv s področja individualnega delovnega prava, ki so bile večinoma pripravljene in sprejete v devetdesetih letih in ki jih je slovenski zakonodajalec upošteval pri pripravi novega Zakona o delovnih razmerjih.

<i>1. Direktiva o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (91/533/EGS)</i>
<i>2. Direktiva 1999/70/ES o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE, CEEP</i>
<i>3. Direktiva 97/81/ES o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC</i>
<i>4. Direktiva s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovni razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem (91/383/EGS)</i>
<i>5. Direktiva 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa</i>
<i>6. Direktiva 94/33/ES z o varstvu mladih ljudi pri delu</i>
<i>7. Direktiva 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti</i>
<i>8. Direktiva o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca (80/987/EGS) in Direktiva 2002/74/ES o spremembi Direktive Sveta 80/987/EGS o približevanju držav članic o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca</i>
<i>9. Direktiva 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov</i>
<i>10. Direktiva 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev</i>

1. Direktiva določa obveznosti delodajalca, da vsakega zaposlenega delavca, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju v skladu s pravom države članice, pisno seznaniti z bistvenimi elementi pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja. Podrobneje določa podatke, ki jih mora vsebovati obvestilo, ter obliko obvestila, izrecno poudarja pisno obliko navedenih dokumentov in rok, v katerem mora delodajalec to obveznost izpolniti. V pisni obliki je treba delavca obveščati tudi o spremembah, ki nastanejo med delovnim razmerjem.
2. Namen sporazuma o delu za določen čas je izboljšati kakovost dela za določen čas, in sicer z zagotavljanjem načela prepovedi diskriminacije in z ureditvijo okvirov za preprečevanje nepravilnosti, ki izhajajo iz ponavljajočega se sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Zaposlitev za določen čas ne sme biti obravnavana manj ugodno kot primerljiva zaposlitev za nedoločen čas samo zaradi njene časovne omejenosti, razen če je to objektivno določeno.
3. Direktiva zagotavlja izvajanje okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega med socialnimi partnerji na evropski ravni (UNICE, CEEP in ETUC), v nacionalni zakonodaji in praksi. Namen sporazuma je preprečiti diskriminacijo delavcev, ki delajo krajši delovni čas, in izboljšati kakovost takšnega dela, olajšati sklepanje delovnega razmerja s krajšim delovnim časom in pripomoči k prožnejši organizaciji delovnega časa, upoštevaje potrebe delodajalcev in delavcev.

4. Direktiva se uporablja za pogodbe o zaposlitvi za določen čas in za začasno delo delavcev. Namen direktive je zagotoviti, da bodo imeli zaposleni delavci za določen čas in začasni delavci enako raven varovanja v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu, kot ga imajo drugi delavci pri delodajalcu, ki so zaposleni za nedoločen čas oziroma delavci, zaposleni pri delodajalcu uporabniku.
5. Direktiva določa minimalne zahteve v zvezi z varnostjo in zdravjem pri organizaciji delovnega časa (odmor med dnevnim delom, dnevni počitek, tedenski počitek, minimalni letni dopust, maksimalni tedenski delovni čas, zahteve v zvezi z nočnim in izmenskimi delom) ter določa pogoje in primere, ko je možno v nacionalnih zakonodajah odstopati od teh zahtev.
6. Nanaša se na obveze držav članic v zvezi s prepovedjo dela otrok (pod 15 letom starosti ali do konca obveznega šolanja po nacionalni zakonodaji) ter zagotavljanja posebnega varstva pri delu mladostnikom mladim (pod 18. letom starosti).
7. Direktiva zadeva obveznosti delodajalcev do obveščanja delavcev in posvetovanja z delavci oziroma delavskimi predstavniki, če gre za kolektivno odpuščanje delavcev, ter obveznosti obveščanja pristojne javne oblasti. Določeni so tudi roki, v katerih ni mogoče dati odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcem. Direktiva podrobneje opredeljuje, kaj se šteje za kolektivno odpuščanje delavcev. Če delodajalec načrtuje kolektivno odpuščanje delavcev, mora o tem vnaprej, preden je odločitev sprejeta, obvestiti delavske predstavnike in začeti posvetovanja, da doseže sporazum (Evropsko delovno pravo, 2005, str. 20-29).
8. Direktiva izhaja iz tega, da je v primeru plačilne nesposobnosti delodajalca treba zavarovati delavce in zlasti jamčiti izplačilo njihovih neporavnanih terjatev. Obravnavana direktiva velja za terjatve delavcev iz obstoječih pogodb o zaposlitvah ali zaposlitvenih razmerij do delodajalca, ki je plačilno nesposoben. Direktiva natančno določa, kdaj je delodajalec plačilno nesposoben, in predvideva vzpostavitev jamstvenih ustanov. Države članice po direktivi zagotovijo tudi potrebne ukrepe za varstvo interesov delavcev in oseb, ki so že zapustili delodajalčevo podjetje ali posel na dan, ko ta postane plačilno nesposoben (Bohinc, 2004, str. 242-243).
9. Direktiva se nanaša na varstvo pravic zaposlenih pri prenosu podjetja ali dela podjetja kot posledica zakonitih prenosov ali združitve. Velja za javno ali zasebno podjetje, ki opravlja ekonomske aktivnosti, če gre za pridobitno ali nepridobitno dejavnost. Direktiva vsebuje opredelitev izrazov prenosnik, prejemnik, predstavniki delavcev in delavec ter določa zahteve v zvezi z: obveznostmi prenosnika in prevzemnika glede zagotavljanja pravic in obveznosti zaposlenih delavcev iz pogodb o zaposlitvi ali delovnega razmerja v primeru prenosa, varstvom pred odpovedjo, postopki, ki so posledica insolventnosti prenosnika, pravicami, statusom in funkcijo delavskih

predstavnikov, obveščanjem delavskih predstavnikov ali neposredno zaposlenih o prenosu.

10. Direktiva se nanaša na zagotavljanje minimalnih pravic delavcem, ki jih podjetje, v okviru čezmejnih pogojev zagotavljanja storitev, napotijo na delo na območje druge države članice. Države članice morajo zagotoviti, da imajo delavci, ki so napoteni na delo na območje njihove države, ne glede na to, da njihovo zaposlitveno razmerje ureja pravo druge države, določene minimalne pogoje zaposlitve, kot so urejeni z nacionalnimi predpisi ali s kolektivnimi pogodbami ali arbitražnimi odločbami, ki so razglasene za splošno veljavne v državi, kjer se delo opravlja (Evropsko delovno pravo, 2005, str. 31-32).

2.4.1.2. Direktive s področja kolektivnega delovnega prava

Te direktive se nanašajo na kolektivno delavno pravo, in sicer konkretno na urejanje pravic delavcev v povezavi z obveščanjem, posvetovanjem in soodločanjem delavcev. To je sklop novejših direktiv, ki kažejo, da postaja udeležba delavcev pri upravljanju eden glavnih elementov evropske socialne politike. Vključevanje teh direktiv v slovensko zakonodajo še poteka.

<i>1. Direktiva 94/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na področju Skupnosti</i>
<i>2. Direktiva 2001/86/ES o dopolnitvi Statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev</i>
<i>3. Direktiva 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti</i>
<i>4. Direktiva 2003/72/ES o dopolnitvi statusa evropske zadruga glede udeležbe delavcev</i>

1. Direktiva predvideva dva načina za izpolnitev cilja direktive, in sicer dogovor o ustanovitvi evropskega sveta delavcev, ki ga sestavljajo predstavniki delavcev, ali dogovor o ureditvi drugačnega postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah na območju Skupnosti, ki poslujejo vsaj v dveh državah članicah. Če takšnega dogovora ni mogoče doseči, se ob pogojih, ki jih direktiva točno določa, evropski svet delavcev ustanovi v skladu s subsidiarnimi zahtevami, določenimi v aneksu direktive. Sistem obveščanja in posvetovanja temelji na načelu prostovoljnosti. Obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi je pravica delavcev, ne pa njihova dolžnost.
2. Iz določb direktive izhaja, da je njen namen v vsaki evropski delniški družbi doseči dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju v skladu s posebnimi pogajalskim postopkom, ki ga določa direktiva, ali pa v posebnih razmerah, ki jih direktiva opredeljuje v prilogi.

3. Direktiva je vzpostavila minimalne zahteve za obveščanje in posvetovanje z delavci v zadevah, ki se nanašajo na njih, pri čemer je treba zahteve direktive upoštevati v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi ali v podružnicah z najmanj 20 zaposlenimi. V 4. členu direktive je naveden natančen seznam zadev, o katerih morajo biti delavci obveščeni in o katerih se je treba z njimi posvetovati.
4. Njena ustanovitev ne pomeni odprave ali zmanjšanja sedanjih običajnih načinov udeležbe delavcev pri upravljanju v okviru pravnih oseb, ki so udeležene pri ustanovitvi evropske zadruge (Evropsko delovno pravo, 2005, str. 30-42).

2.4.1.3. Direktive s področja enakosti moških in žensk

S temi direktivami se želi zagotoviti enakost oziroma odpraviti diskriminacijo na podlagi spolov na področjih, kot so zaposlovanje, poklicno izobraževanje, napredovanje, plačila, delovni pogoji ter socialno zavarovanje.

<i>1. Direktiva o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (75/117/EGS)</i>
<i>2. Direktiva o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (76/207/EGS) in Direktiva 2002/73/ o spremembi Direktive 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev</i>
<i>3. Direktiva o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti (79/7/EGS)</i>
<i>4. Direktiva o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti (86/378/EGS) in Direktiva 96/97/ES o spremembah Direktive 86/378/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti</i>
<i>5. Direktiva o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z neko dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom (86/613/EGS)</i>
<i>6. Direktiva 96/34/ES o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu med UNICE, CEEP, ETUC</i>
<i>7. Direktiva 97/80/ES o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola</i>

1. Direktiva uveljavlja načelo, da je treba za isto delo ali za delo, ki se mu pripisuje enaka vrednost odpraviti vsakršno diskriminacijo na podlagi spola glede na vse vidike in pogoje plačila (načelo enakega plačila). Enako plačilo brez razlikovanja glede na spol pomeni: da se plačilo za enako delo po akordnih postavkah izračuna na podlagi enakih merskih enot, in da je plačilo za delo po urnih postavkah enako za vsako delovno mesto. Direktiva tudi določa, da morajo imeti vsi zaposleni, ki se čutijo prizadete zaradi

neuporabe načela enakega plačila, pravico sprožiti sodni spor, potem ko so izčrpali možnosti pri drugih pristojnih oblasteh (Evropsko delovno pravo, 2005, str. 45). Države članice morajo zagotoviti, da postanejo vse določbe kolektivnih pogodb, plačilnih lestvic, sporazumov o plačah ali individualnih pogodb o zaposlitvi, ki so v nasprotju z načelom o enakem plačilu nične ali pa so dopolnijo. Države članice sprejmejo tudi ukrepe, s katerimi varujejo zaposlene pred odpustitvijo, do katere pride kot posledica pritožbe zaposlenega (Bohinc, 2004, str. 69).

2. Direktivi 76/207/EGS in 2002/73/ES uveljavljata načelo enakega obravnavanja moških in žensk v delovnem razmerju. Vključujeta enak dostop do zaposlitve, vključno z merili izbire dostopa do vse delovnih mest tako v javnem kot v zasebnem sektorju, ter dostop do vseh ravni znotraj poklicne lestvice. V direktivi je izrecno poudarjeno tudi načelo enakega obravnavanja pri usposabljanju oziroma pri poklicnem izobraževanju. Enaka obravnava v delovnem razmerju obsega tudi enake delovne pogoje, vključno s pogoji, ki urejajo oziroma omogočajo odpuščanje. Načelo enake obravnave pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije zaradi spola, še zlasti pa ne diskriminacije, ki bi bila pogojena z zakonskim ali družinskim statusom posameznika.
3. To načelo prepoveduje posredne in neposredne diskriminacije v sistemih zdravstvenega, invalidskega in pokojninskega zavarovanja, v sistemih zavarovanja za nesreče pri delu in poklicne bolezni ter v sistemih zavarovanja za čas brezposelnosti. Moški in ženske morajo biti enako obravnavani tako takrat, ko gre za vstop v zavarovanje, ki pokriva določeno tveganje, kot pri uveljavljanju in pri obsegu pravic. Enakost mora biti zagotovljena tudi pri plačevanju prispevkov kot pri izračunavanju dajatev.
4. Cilj direktive in njenih sprememb je, da se enaka obravnava moških in žensk zagotovi tudi takrat, ko se socialna varnost zaposlenih zagotavlja na ravni poklicnih sistemov socialne varnosti. Poklicni sistemi pa vključujejo le ožje število zaposlenih ali samozaposlenih v podjetju ali v skupini podjetij, v neki dejavnosti ali v poklicnem sektorju. Ta direktiva velja za zaposleno prebivalstvo, vključno s samozaposlenimi osebami, katerih delo je prekinjeno zaradi bolezni, materinstva, nesreče ali neprostoVOLjne brezposelnosti, in za osebe, ki iščejo zaposlitev, ter za upokojene in invalidne delavce (Bohinc, 2000, str. 205).
5. Direktiva določa, da morajo države članice sprejeti ukrepa, s katerimi bodo zagotovile odpravljanje vseh odločb, ki so v nasprotju z načelom enake obravnave, še zlasti, ko gre za ustanavljanje, širjenje ali opremljanje podjetja oziroma gospodarske družbe ali zavoda oziroma katerekoli druge oblike samostojne dejavnosti.
6. Okvirni sporazum določa minimalne zahteve glede starševskega dopusta in prostih delovnih ur v primeru višje sile (nesreče, bolezni). Delavcem oziroma delavkam zagotavlja individualno pravico do najmanj treh mesecev starševskega dopusta v

primeru rojstva ali posvojitve otroka. Zaposleni so zaščiteni pred odpovedjo zaradi tega, ker so zaprosili za starševski dopust ali so dopust nastopili.

7. Cilj direktive je zagotoviti, da bodo države članice v bodoče zagotavljale bolj učinkovite ukrepe na področju pravnega varstva pravic v postopkih pred sodiščem in drugimi državnimi organi ter javnimi ustanovami. Direktiva se nanaša predvsem na civilni in upravni postopek, medtem ko kazenski postopek z njo ni zajet (Kozmik, Salecl, 1999, str. 32). Ta direktiva v primeru diskriminacije zaradi spola predvideva obrnjeno dokazno breme. Po njej mora toženec (praviloma delodajalec) v sporu pred sodiščem ali drugim nepristranskim organom dokazati, da načelo enakega obravnavanja ni kršeno, če oseba, ki meni drugače, navaja dejstva, ki so podlaga za utemeljen sum o obstoju neposredne ali posredne diskriminacije (Evropsko delovno pravo, 2005, str. 47-58).

2.4.1.4. Direktive s področja varnosti in zdravja pri delu

<i>1. Direktiva o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS)</i>
<i>2. Direktiva o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje na delovnem mestu – delovna mesta (prva posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) (89/654/EGS)</i>
<i>3. Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojile – noseče delavke</i>

1. Ta direktiva vsebuje tri glavna načela. Prvič, splošno obveznost delodajalca, da zagotovi varno in zdravo delo delavcev. Delodajalec se mora izogniti tveganju pri delu, ocenjevati tveganja za varnost in zdravje pri delu ter jih obvladovati z ukrepi. Delo mora prilagajati delavcu, slediti tehničnemu napredku in posodabljati tehnologijo. Drugič, obveznost slehernega delavca, da prispeva k zdravju in varnosti sebe in drugih s tem, da uporablja delovne pripomočke v skladu s pravili. In tretjič, črtanje omejene odgovornosti delodajalca za stvari, ki so jih povzročile nenormalne in nepredvidljive okoliščine (Glazer et al., 2002, str. 68).
2. Namen direktive je z minimalnimi zahtevami glede delovnih mest zagotoviti višjo raven varnosti in zdravja pri delu, ob hkratnem prizadevanju, da ne bi s predpisovanjem administrativnih, finančnih in pravnih obveznosti ovirala nastanek ter razvoj malih in srednjih podjetij. Direktiva opredeljuje nekatere splošne zahteve glede delovnih mest, na primer prometne poti, tehnično vzdrževanje, higienske ukrepe, varnostno opremo in naprave. Delovno mesto je v direktivi prostorsko definirano. Ne uporablja se za transportna sredstva zunaj podjetij, začasna in premična delovišča, rudarska delovna mesta, ribiško industrijo ter za polja in gozdove zunaj kmečkih ali gozdarskih gospodinjstev (Evropsko delovno pravo, 2005, str. 63).

3. Direktiva določa delovne pogoje in preprečevanje zdravju škodljivih rizičnih delovnih razmer za nosečnice, ženske, ki so rodile, in doječe matere. Direktiva predvideva delo podnevi, neprekinjen porodniški dopust najmanj 14 tednov in čas za zdravniške preglede pred porodom. Direktiva noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile štiti tudi s prepovedjo odpuščanja teh delavk, v vsem obdobju pa mora delavka dobiti tudi denarno nadomestilo v skladu z nacionalnimi zakoni (Glazer et al., 2002, str. 414).

2.4.2. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA

Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Ustanovljena je bila že leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija Organizacije združenih narodov.

Ob ustanovitvi je imela predvsem humanitarne cilje (zagotavljati socialno pravičnost kot tudi človekove in delavske pravice), kasneje pa tudi politične (zagotavljanje socialnega mira) in ekonomske cilje (uvajanje socialne reforme je povzročalo povečanje stroškov proizvodnje in s tem neenak položaj države nasproti državam brez reforme).

MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovni 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. MOD zagotavlja tudi tehnično pomoč na področju poklicnega izobraževanja, zaposlitvene politike, delavskega prava, pogojev dela, razvoja upravljanja, sodelovanja, socialnega varstva, statistike dela, zaposlitvenega varstva. Podpira tudi ustanavljanje neodvisnih organizacij delodajalcev oziroma delojemalcev in zagotavlja izobraževalne in svetovalne storitve tem organizacijam (Aristovnik, Bovha, Kumar, 2001, str. 16-17).

V okviru Mednarodne organizacije dela je bilo do sedaj sprejetih 183 konvencij in 191 priporočil, ki posegajo na najrazličnejša vprašanja s področja delovnega prava in prava socialne varnosti. Dejavnost MOD je odigrala izredno pomembno, pogosto tudi pospešujočo vlogo pri urejanju teh vprašanj na nacionalni ravni. Gre za mednarodne standarde, ki naj bi jih države spoštujejo pri oblikovanju svojih nacionalnih pravnih ureditev. Konvencija je instrument, namenjen ratificiranju s strani držav članic, in je za državo, ki jo ratificira, zavezujoč in vzpostavlja obveznost države, da spoštuje v njej določene zahteve. Priporočila pa niso predmet ratifikacije in vnosa v notranji pravni red države. V njih se izražajo želje, dajejo napotki, kako urediti posamezna vprašanja kot splošna mednarodno sprejemljiva zamisel o ureditvi določenega področja (Kresal, 2001, str. 23).

V Prilogi 3 so navedene le pomembnejše od 67 konvencij MOD, ki jih je ratificirala oziroma katerih nasledstvo veljavnosti je ratificirala Republika Slovenija.

Republika Slovenija je bila sprejeta v MOD 29. maja 1992.

2.4.3. EVROPSKA SOCIALNA LISTINA (spremenjena)

Ker je Evropska konvencija o človekovih pravicah zaobsegla le državljanske in politične pravice, so bile socialno-ekonomske pravice prepuščene ureditvi v posebnem dokumentu. V ta namen je Svet Evrope leta 1961 sprejel Evropsko socialno listino (ESL), veljati pa je začela leta 1965, ko je dosegla zadostno število ratifikacij.

ESL poudarja potrebo po zagotavljanju uživanja pravic iz listine brez kakršnegakoli razlikovanja, ki bi temeljilo na rasi, barvi, spolu, jeziku, veri, političnem ali drugem prepričanju. ESL je bila od njenega nastanka naprej večkrat dopolnjena, leta 1998 pa je bil sprejet tudi dodatni protokol, ki dodaja nove pravice (pravica delavcev do enakosti možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju in poklicu brez diskriminacije glede na spol, pravica delavcev do informiranja in posvetovanja v podjetju, pravica delavcev do sodelovanja pri odločanju in izboljševanju delovnih razmer in delovnega okolja v podjetju in pravica starejših oseb do socialnega varstva) (Končar, 1993, str. 115-116).

Republika Slovenija je leta 1999 ratificirala ESL (spremenjeno) in prevzela obveznosti iz vseh enaintridesetih členov listine, izvzela pa je tri odstavke: 1. in 4. točko 13. člena, ki določa pravico do socialne pomoči v enaki meri tako za svoje državljane kot tudi za državljane drugih držav pogodbenic; in 2. točko 18. člena, s katero se države pogodbenice zavezujejo, da bodo poenostavile obstoječe formalnosti in zmanjšale ali ukinile sodne takse in druge stroške, ki jih plačujejo tuji delavci ali njihovi delodajalci (Evropska socialna listina, 2006).

Vsebina listine so ekonomske in socialne pravice, ki skupaj z državljanskimi in političnimi pravicami sestavljajo zaokrožen sistem človekovih pravic (Priloga 4).

3. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH IN ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH

V primerjavi s starim Zakonom o delovnih razmerjih, ki je urejal tako individualna kot kolektivna delovna razmerja, je novi zakon uredil le individualna razmerja, torej razmerja, ki nastajajo med delavcem in delodajalcem na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Kolektivna razmerja, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb, pa so urejena s posebnim Zakonom o kolektivnih pogodbah.

3.1. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Večina aktivnega prebivalstva si pridobiva sredstva za življenje v delovnem razmerju. Delovno pravo je tisto pravno področje, ki najbolj odločilno vpliva na kakovost življenja prebivalstva – zaposlenih in njihovih družinskih članov. Posredno vpliva na položaj v sistemu socialne varnosti in na življenjsko raven v času upokojitve. Najpomembnejši delovnopравни predpis je Zakon o delovnih razmerjih. Sprejet je bil po dolgotrajnih pripravah in pogajanjih med socialnimi partnerji (sindikati, delodajalci in državo). Novi Zakon o delovnih razmerjih je vstopil v veljavo 1. januarja 2003. Njegovi zametki priprav segajo že v leto 1995. Državni zbor Republike Slovenije je 24. aprila 2002 ta zakon tudi sprejel, 15. maja 2002 pa je bil objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije. Do uveljavitve novega zakona, so bila delovna razmerja urejena s predpisi, ki so veljali še v nekdanji državi Jugoslaviji. Dolga doba med sprejetjem zakona in začetkom veljave priča o pomembnosti zakona. Za prehod iz stare v novo zakonodajo so bile potrebne daljše priprave.

Novi ZDR izhaja iz spremenjenega pojmovanja odnosov med delavci in delodajalci. S tem zakonom je poudarjen pogodbeni značaj delovnega razmerja. Odnos med delavcem in delodajalcem je bolj oseben kot odnos med pogodbenimi strankami v drugih vrstah pogodb. Delovno razmerje temelji na pogodbi o zaposlitvi, ki je zaradi pomembnosti in posebnosti v bistvenih elementih urejena z zakonom. ZDR velja za vse zaposlene v Sloveniji, ne glede na to, kdo je njihov delodajalec.

Poglavitne pridobitve novega ZDR so predvsem: zakonska opredelitev 36 do 40 urnega delavnika, opredelitev minimalnega letnega dopusta v minimalni dolžini štirih tednov, natančno določena pogodba o zaposlitvi, zakonsko opredeljena pravic do sedmih prostih dni na leto, v zakonu opredeljen regres, odpravnina, povsem drugačna ureditev prenehanja delovnega razmerja z redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki jo lahko podata tako delavec kot delodajalec, definicija delovnega časa, ki obsega: efektivni delovni čas, čas odmora in čas opravičenih odsotnosti z dela, prenos posameznih pravic iz kolektivnih pogodb v zakon, prepoved diskriminacije, individualizacija pogodbe o zaposlitvi, definiranje plače, dodatkov in nadomestil za opravljeno delo, omejevanje zaposlovanja za določen čas, poseben status malega delodajalca, ureditev disciplinske odgovornosti ter postopka in sankcij, način varstva pravic pri delodajalcu.

Zakon o delovnih razmerjih je obsežen sistemski zakon, saj v desetih poglavjih in 246 členih ureja najpomembnejši del razmerij med delavci in delodajalci.

ZDR (2002) ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Cilji zakona so vključevanje delavca v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese

delavcev v delovnem procesu.

Med pomembnejšimi splošnimi določbami je tudi definicija delovnega razmerja (podrobneje predstavljena v prvem poglavju naloge).

Zelo pomembna določba uvodnega dela zakona je tudi prepoved diskriminacije. Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju in ne delavca v času trajanja delovnega razmerja ali v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja, invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega ali socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

3.1.1. Pogodba o zaposlitvi

Zakon celovito ureja pogodbo o zaposlitvi, vse od njene sklenitve pa do prenehanja. Tako zakon ureja stranke pogodbe, pravice in obveznosti pogodbenih strank pri sklepanju pogodbe, obliko pogodbe, vsebino pogodbe, obveznosti pogodbenih strank v času trajanja pogodbenega razmerja, spremembe pogodbe, suspenz pogodbe, spremembo delodajalca, prenehanje pogodbe in posebnosti pogodb o zaposlitvi.

Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi, kar velja tako za delavce v zasebnem sektorju kot za javne uslužbence. Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki. Delavec ne more nastopiti dela, dokler je ne sklene, saj je pogodba pravni akt o medsebojnih pravicah in obveznostih. Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec.

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če z zakonom ni drugače določeno, zaradi trajnosti razmerja med delavcem in delodajalcem, ki je ena od značilnosti delovnega razmerja (ZDR, 2002).

3.1.1.1. Vsebina pogodbe

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela (če datum nastopa dela ni določen, se kot datum nastopa šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi),
- naziv delovnega mesta oziroma podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi,
- kraj opravljanja dela, če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca,

- čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v tolarjih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo o kolektivnih pogodbah, ki zavezujejo delodajalca, in splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca.

Pogodba o zaposlitvi pa vsebuje še tudi druge pravice in obveznosti, ki jih kot sestavino pogodbe določa zakon:

- konkurenčno klavzulo,
- izrabo dopusta in drugih odsotnosti z dela ob več zaposlitvah s krajšim delovnim časom,
- poskusno delo (Bohinc, 2004, str. 115-116).

Če posamezno pogodbeno določilo krši z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca predpisano minimalno raven pravic in obveznosti pogodbenih strank, je takšno določilo pogodbe neveljavno. Namesto neveljavnega pogodbenega določila, pa postane sestavni del pogodbe o zaposlitvi določba zakona, kolektivne pogodbe oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določa minimalno raven pravic in obveznosti (ZDR, 2002).

3.1.1.2. Obveznosti pogodbenih strank

Zakon posebej navaja obveznosti delavca in posebej obveznosti, ki jih ima na podlagi pogodbe o zaposlitvi delodajalec.

Med obveznosti delavca sodijo: vestno opravljanje dela, upoštevanje delodajalčevih navodil, spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, obveščanje (o okoliščinah, ki vplivajo na izpolnjevanje delovnih obveznosti in o grozečih nevarnostih), prepoved škodljivega ravnanja, varovanje poslovne skrivnosti vključno s konkurenčno prepovedjo (to je prepoved, da bi delavec brez soglasja delodajalca med trajanjem delovnega razmerja za svoj ali tuj račun opravljal dela ali sklepal posle, ki sodijo v dejavnost delodajalca) in konkurenčno klavzulo (če delavec pri svojem delu pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovori prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja, največ za obdobje dveh let in le v primeru, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali

krivdi).

Med obveznosti delodajalca pa sodijo: obveznost zagotavljanja dela, obveznost plačila, obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer, obveznost varovanja delavčeve osebnosti, vključno z varovanjem njegovih osebnih podatkov.

Če ena ali druga stranka krši pogodbene obveznosti, je to razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Belopavlovič, 2004, str. 17).

3.1.1.3. Sprememba ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin

Delovno razmerje je na pogodbi utemeljeno pravno razmerje. Pogodba o zaposlitvi zavezuje stranki. Nobena od pogodbenih strank ne more enostransko, brez soglasja druge stranke, posegati in spreminjati tega pravnega razmerja. Do spremembe delovnega razmerja tako lahko pride le, če se spremeni pogodba o zaposlitvi, kot podlaga temu razmerju, in sicer: bodisi, da se prvotno sklenjena pogodba o zaposlitvi zgolj spremeni v posameznih elementih z dopolnilnim, spreminjajočim dogovorom (aneks k pogodbi); bodisi, da se sklene nova pogodba o zaposlitvi z drugačno, spremenjeno vsebino glede na prvotno pogodbo ob hkratnem prenehanju prvotne pogodbe o zaposlitvi (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, str. 172).

Če se spremeni: delovno mesto, vrsta dela, opis dela; čas trajanja delovnega razmerja, določilo o načinu izrabe letnega dopusta pri pogodbi o zaposlitvi za določen čas; določilo o tem, ali gre za razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom; če delodajalec odpoveduje pogodbo o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe, skleneta delodajalec in delavec novo pogodbo o zaposlitvi (ZDR, 2002).

3.1.1.4. Suspenz pogodbe

ZDR (2002) taksativno našteva primere, ko nastopi suspenz pogodbe o zaposlitvi, ker delavec začasno preneha opravljati delo zaradi v zakonu naštetih razlogov (prestajanje zaporne kazni, izrečenega vzgojnega, varnostnega, varstvenega ukrepa, služenje vojaškega roka, pripora ipd.). Sklenjena pogodba o zaposlitvi se začasno ne izvršuje, pravice in obveznosti iz delovnega razmerja pa med suspenzom pogodbe mirujejo. Ko preneha razlog za suspenz pogodbe, ima delavec pravico in dolžnost vrniti se na delo, v roku, ki ga določa zakon (5 dni).

3.1.1.5. Posebnosti pogodb o zaposlitvi

1. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

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

Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v nekaterih primerih, ki jih zakon določa in nekaterih izjemah. Če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je bila pogodba sklenjena za nedoločen čas. V času trajanja delovnega razmerja za določen čas imata pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas (Šinkovec, Tratar, 2003, str. 33-34).

2. Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku

Možnost posredovanja lastnih delavcev drugemu uporabniku je bila uvedena leta 1998 z novelo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Bistveno za to vrsto pogodbe o zaposlitvi je, da jo skleneta delavec in delodajalec z namenom, da bo delavec opravljal delo za vsakokratnega drugega uporabnika (podjetje), h kateremu ga bo napotil na delo delodajalec. Predmet pogodbe tako ni opravljanje dela za delodajalca, ampak za druge uporabnike. Delavec se vključi pri uporabniku v njegov delovni proces in je dolžan opravljati delo po navodilih in pod nadzorom uporabnika in ne svojega delodajalca. V času dela pri uporabniku se upoštevajo določbe kolektivnih pogodb, ki zavezujejo uporabnika oziroma splošnih aktov uporabnika, glede tistih pravic in

obveznosti, ki so neposredno vezane na opravljanje dela (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, str. 212-213).

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen ali nedoločen čas, vendar pa predčasno prenehanje potrebe po delavcu pri uporabniku, ne more biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec ne sme zagotavljati dela delavcu uporabnika neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem.

Delodajalec ne sme napotiti delavca na delo k drugemu uporabniku v primerih: ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo; ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev; ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti; v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (Belopavlovič, 2004, str. 22-23).

3. Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del

Javna dela so posebna oblika opravljanja dela brezposelnih oseb v okviru programov aktivne politike zaposlovanja.

Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem – izvajalcem javnih del. Vključitev v javna dela lahko traja največ eno leto lahko pa se podaljša, če brezposelni osebi ni mogoče zagotoviti ustrezne zaposlitve. Brezposelna oseba ima pravico do plače v višini izhodiščne plače tarifnega razreda ustrezne kolektivne pogodbe za delo, ki ga opravlja v programu javnih del, pravico do povrnitve stroškov prevoza na delo z javnim prevoznim sredstvom in prehrane ter pravico do vključitve v program usposabljanja in izobraževanja (Belopavlovič, 2003, str. 43).

4. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa. Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima enake pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače (letni dopust, odmor, nadurno delo). Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas tudi z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas.

5. Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu

Ta pogodba je značilna za tista dela, ki se ne upravljajo v delovnih prostorih delodajalca, ampak sodijo v dejavnost delodajalca ali so potrebna za opravljanje dejavnosti delodajalca. Delodajalec mora v roku osmih dneh posredovati pogodbo o zaposlitvi inšpektorju za delo, ki lahko delo na domu prepove, če ugotovi, da je škodljivo za zdravje in varnost delavca. Določenih del pa sploh ni mogoče opravljati doma.

6. Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami

Nanaša se na osebe, pri katerih gre za visoko stopnjo samostojnosti pri delu in pogosto tudi visoko stopnjo odgovornosti za uspeh oziroma rezultat dela. V pogodbi o zaposlitvi so drugače urejene obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi s: pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas, delovnim časom, zagotavljanjem odmorov in počitkov, plačilom za delo, disciplinsko odgovornostjo, prenehanjem pogodbe o zaposlitvi (ZDR, 2002).

3.1.1.6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Po ZDR (2002) pogodba o zaposlitvi preneha delovati: s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, s smrtjo delavca ali delodajalca (fizične osebe), s sporazumno razveljavitvijo, z redno ali izredno odpovedjo, s sodbo sodišča, po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon, v drugih primerih, ki jih določa zakon.

1. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas

Ta pogodba preneha veljati brez odpovednega roka s potekom časa, za katerega je bila sklenjena, oziroma ko je dogovorjeno delo opravljeno ali s prenehanjem razloga, za katerega je bila sklenjena.

2. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi smrti delavca oziroma delodajalca

Omenjena pogodba preneha veljati s smrtjo delavca. oziroma delodajalca, če je ta fizična oseba. Pogodba o zaposlitvi pa ne preneha veljati s smrtjo delodajalca - fizične osebe, če zapustnikovo dejavnost nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik.

3. Sporazumna razveljavitev pogodbe o zaposlitvi

Sporazumna razveljavitev pogodbe mora biti v pisni obliki in mora vsebovati opozorilo delavcu glede posledic, ki nastanejo zanj na področju zavarovanja za primer brezposelnosti.

4. Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Pogodbo o zaposlitvi lahko odpovesta tako delavec kot delodajalec. Zakon loči med redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Bistvena razlika med obema oblikama odpovedi je v odpovednem roku.

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, spoštovati pa mora zakonsko ali pogodbeno določen odpovedni rok.

Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog, kar mora tudi dokazati. ZDR (2002) loči tri sklope razlogov za redno odpoved: poslovni razlogi (prenehanje potreb za opravljanje določenega dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih in podobnih razlogov na strani delodajalca); razlogi nesposobnosti (delavec ne dosega pričakovanih delovnih rezultatov, dela ne opravlja pravočasno, strokovno, kvalitetno, ali ne izpolnjuje predpisanih pogojev za opravljanje dela, zaradi česar ne izpolnjuje svojih obveznosti iz delovnega razmerja); in krivdni razlogi (delavec krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja).

Odpoved pogodbe, ki jo delodajalec poda zaradi poslovnih razlogov, je nedvomno eden od najpomembnejših načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi in je v praksi tudi najpogostejši razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, saj se delodajalec pogosto ukvarja z dejavnostmi, katerih obseg se močno krči in racionalizira, pogost primer pa je tudi težak ekonomski položaj delodajalca, ko bremena stroškov delavcev ne zmore več (Mežnar, 2006, str. VIII).

Zakon določa minimalne odpovedne roke, ki pa so različni glede na to, ali pogodbo odpoveduje delavec ali delodajalec. Če pogodbo odpoveduje delavec, je odpovedni rok 30 dni, če s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo ni določen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 150 dni.

Če pa pogodbo odpoveduje delodajalec, je minimalni rok odvisen od delovne dobe delavca pri delodajalcu in lahko traja od 30 do 150 dni (zaradi poslovnega razloga) oziroma 120 dni (zaradi razloga nesposobnosti). Pri odpovedi pogodbe iz krivdnih razlogov je minimalni odpovedni rok 30 dni.

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita za odškodnino namesto odpovednega roka. Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino. Višina odpravnine je odvisna od časa dela pri delodajalcu.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je odpoved brez odpovednega roka, kjer prenehanje pogodbe o zaposlitvi nastopi takoj, s samo odpovedjo. Dopustna je le v primerih oziroma razlogih, ki so v zakonu posebej določeni za takšno odpoved s strani delodajalca in delavca.

Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo: če delavec krši obveznosti iz delovnega razmerja in ima kršitev znake kaznivega dejanja; če naklepno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja; če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela dalj kot šest mesecev ali ker mora biti odsoten z dela več kot šest mesecev zaradi prestajanja zaporne kazni, če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela; če se v roku 5 delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz neopravičeno ne vrne na delo; če v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika.

Razlogi za izredno odpoved s strani delavca so: če mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotovil dela in nadomestila plače ali mu izplačuje bistveno znižano plačo ter drugi primeri glede neizplačane plače; če mu delodajalec ne zagotavlja varnih delovnih razmer, če delodajalec delavca žali ali se nasilno vede do njega oziroma če takega ravnanja ne prepreči s strani drugih delavcev ali v primeru neenake obravnave glede na spol in če ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem. V teh primerih je delavec opravičen do odškodnine, ki velja za redno odpoved, in do določene odškodnine (Grilc et al., 2004, str. 217).

5. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča

Pogodba o zaposlitvi preneha na podlagi sodbe sodišča, če sodišče v postopku zaradi nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, ugotovi, da je bila odpoved delodajalca nezakonita, delavec pa ne želi nadaljevati delavnega razmerja in iz tega razloga sodišču predlaga, da odloči o prenehanju pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe. Sodišče ugotovi trajanje delovnega razmerja najdlje do odločitve sodišča prve stopnje. Za ta čas se delavcu prizna delovna doba in druge pravice iz delovnega razmerja. Delavcu pripada tudi odškodnina po splošnih pravilih civilnega prava (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, str. 442).

6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi po samem zakonu

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati po samem zakonu: če je pri delavcu ugotovljena invalidnost prve kategorije z dnem pravnomočnosti odločbe o tej invalidnosti in z dnem prenehanja veljavnosti delavnega dovoljenja, če je delavec tujec ali oseba brez državljanstva (ZDR, 2002).

3.1.2. Pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

3.1.2.1. Pripravništvo

Pripravnik je delavec, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji svoje izobrazbe z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela. Pripravništvo je obvezno samo, če je tako določeno s posebnim zakonom (običajno na področju javnih služb) ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Vajenec, ki uspešno konča program poklicnega izobraževanja, je usposobljen za samostojno opravljanje dela in ne more biti pripravnik.

Pripravništvo lahko traja največ eno leto, izjemoma se lahko podaljša, na predlog mentorja pa se lahko skrajša, največ do polovice. Ob koncu pripravništva mora pripravnik opraviti izpit, ki je sestavni in zaključni del pripravništva in se opravlja pred iztekom pripravniške dobe. Delavec pripravnik ima pravico do plače najmanj v višini 70% osnovne plače za delovno mesto, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik. Plača pripravnika ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom (ZDR, 2002).

3.1.2.2. Poskusno delo

S pogostim sklepanjem delovnega razmerja za določen čas je poskusno delo izgubilo na pomenu. Namen poskusnega dela je preveriti, če delavčeve delovne sposobnosti ustrezajo delu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Poskusno delo lahko traja največ šest mesecev. Podaljša se lahko le v primeru začasne odsotnosti z dela (na primer bolezni) (ZDR, 2002).

3.1.2.3. Plačilo za delo

Plačilo za delo je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, razen če ni s kolektivno pogodbo drugače določeno. Delodajalec je zavezan pri plači upoštevati minimum, ki je določen z zakonom ali kolektivno pogodbo.

Sestavine plače so: osnovna plača, del plače za delovno uspešnost in dodatki. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Pri določanju osnovne plače se upošteva zahtevnost delavčevega dela, pri delovni uspešnosti delavca pa gospodarnost, kakovost in obseg dela. Pri dodatkih pa se upoštevajo posebni pogoji dela (nočno delo, nadurno delo, delo ob nedeljah in praznikih) ter delovna doba. Delavec ima tudi pravico do povračila stroškov v zvezi z delom (prehrana, prevoz), do regresa za letni dopust in odpravnine ob upokojitvi.

Delavec ima pravico do nadomestila plače, če iz opravičeni razlogov ne opravlja dela: za čas letnega dopusta, izrednega dopusta, za praznike in dela proste dni, za čas izobraževanja,

za čas, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca ter zaradi bolezni in poškodbe (ZDR, 2002).

3.1.2.4. Delovni čas

Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora med dnevnim delom ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Polni delovni čas je določen tedensko in ne sme presegati 40 ur, poseben zakon ali kolektivna pogodba lahko določi kot polni delovni čas tudi delovni čas, ki je krajši od 40 ur, vendar ne manj kot 36 ur.

Nadurno delo ali delo preko polnega časa je delavec dolžan opravljati na zahtevo delodajalca v primerih izjemno povečanega obsega dela, če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih itd. Nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ 10 ur (ZDR, 2002).

3.1.2.5. Nočno delo

Kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Če gre za izmensko delo, se šteje kot nočna izmena delo, ki traja nepretrgoma osem ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne. Nočni delavec ima pravico do posebnega varstva, v katero sodijo: daljši dopust, ustrezna prehrana med delom, strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa, prevoz na delo in z dela, periodična izmenjava dela v izmeni (ZDR, 2002).

3.2.1.6. Odmori in počitek

Delavec, ki dela polni delovni čas, ima med dnevnim delovnim časom pravico do odmora, ki traja 30 minut. Delavec, ki dela manj kot 4 ure dnevno, ni opravičen do odmora. Iz definicije delovnega časa je razvidno, da se odmor med dnevnim delovnim časom všteje v sam delovni čas.

Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur, v primeru neenakomerne razporeditve delovnega časa pa najmanj 11 ur. Poleg dnevnega počitka pripada delavcu tudi tedenski počitek, ki traja najmanj 24 neprekinjenih ur. Delavec ima v obdobju sedmih zaporednih dni pravico do 36 ur počitka (24 ur+12ur).

3.2.1.7. Letni dopust

ZDR(2002) določa, da ima delavec, ne glede na to, ali dela polni ali krajši delovni čas, pravico do minimalnega dopusta, ki traja štiri tedne². Določeni pa so tudi dodatni dnevi dopusta za starejše delavce, invalide, delavce, ki negujejo prizadetega otroka in delavce z otroki do 15 let starosti.

S kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi se lahko določi tudi daljše trajanje letnega dopusta. Prazniki in dela prosti dnevi ter opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta. Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan pri delodajalcu.

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih. Pri čemer mora en del trajati najmanj dva tedna. Delodajalec je zavezan delavcu zagotoviti izrabo dveh tednov do konca tekočega koledarskega leta, preostanek pa do 30. junija naslednjega leta.

V primeru, da delavec v tekočem koledarskem letu ni izrabil dopusta zaradi bolezni, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, in je v tekočem letu delal najmanj šest mesecev, lahko letni dopust izrabi do 30. junija naslednjega koledarskega leta.

3.1.2.8. Druge odsotnosti z dela

Med primeri, ko mora delodajalec omogočiti delavcu odsotnost z dela, zakon navaja:

- plačano odsotnost zaradi osebnih okoliščin, največ 7 dni v posameznem koledarskem letu (za vsak posamezni primer (lastna poroka, smrt zakonca ali otroka, smrt staršev in hujše nesreče, ki prizadenejo delavca) najmanj en delovni dan),
- odsotnost z dela zaradi praznovanja (odsotnost ob praznikih in dela prostih dnevih),
- odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov (začasna nezmožnost za delo zaradi bolezni ali poškodbe),
- odsotnost zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih (vojaške vaje, porotniki, svetniki, ipd.) (Belopavlovič, 2004, str. 36).

3.1.2.9. Izobraževanje

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, da se ohranijo oziroma širijo delovne sposobnosti in ohrani njegova zaposlitev. Delavec, ki se izobražuje, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov.

² Npr.: delavec, ki dela 5 dni v tednu, ima najmanj 20 dni dopusta, medtem, ko bo delavec, ki dela šest dni v tednu, imel 24 dni minimalnega dopusta.

3.1.2.10. Odškodninska in disciplinska odgovornost

Odškodninska odgovornost

Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je zavezan povrniti. Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil. Če deleža škode ni mogoče ugotoviti, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih. Če pa je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo je delodajalec zavezan povrniti po splošnih pravilih civilnega prava.

Disciplinska odgovornost

Delavec je dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Če te obveznosti krši, je disciplinsko odgovoren in mu delodajalec lahko izreče opomin ali druge disciplinske sankcije (denarna kazen, odvzem bonitet), ne sme pa trajno spremeniti delovnopравниh položaja delavca. Prenehanje delovnega razmerja kot disciplinski ukrep tako ne obstaja več. Delavec mora biti seznanjen z očitano kršitvijo in omogočen mu mora biti zagovor. Prav tako mora delodajalec pisno obvestiti delavčev sindikat, če delavec tako zahteva. Delodajalec mora pri izbiri sankcije upoštevati stopnjo krivde, pomembne subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, ter individualne lastnosti delavca (ZDR, 2002).

3.1.3. Varstvo nekaterih kategorij delavcev

Nekatere skupine delavcev uživajo v delovnem razmerju posebno varstvo. S tem, da jim formalno zagotavlja neke posebne pravice, zakonodajalec poskuša izboljšati njihov dejanski položaj v delovnem razmerju. Taka ureditev je znana kot pozitivna diskriminacija. Ne glede na dober namen zakonodajalca se v praksi nemalokrat zgodi, da posebno varstvo postane ovira na trgu dela. Sem spada varstvo žensk pri podzemnih delih, varstvo v primeru nosečnosti in starševstva, prepoved opravljanja del v času nosečnosti in dojenja ter posebno varstvo v tem obdobju v zvezi z nočnim in nadurnim delom. Zakon definira tudi varstvo delavcev, mlajših od 18 let, varstvo invalidov, ter posebno varstvo delavcev starejših od 55 let.

Delavkam je prepovedano opravljati podzemna dela v rudnikih, kar pa ne velja za delavke, ki: so vodilne osebe oziroma vodijo delovne enote in imajo določena pooblastila; morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen čas prakse na takih delih; so zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah in za druge, ki morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizična.

ZDR ureja v zvezi z nosečnostjo in starševstvom le posebno varstvo, ki je neposredno povezano z delom³. Odziv zakonodajalca na ravnanje nekaterih delodajalcev, ki diskriminirajo noseče ženske je, da delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnih koli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja svojih pravic. Med nosečnostjo in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozili njeno ali otrokovo zdravje. Diskriminacija nosečih žensk je prepovedana tudi z direktivami EU. Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro na dan. Prav tako delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka ne sme opravljati nadurnega in nočnega dela, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost zanjo ali otroka. Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, pa se lahko naloži opravljanje nadurnega ali nočnega dela samo po predhodnem pisnem soglasju. Takšno soglasje je potrebno tudi, če ima delavec otroka, mlajšega od sedmih let ali hudo bolnega otroka in ki živi sam z otrokom ter skrbi za njegovo vzgojo in varstvo.

Delavci, ki so mlajši od 18 let tudi uživajo posebno varstvo. Gre za kategorijo, ki je zaradi svoje neizkušenosti in nedokončanega telesnega in duševnega razvoja posebno varovana. Ti delavci ne smejo opravljati del pod zemljo ali pod vodo, del, ki objektivno presegajo njihove telesne in psihološke sposobnosti, in nekaterih drugih del, pri katerih obstajajo tveganja za njihovo varnost, zdravje in razvoj (sevanja, strupi, hrup, mraz). Mladi delavci tudi ne smejo opravljati nadurnega in nočnega dela. Strožje kot za druge zaposlene je tudi urejena razporeditev dnevnega in tedenskega delovnega časa ter pravice do odmora med delovnim časom, počitka med dvema delovnima dneva (najmanj 12 ur) in tedenskega počitka (48 neprekinjenih ur). Letni dopust se jim poveča za sedem dni.

Delodajalec je dolžan zagotavljati varstvo vseh invalidnih oseb pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o delovnem razmerju. Delovnim invalidom mora delodajalec zagotoviti opravljanje drugega ustreznega dela oziroma dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost, poklicno rehabilitacijo in ustrezno nadomestilo plače.

Starejši delavci so tisti, ki so starejši od 55 let⁴ in uživajo posebno varstvo. Starejši delavec ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, če se delno upokoji. Delodajalec mu ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela, če nima njegovega pisnega soglasja (ZDR, 2002).

³ Trajanje starševskega dopusta in nadomestila zanj so urejeni v zakonu o starševstvu in družinskih prejemkih.

⁴ Po prejšnjem zakonu je bila ta starost za moške enaka kot zdaj, za ženske pa za pet let nižja, to je 50 let. V predhodni določbi (236. člen) je določeno, da uživajo posebno varstvo delavke, ki ob uveljavitvi zakona (1.1.2003) izpolnjujejo pogoj starosti 51 let. V obdobju do 1.1.2014, se starost za delavke zvišuje vsako leto za štiri mesece.

3.1.4. Uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja

Delavec mora najprej uveljavljati svoje pravice pri delodajalcu, če meni da delodajalec ne izpolnjuje svojih obveznosti iz delovnega razmerja ali krši njegove pravice. Delavec lahko pisno zahteva, da delodajalec v osmih dneh kršitev odpravi oziroma izpolni obveznost. Če delodajalec v nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne odpravi kršitev, lahko delavec v 30 dneh zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovni sodiščem (Grilc et al., 2004, str. 233).

Zaradi prenehanja pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti pa mora delavec neposredno zahtevati sodno varstvo v roku 30 dni od dneva vročitve odpovedi oziroma sklepa o disciplinski odgovornosti. Če gre za denarne terjatve delavca do delodajalca, ni potrebno, da delavec predhodno od delodajalca pisno zahteva izpolnitev obveznosti.

Za reševanje individualnih delovnih sporov je lahko predvidena tudi arbitraža, če je tako določeno s kolektivno pogodbo (ZDR, 2002).

3.1.5. Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov

Sindikalni zaupniki uživajo varstvo zaradi svoje vloge pri sindikalni aktivnosti. Pravica do sindikalne svobode, ki pomeni pravico do ustanavljanja in delovanja sindikatov, je ustavna pravica. Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti ter omogočiti dostop do podatkov, ki jih potrebuje za svoje delo. Sindikalni zaupnik mora izvajati sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne ovira poslovanja delodajalca. Njegova vloga je zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu (Grilc et al., 2004, str. 234).

3.1.6. Inšpekcijsko nadzorstvo

Inšpektorat Republike Slovenije za delo je pristojen za nadzor nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja ter plače in druge prejemke iz delovnih razmerij (Belopavlovič, 2003, str. 75). Inšpekcija za delo sprejema ukrepe za odpravo nezakovitosti in pomanjkljivosti, lahko izreka denarne kazni delodajalcu in njegovi odgovorni osebi, izreče lahko kazen zapora, izjemoma, v primerih najhujših kršitev, pa lahko delodajalcu prepove opravljati dejavnost.

3.2. ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH

Prve kolektivne pogodbe so bile na ozemlju današnje Slovenije sklenjene konec 19. stoletja. Na podlagi izkušenj v tedanji Avstroogrski monarhiji so nastale nekatere kolektivne pogodbe sindikata s posameznimi delodajalci, pri čemer so prednjačili sindikati grafične stroke⁵. Ta praksa se je uveljavila tudi v Jugoslaviji, v kateri so že neposredno po prvi svetovni vojni nastali tudi prvi predpisi⁶, ki zadevajo sklepanje in uveljavljanje kolektivnih pogodb.

V obdobju po drugi svetovni vojni (1946-1989) je bilo urejanje pravic in obveznosti delavcev in delodajalcev s kolektivnimi pogodbami odrinjeno na obrobno območje delovnih razmerij med delavci in njihovimi zasebnimi delodajalci (obrtniki). Kolektivne pogodbe niso bile priznane kot del delovnega prava, saj je bilo rečeno, da je oblast že v rokah delavcev, pa tudi delovno razmerje se ni smatralo kot dvostransko. Ostala je le kolektivna pogodba, ki je urejala razmerje med zasebnimi delodajalci in pri njih zaposlenimi delavci. Kolektivne pogodbe so pri urejanju delovnih razmerij postale povsem nepomembne, kar je veljalo do sprejema nove zakonodaje, Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR) leta 1989 in Zakona o delovnih razmerjih leta 1990.

ZTPDR je v zvezni zakonodaji zopet uveljavil kolektivno pogodbo kot akt urejanja vseh delovnih razmerij. Ponovno so bili vzpostavljeni temelji za dvostransko pojmovanje kolektivnih in individualnih delovnih razmerij. Določena je bila obličnost in obveznost registracije kolektivnih pogodb, opredeljeno pa je bilo tudi razmerje med kolektivno pogodbo in zakonom in sicer, da kolektivne pogodbe ne smejo omejevati oziroma odvzemati zakonsko določenih pravic.

V Sloveniji smo kolektivno pogodbo kot način normativnega urejanja na področju delovnih razmerij uveljavili leta 1971 z novelo Zakona o delovnih razmerij delavcev, ki delajo pri zasebnih delodajalcih. Na podlagi te novele je bila leta 1972 sklenjena prva kolektivna pogodba. Vse do sklenitve Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo v letu 1990 so se s kolektivnimi pogodbami urejale le pravice in obveznosti delavcev, zaposlenih pri zasebnih delodajalcih, ter delovna razmerja delavcev, zaposlenih v predstavništvih tujih pravnih in fizičnih oseb. Šele sistemski ZTPDR je ponovno uveljavil enoten sistem normativnega urejanja delovnih razmerij (Mežnar, 2000, str. 142-143). Določbe zveznega in republiškega zakona so se skozi čas in prakso pokazale kot pomanjkljive in z vidika mednarodnega prava zelo vprašljive, zato je bilo potrebno kolektivno dogovarjanje in pogodbe na novo urediti.

Po večletnem usklajevanju predloga zakona, ob nekajkratnih prekinitvah zaradi večjih nesoglasij med socialnimi partnerji, so se socialni partnerji in Vlada Republike Slovenije

⁵ Prvo kolektivno pogodbo zasledimo leta 1896 in to na področju grafične dejavnosti.

⁶ Leta 1922 Zakon o zaščiti delavcev, leta 1931 je sledil Zakon o delavnicah, leta 1937 pa je bil sprejet Odlok o zagotavljanju minimalnih mezd ter sklepanju kolektivnih pogodb, mirjenju in arbitraži.

tudi v Socialnem sporazumu za obdobje 2003-2005 zavezali za pospeševanje in razvoj sistema kolektivnih pogodb in krepitev socialnega dialoga na vseh ravneh. Obvezali so se tudi, da bodo pospešili delo na pripravi Zakona o kolektivnih pogodbah, pri čemer je bilo dogovorjeno, da je pogoj za sprejem zakona soglasje partnerjev o ključnih vprašanjih.

(Predlog zakona o kolektivnih pogodbah, 2006, str. 5) Najtežja vprašanja, ki jih je bilo potrebno ustrezno rešiti in uskladiti med socialnimi partnerji so bila:

1. vprašanje urejanja reprezentativnosti sindikatov in delodajalcev v tem zakonu ter prehodno obdobje za delodajalske asociacije z obveznim članstvom,
2. vprašanje ureditve arbitraže,
3. vprašanje splošne in razširjene veljavnosti kolektivnih pogodb,
4. vprašanje hierarhije kolektivnih pogodb, njihove medsebojne usklajenosti in možnosti naknadnega pristopa k že sklenjenim kolektivnim pogodbam.

Po dvanajstih letih je državni zbor aprila letos končno sprejel zakon o kolektivnih pogodbah, ki sistematično ureja sistem kolektivnih pogodb in uveljavlja načelo njihovega prostovoljnega sklepanja (Brezovnik, 2006). Zakon o kolektivnih pogodbah je bil objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije 21. aprila 2006, v veljavo pa je stopil 6. maja 2006.

3.2.1. Definicija kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba je rezultat kolektivnih pogajanj oziroma kolektivnega sporazumevanja, je avtonomen, splošen pisni sporazum med delavci in delodajalci o splošnih delovnih pogojih, pravicah in dolžnostih pogodbenih strank (Vodovnik, 2003, str. 85). Kolektivne pogodbe so najprej urejale medsebojne odnose med delavci in lastniki v posameznem podjetju, posledica dobrih rezultatov takega sporazumevanja in prakse pa je bila, da so se začele kolektivne pogodbe uporabljati tudi širše in na višjih ravneh (Belopavlovič, 2004, str. 42). Kolektivna pogodba je izraz volje in soglasja strank kolektivne pogodbe. Da je sklenjena kolektivna pogodba rezultat pogajanj in prosto izražene volje, je nujna svoboda organiziranja ter združevanja delavcev in delodajalcev na različnih ravneh (Vodovnik, 2003, str. 85).

Da lahko opredelimo pogodbo kot kolektivno pogodbo mora ta imeti več značilnosti. Prva je ta, da ne sme biti državno prisilni akt, temveč prostovoljni pogodbeni dogovor, ki nastane s soglasjem volj pogodbenih strank. Pogodbeni strani morajo zastopati predstavniki delavcev (praviloma sindikalna organizacija) in predstavniki delodajalcev (eden ali več delodajalcev ali njihova združenja). Hkrati gre za splošni akt, saj vsebuje splošne norme o delovnih razmerjih, uporablja pa se šele s sklenitvijo individualnih pogodb o delu med konkretnim delavcem in delodajalcem. Določbe o delovnih razmerjih imajo naravo zakonske norme, za katere zakonodaja zahteva pisno obliko (Mežnar, 2000, str. 144).

Zanimivo je, da je ravno Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja ena najpogosteje ratificiranih konvencij te organizacije. Pri tem pa je treba povedati, da v različnih državah, v katerih so priznali in ponekod tudi zakonsko uredili kolektivno dogovarjanje, vendar obstajajo razlike tako glede ravni kot glede subjektov sklepanja kolektivnih pogodb, pa tudi glede njihove vsebine (Belopavlovič, 2004, str. 42).

Pogodbene stranke so vedno predstavniki delavcev na eni strani ter delodajalci oziroma njihovi predstavniki na drugi strani. Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavcev in delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev. Če pa gre za sklepanje kolektivnih pogodb v javnem sektorju, sklepa kolektivne pogodbe na strani delodajalca Vlada Republike Slovenije oziroma od nje pooblaščen ministrstvo oziroma drug z zakonom pooblaščen organ (ZKoIP, 2006). V zvezi z zastopstvom pri kolektivnih pogajanjih pa se poraja vprašanje o primernosti in reprezentančnosti pogajalcev in posledično podpisnikov pogodbe. Interesi pogajalcev pri kolektivnih pogodbah morajo biti podobni ali celo identični interesom tistih, za katere podpisnik oziroma pogajalec podpisuje kolektivno pogodbo. Jasna opredelitev strank v kolektivnih pogajanjih ali reševanju konfliktov pa je za uspešnost pogajanj zelo pomembna (Juranič, Kyovsky, Novak, 1992, str. 117).

3.2.2. Vsebina kolektivne pogodbe

Vsebine prvih kolektivnih pogodb so bile predvsem določbe o tarifah za delo. Z leti in izkušnjami so se vsebine kolektivnih pogodb dopolnjevale. Danes je vsebina kolektivne pogodbe razdeljena na obligacijski in normativni del, pri čemer vsebina pogodbe ni predpisana. Prepuščena je volji strank, ki se bosta lahko dogovorili o večjem ali manjšem številu vprašanj, ki jih želita medsebojno urediti.

V obligacijskem delu kolektivne pogodbe so določene stranke kolektivne pogodbe na obeh straneh (na vsaki strani je lahko več predstavnikov delodajalcev in delavcev) ter medsebojne pravice in obveznosti pogodbenih strank, ki zavezujejo obe strani k prizadevanju za izvajanje in izpolnitev dogovorjenih določb. Sem sodijo zlasti določbe o sprejemanju kolektivne pogodbe, rok, osebne, stvarne in časovne veljavnosti, medsebojne pravice in obveznost in vse dolžnosti strank glede sklenjene pogodbe, sankcije za neizpolnjevanje dogovorjenih določb, posredovanje in reševanje sporov, postopki za spremembe ter odpoved pogodbe itd. Obligacijski del kolektivne pogodbe je veljaven in učinkovit le med strankami kolektivne pogodbe. V primeru, da pogodbeni stranka ne izvaja dogovorjenih določb ali jih celo krši, ima nasprotna pogodbeni stranka pravico sprožiti postopek določen s kolektivno pogodbo. Gre za kolektivne spore, za katere so pristojna delovna sodišča.

V normativnem delu kolektivne pogodbe so določene vse medsebojne pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja in jih je pri sklepanju individualnih pogodb o zaposlitvi potrebno upoštevati. Vse določbe normativnega dela kolektivne pogodbe imajo splošni in neposredni učinek, to pomeni, da veljajo ne glede na to, ali so vključene v pogodbo o zaposlitvi ali ne. Normativni del pogodbe praviloma vsebuje določbe, ki se nanašajo na sklenitev ali prenehanje delovnega razmerja, obliko in vsebino pogodbe o zaposlitvi. Nadalje vsebuje določbe o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja, kot so tarifiranje dela, delovni čas, izmensko in nočno delo, prazniki odmori in izostanki z dela, nadomestila, varstvo pri delu, o zaščitnih sredstvih in zagotavljanju higienskih razmer pri delu, o prehrani med delom in podobno ter določbe o participaciji ali drugih oblikah delavskega soodločanja, o delavskih zaupnikih in podobno (Jurančič, Kyovsky, Novak, 1992, str. 121).

Pravice dogovorjene s kolektivno pogodbo, lahko večkrat pomenijo nekakšno predhodnico zakonskega urejanja na določenem področju. Tako je novi Zakon o delovnih razmerjih uzakonil vrsto pravic, ki so jih doslej poznale le kolektivne pogodbe (npr. pravica do regresa za letni dopust, povračilo potnih stroškov na delo in z dela, povračilo stroškov v zvezi s prehrano, odpravnina ob odhodu v pokoj, dodatek za delovno dobo).

Kolektivne pogodbe praviloma lahko dajejo več pravic, ki jih daje zakon, nikakor pa ne smejo zakonsko zagotovljenih pravic zmanjševati ali omejevati. S kolektivnimi pogodbami se lahko posebnosti ter pravice, ki jih zakonodaja ni uredila oziroma jih ne pozna (Belopavlovič, 2004, str. 43).

3.2.3. Sklenitev in oblika kolektivne pogodbe

Sklenitev pogodbe mora biti v pisni obliki, postopek za sklenitev kolektivne pogodbe pa se začne na pisni predlog ene od strank, ki mora vsebovati vsebino predlagane kolektivne pogodbe. Druga stranka na predlog odgovoriti pisno, v roku 30 dni od dneva prejema predloga. Glede postopka sklenitve pa vsebuje zakon le minimum določb in vse ostalo prepušča strankam (ZKoIP, 2006).

3.2.4. Veljavnost kolektivne pogodbe

Nova pravna ureditev uveljavlja načelo, da kolektivna pogodba velja le za stranke, ki so jo sklenile. Ob izpolnjevanju določenih pogojev pa se predvideva tudi splošna in razširjena veljavnost sklenjenih kolektivnih pogodb. Splošna veljavnost kolektivne pogodbe pomeni, da kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu za katerega ta pogodba velja, ne glede na njihovo članstvo v sindikatu. V primeru razširjene veljavnosti pa kolektivna pogodba velja za vse delodajalce in pri njih zaposlene delavce v določeni dejavnosti, ne glede na članstvo delavcev v sindikatu ali članstvo delodajalcev v združenju delodajalcev.

Kolektivna pogodba se lahko sklene za določen ali nedoločen čas. Kolektivna pogodba začne veljati 15 dan po objavi, stranki pa se lahko dogovorita tudi za krajši rok (ZKoIP, 2006).

3.2.5. Prenehanje kolektivne pogodbe

Zakon določa tri načine s katerimi lahko kolektivna pogodba preneha veljati, in sicer so to potek časa, sporazum in odpoved. Če kolektivna pogodba ne vsebuje odpovednega roka, znaša zakonski odpovedni rok 6 mesecev, pri čemer kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, ni mogoče predčasno odpovedati. Normativni del kolektivne pogodbe, ki je prenehala veljati in s katerim se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri klepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, drugi prejemki in povračila v zvezi z delom ter varnost in zdravje pri delu, se uporablja še naprej do sklenitve nove pogodbe, vendar najdalj eno leto, če stranki ne določita drugače (ZKoIP, 2006).

3.2.6. Reševanje kolektivnih delovnih sporov

V postopkih sklepanja kolektivnih pogodb zastopa vsaka izmed stran interese svojih članov, ki so različni in največkrat tudi nasprotni. Zaradi tega se ob nastajanju kolektivnih pogodb pojavljajo o istih vprašanjih in problemih zelo različna stališča in iz tega nastajajo spori, ki jih vsaka od strani poskuša razrešiti v svojo korist. Enako se dogaja tudi ob predlogih, da se spremenijo ali dopolnijo kolektivne pogodbe še pred potekom njene veljavnosti. Da bi preprečili stavke, sprtja in druge oblike izsiljevanja, je za mirno reševanje sporov v zvezi z kolektivnimi pogodbami nastalo več različnih možnosti in postopkov, izmed katerih se uporabljajo pogajanja, posredovanje in arbitražna (Jurančič, Kyovsky, Novak, 1992, str. 126-127).

Pri tem je pomembno, da ločimo kolektivne delovne spore od individualnih delovnih sporov. Individualni delovni spori so spori med strankami individualnih delovnih razmerij, katerih predmet je individualna pravica, ki nastane na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Kolektivni delovni spor je spor o kolektivni pravici, pravnem razmerju ali interesu. Stranke v teh sporih so poleg predstavnikov delavcev in delodajalcev lahko tudi druge organizacije delavcev in delodajalcev ter posamezni delodajalci in skupine delavcev za katere velja kolektivna pogodba, če je dokazano, da uveljavljajo skupni interes. Ločimo pa tudi interesne spore in spore o pravicah. Interesni spori nastanejo takrat, ko se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanjih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe. Spori o pravicah pa nastopijo, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določil veljavne kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

Če pogodbeni stranki v postopku za mirno reševanje spora, le tega ne rešita s pogajanjem, lahko spor rešita s posredovanjem.

Posredovanje

Pri reševanju spora s pomočjo posredovanja, tretja stranka nudi pomoč sprtim strankam in tako pomaga pri sklenitvi sporazuma. Strokovnjaki za posredovanje se imenujejo z liste strokovnjakov. To pa določi minister pristojen za delo in sicer na predlog reprezentativnih združenj sindikatov in delodajalcev (ZKoIP, 2006). Posredovanje je postopek, v katerem tretja stranka spodbudi sprti stranki k razpravi o razlikah ter jima tudi v obliki predloga pomaga pri oblikovanju lastnih rešitev.

Arbitraža

Če pogodbeni stranki nista dosegli soglasja za reševanje spora s pomočjo posredovanja, ali če tudi po posredovanju spor ni rešen, lahko spor rešita s pomočjo arbitraže. V arbitražnem postopku je tretja stranka pooblaščen za sprejetje odločitve, ki odpravi spor (Bohinc, 2000, str. 119). Pri interesnem sporu arbitražna odločba postane del kolektivne pogodbe in se objavi na enak način kot kolektivna pogodba. Pri kolektivnem delovnem sporu o pravicah arbitražna odločba šteje za izvršilni naslov in se objavi na enak način kot kolektivna pogodba. Vsaka stranka jo lahko izpodbija s predlogom na sodišču pristojnem za delovne spore iz razlogov in po postopku, ki je določen z Zakonom o pravnem postopku. Pogodbeni stranki določita enako število arbitrov ter sporazumno izbereta predsednika arbitraže (ZKoIP, 2006). Sporazum strank ali odločitev arbitraže se sporoči organu, ki je pristojen za registracijo kolektivne pogodbe (Bohinc, 2000, str. 119).

3.2.7. Evidenca in objava kolektivne pogodbe

(ZKoIP, 2006) Kolektivne pogodbe sklenjene za območje države, se vpisujejo v evidenco kolektivnih pogodb. V evidenco se vpiše naziv, podpisnik, datum sklenitve, začetek in prenehanje veljavnosti, spremembe in dopolnitve, pristop k že sklenjeni kolektivni pogodbi ter morebitna ugotovitev razširjene veljavnosti celotne ali dela kolektivne pogodbe. Evidenco kolektivnih pogodb vodi ministrstvo, pristojno za delo.

Stranki kolektivne pogodbe se dogovorita tudi o načinu njene objave. Ne glede na dogovor pa morajo biti kolektivne pogodbe, sklenjene za območje države, skupaj s potrdilom o vpisu v evidenco objavljene v Uradnem listu Republike Slovenije.

SKLEP

Delo je kategorija, ki je posebej zavarovana z ustavo. Položaj zaposlenih je zavarovan na področju človekovih pravic in svoboščin in tudi na področju gospodarsko-socialnih razmerij. Ustava je temelj, na katerega se opira ta zakonska ureditev dela ter ureditev dela s podzakonskimi predpisi. Delovna razmerja se urejajo tudi s kolektivnimi sporazumi in splošnimi akti organizacij.

Ob notranji pravni ureditvi delovnih razmerij so delodajalci kot tudi državni organi dolžni upoštevati tudi pravila mednarodnega prava, ki urejajo delovna razmerja. Gre zlasti za ratificirane konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela, za dvostranske sporazume s posameznimi državami, akte OZN s področja gospodarsko-socialnih razmerij ter za akte Sveta Evrope.

Po skoraj osmih letih priprav in razprav, tako v strokovni javnosti, predvsem pa med socialnimi partnerji, je Državni zbor Republike Slovenije 24. aprila 2002 sprejel novi Zakon o delovnih razmerjih. ZDR je vsekakor eden od zakonov, ki je prinesel korenite spremembe na področju delovnih razmerij. Gre za moderen, z evropsko zakonodajo usklajen akt, ki uspešno in učinkovito ureja individualna delovna razmerja. Zakon vsebinsko prinaša uskladitev z novim sistemom organiziranosti in delovanja samostojne države ter uskladitev razmerij med delavci in delodajalci v spremenjenih lastninskih in tržnih razmerah. Med najpomembnejše novosti lahko uvrstimo predvsem pogodbeno naravo delovnih razmerij, nov način ureditve prenehanja delovnega razmerja z redno in izredno odpovedjo o zaposlitvi, zakonsko definiranje plače, dodatkov in nadomestila za opravljeno delo.

ZDR uspešno in učinkovito ureja individualna delovna razmerja, saj vzpostavlja pogoje za pogodbeni odnos med delodajalcem in delavcem, ki naj bi omogočal večje zadovoljstvo tako delavca kot delodajalca. Predvsem je pomembna večja vključenost delavca v proces pogajanj o vsebino pogodbe o zaposlitvi. Zakon do neke mere ščiti interese delavca v odnosu do delodajalca, ki je močnejša stranka.

ZDR velja od leta 2003, vendar usklajevanja o spremembah Zakona o delovnih razmerjih še vedno potekajo. Vlada Republike Slovenije je na seji ekonomsko-socialnega sveta uradno predstavila teze sprememb zakona o delovnih razmerjih. Sledila sta burna razprava in oster odziv tako pri delodajalcih kot sindikatih. Za delodajalce so bile vladne teze predvsem odstop od sprejetih reformnih usmeritev in absolutno premajhen korak k večji konkurenčnosti slovenskega gospodarstva, sindikati pa so sprejeli reforme kot nepotrebne ali vsaj premalo preišljene (Šercer, 2006, str. 16). Pogajanja o spremembah in dopolnitvah zakona se vedno tečejo, kdaj in kako se bodo končala, ni mogoče predvideti. Za zdaj ostaja večina predlaganih sprememb neusklajenih.

Sindikati ocenjuje, da ni nobenih utemeljenih razlogov, da se raven pravic delavcev zniža. Z zakonom in kolektivnimi pogodbami določena raven pravic delavcev ne more biti ovira za hitrejši gospodarski in socialni razvoj. Prav tako ne smemo enačiti ravni pravic delavcev s stroški dela. Na stroške dela vpliva veliko dejavnikov ne le ZDR in kolektivne pogodbe. Sindikati menijo, da bi vse spremembe in dopolnitve zakona morali sprejeti s soglasjem. Po oceni sindikatov je preteklo še premalo časa od uveljavitve zakona in začetka njegovega izvajanja, da bi ga bilo smiselno temeljito spremeniti (Miklič, 2006, str. 16-17). Na drugi strani pa delodajalci menijo da je potrebno zakon spremeniti in ustvariti sistem, ki ne le

ščiti delavce, temveč tudi delodajalcev omogoča, da se lahko učinkovito prilagodijo spremembam na trgu.

Če bi se uresničili predlogi sprememb Zakona o delovnih razmerjih, ki jih zagovarjajo vlada in delodajalci kot so: razširitev podlage za sklepanje pogodb za določen čas, krajšanje odpovednih rokov in zniževanje odpravnin, zamenjava dodatka za delovno dobo z dodatkom za stalnost, izločitev časa za malico iz delovnega časa oziroma podaljšanje delovnega tedna na 42,5 ur, vezava izplačila regresa na dejansko izrabo dopusta, črtanje povračila stroškov za prevoz na delo, zniževanje nadomestila za prehrano za tiste, ki delajo manj kot 8 ur, omejevanje vpliva sindikatov, bi se položaj delavcev precej poslabšal. Čez čas bomo videli kaj bo prinesla prihodnost. Ali se bo položaj delavcev poslabšal ali ne?

Na drugi strani pa imamo končno Zakon o kolektivnih pogodbah. ZKoIP ureja stranke, hierarhijo kolektivnih pogodb in postopek sklenitve ter naknadnega pristopa h kolektivni pogodbi, njeno obliko, veljavnost, prenehanje kolektivne pogodbe, reševanje sporov ter evidenco ZKoIP izhaja iz temeljnega načela, da naj bo sklepanje kolektivnih pogodb svobodno in prostovoljno, kar do sedaj ni bilo izvedeno predvsem zaradi določil stare delavnopravne zakonodaje. Zato zakon ne predpisuje obvezne vsebine kolektivnih pogodb, niti ne določa vrst kolektivnih pogodb in ravni, na katerih naj bi se te sklepale.

Z ZKoIP so natančneje uredili področje kolektivnih pogodb, ga približali zakonodaji drugih evropskih držav in s tem dosegli izboljšanje pogojev na področju dela. Ali bodo potrebne spremembe in dopolnitve tudi tega zakona, bo pokazal čas.

LITERATURA

1. Adamič Gašper: Urejanje delovnih razmerij s splošnim aktom delodajalca. Pravna praksa – časopis za pravna vprašanja, Ljubljana, 33-34 (7.10.2004), str. 27.
2. Aristovnik Aleksander, Bovha Simona, Kumar Andrej: Mednarodna ekonomika. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2001. 131 str.
3. Belopavlovič Nataša: Delovna razmerja. Ljubljana : Ministrstvo za notranje zadeve RS, 2004. 65 str.
4. Bohinc Rado: Nova delovna razmerja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2000. 325 str.
5. Bohinc Rado: Delovna in uslužbenska razmerja. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 2004. 442 str.
6. Cvetko Aleksej et al.: Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 2004. 557 str.
7. Glazer Jože et al.: Politika zaposlovanja. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2002. 498 str.
8. Grilc Peter et al.: Uvod v pravo. Ljubljana : DZS, 2004. 300 str.
9. Jurančič Ilja, Kyovsky Rudi, Novak Mitja: Sindikalno pravo. Ljubljana : Uradni list Republike Slovenije, 1992. 188 str.
10. Končar Polonca: Mednarodno delovno pravo. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 1993. 187 str.
11. Kozmik Vera, Salecl Tanja: Zakon o enakih možnostih (Primerjalna analiza). Ljubljana : Vlada Republike Slovenije, urad za žensko politiko, 1999. 119 str.
12. Kresal Barbara: Pravna ureditev plače. Ljubljana : Bonex, 2001. 440 str.
13. Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Senčur Peček Darja: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Ljubljana : Primath, 2002. 823 str.
14. Mežnar Drago: Delovno pravo. Ljubljana : Založba moderna organizacija, 2000. 214 str.

15. Mežnar Drago: Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Pravna praksa – časopis za pravna vprašanja, Ljubljana, 36 (21.9.2006), str. VIII.
16. Mežnar Drago, Rous Helena: Kako postopati v delovnih razmerjih. Ljubljana : Inštitut za delovna razmerja, 2005. 135 str.
17. Miklič Gregor: Novela ZDR in sindikati. . Pravna praksa – časopis za pravna vprašanja, Ljubljana, 28 (20.7.2006), str. 16-17.
18. Novak Janez: Delovni spori. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 2004. 487 str.
19. Šercer Miha: Spreminjanje ZDR. . Pravna praksa – časopis za pravna vprašanja, Ljubljana, 26 (6. 7.2006), str. 16.
20. Šinkovec Janez, Tratar Boštjan: Pogodba o zaposlitvi in drugi obrazci po novem zakonu o delovnih razmerjih. Ljubljana: Primath, 2003. 239 str.
21. Vodovnik Zvone: Pravna ureditev zaposlovanja in dela. Koper: Visoka šola za management, 1998. 55 str.
22. Vodovnik Zvone: Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Ljubljana: Fakulteta za upravo, 2003. 239 str.
23. Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili Nataše Belopavlovič. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 2003a. 302 str.

VIRI

1. Brezovnik Alenka: Kolektivna pogodba je poslej prostovoljna. [URL: <http://zaposlitev.dnevnik.si/aktualno/?n=99>] 30.7.2006.
2. Evropska socialna listina. [URL: <http://www.gov.si/mddsz/index.php?CID=165&ID=644>], 30.3.2006.
3. Evropsko delovno pravo. Ljubljana : Gospodarski vestnik, 2005. 447 str.
4. Kolektivne pogodbe. [URL: <http://www.ius-software.si/Baze/REGI/92.htm>], 20.8.2006.
5. Seznam registriranih kolektivnih pogodb. [URL: http://www.mddsz.gov.si/index.php?id=6786&no_cache=1], 20.8.2006.

6. Predlog zakona o kolektivnih pogodbah (ZKoIP). (Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, št. 2/2006).
7. Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS; št. 56/2002).
8. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002).
9. Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006).

KRATICE

CEEP – Evropski center za podjetja z javno udeležbo

EGS – Pogodba o Evropski gospodarska skupnosti

ES – Evropski svet

ESL – Evropska socialna listina

EU – Evropska unija

MOD – Mednarodna organizacija dela

OZN – Organizacija združenih narodov

PKP – Podjetniška kolektivna pogodba

UNICE – Združevanje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij

UTUC – Evropska konfederacija sindikalistov

ZDR – Zakon o delovnih razmerjih

ZJU – Zakon o javnih uslužbencih

ZKoIP – Zakon o kolektivnih pogodbah

ZTPDR – Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja

PRILOGE

PRILOGA 1

Za urejanje področja delovnih razmerij so najpomembnejši predvsem naslednji zakoni:

- Zakon o delovnih razmerjih,
- Zakon o javnih uslužbencih,
- Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001,
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev,
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih,
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških,
- Zakon o delavcih v državnih organih,
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih,
- Zakon o jamstvenem in preživninskem skladu Republike Slovenije,
- Zakon o inšpekciji dela,
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju,
- Zakon o evidencah na področju dela,
- Zakon o praznikih in dela prostih dnevih Republike Slovenije,
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov,
- Zakon o stavki,
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti,
- Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb,
- Zakon o kriterijih in načinu sofinanciranja uresničevanja pravic presežkov delavcev,
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu,
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- Obligacijski zakonik
- Zakon o kolektivnih pogodbah.

Vir: Mežnar, Rous, 2005, str. 16-17.

PRILOGA 2

Na nacionalni splošni ravni so sklenjene naslednje kolektivne pogodbe:

- Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list RS, št. 26/1991-I, 129/2004)
- Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 6/2000, 103/2004)
- Kolektivna pogodba elektrogospodarstva (Uradni list RS, št. 38/1996, p. 45/1996, 100/2004, 81/2005)
- Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije (Uradni list RS, št. 44/1996, 100/2004, 81/2005)
- Kolektivna pogodba celulozne, papirne in papirno predelovalne dejavnosti (Uradni list RS, št. 7/1998, 78/2000, 37/2002, 101/2004, 79/2005)
- Kolektivna pogodba grafične dejavnosti (Uradni list RS, št. 51/1998, 64/2001, 103/2004, 79/2005)
- Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti (Uradni list RS, št. 43/2000, p. 77/2000, 24/2001, 46/2001, 78/2001, 117/2004)
- Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije (Uradni list RS, št. 44/1998, 64/2004, 132/2004, 79/2005)
- Kolektivna pogodba za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 9/1998, 78/2004, 91/2004, 79/2005)
- Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti (Uradni list RS, št. 5/1998, 6/2001, 108/2001, 5/2003, 114/2003, 106/2004, 46/2005, 94/2005)
- Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti (Uradni list RS, št. 1/2005, 100/2005)
- Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije (Uradni list RS, št. 67/1995, 13/1997)
- Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije (Uradni list RS, št. 17/2005)
- Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 58/2001, p. 25/2002, 70/2004, 68/2005, 78/2005)
- Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije (Uradni list RS, št. 32/1998, 94/2004, 72/2005)
- Kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu Slovenije (Uradni list RS, št. 67/1999, p. 69/1999)
- Kolektivna pogodba za cestno gospodarstvo (Uradni list RS, št. 21/1998, 108/2001)
- Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa (Uradni list RS, št. 69/1994, 11/1995, 34/1996, 24/1998, 47/1998, 45/1999, 56/2000, 67/2001, 75/2002, 79/2005)
- Kolektivna pogodba za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost (Uradni list RS, št. 15/1995, 14/1999)
- Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije (Uradni list RS, št. 60/1998, 6/2005, 83/2005)

- Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 81/2004, 112/2004)
- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 10/1998, 110/1999, 23/2002, 73/2003, 90/2004)
- Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije (Uradni list RS, št. 83/1997, 84/2001, 87/2004, 139/2004)
- Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Uradni list RS, št. 9/1998, 35/2000, 117/2004, 87/2005)
- Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti Slovenije (Uradni list RS, št. 94/2004, 8/2005, 71/2005)
- Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn ter za kovinsko in elektroindustrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 37/1996, 14/1999, 50/1999, 73/2000, 25/2002, 60/2002, 79/2004, 4/2005)
- Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja (Uradni list RS, št. 73/2000)
- Kolektivna pogodba za poštno in kurirske dejavnosti (Uradni list RS, št. 50/2003, 94/2004)
- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 18/1991-I, 53/1992, 34/1993, 12/1994, 15/1994, 27/1994, 59/1994, 80/1994, 64/1995, 37/1997, 3/1998, 39/1999, p. 40/1999, 99/2001, 73/2003)
- Kolektivna pogodba za poklicne novinarje (Uradni list RS, št. 31/1991-I)
- Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost (Uradni list RS, št. 45/1992, p. 50/1992, 5/1993, 50/1994, 45/1996, 51/1998, p. 73/1998, 106/1999, 107/2000, 64/2001, p. 84/2001, 85/2001)
- Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 14/1994, 15/1994, 22/1996, p. 23/1996, 39/1998, p. 46/1998, 97/2000)
- Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Uradni list RS, št. 15/1994, 57/1995, 19/1996, 56/1998, 76/1998, 102/2000, 62/2001)
- Kolektivna pogodba za kulturne dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 45/1994, 39/1996, 82/1999, 102/2000, 52/2001, 64/2001)
- Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi (Uradni list RS, št. 60/1998, 73/1998, 63/1999, 73/2000)
- Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/1994, 49/1995, 34/1996, p. 45/1996, 51/1998, 28/1999, 39/2000, 56/2001, 64/2001, 56/2002)
- Kolektivna pogodba o oblikovanju pokojninskega in invalidskega načrta za javne uslužbenke (Uradni list RS, št. 11/2004)
- Kolektivna pogodba cestnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 135/2004)
- Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (Uradni list, 76/2006)

Vir: Seznam registriranih kolektivnih pogodb, 2006.

PRILOGA 3

V nadaljevanje so navedene le pomembnejše od 67 konvencij MOD, ki jih je ratificirala oziroma katerih nasledstvo veljavnosti je ratificirala Republika Slovenija:

- Konvencija št. 14 o tedenskem odmoru v industrijskih podjetjih, 1921
- Konvencija o pogodbi o zaposlitvi mornarjev, 1926
- Konvencija št. 29 o prisilnem in obveznem delu, 1930
- Konvencija št. 45 o zaposlovanju žensk pri podzemeljskih delih v rudnikih vseh kategorij, 1935
- Konvencija št. 87 o nočnem delu žensk v industriji, 1948
- Konvencija št. 89 o nočnem delu otrok v industriji, 1948
- Konvencija št. 90 o plačanem letnem dopustu mornarjev, 1949
- Konvencija št. 91 o delavcih migrantih, 1949
- Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949
- Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju žensk in moških za enako delo, 1951
- Konvencija št. 103 o varstvu materinstva, 1962
- Konvencija št. 105 o odpravi prisilnega dela, 1957
- Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958
- Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu, 1970
- Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju, 1971
- Konvencija št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja, 1973
- Konvencija št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje, 1975
- Konvencija št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti, 1975
- Konvencija št. 156 o enakih možnosti delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981
- Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, 1983
- Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, 1983
- Poročilo št. 162 o starejših delavcih, 1980.

Vir: Mežnar, 2000, str. 40-42.

PRILOGA 4

V ESL so določene naslednje pravice:

- pravica do dela,
- pravica do pravičnih delovnih razmer,
- pravica do varnih in zdravih delovnih razmer,
- pravica do pravičnega plačila,
- pravica do organiziranja,
- pravica do kolektivnih pogajanj,
- pravica otrok in mladine do varstva,
- pravica zaposlenih delavk do porodniškega dopusta,
- pravica do poklicnega usmerjanja,
- pravica do poklicnega usposabljanja,
- pravica do varstva zdravja,
- pravica do socialne varnosti,
- pravica do socialne in zdravstvene pomoči,
- pravica do uživanja storitev socialnih služb,
- pravica invalidnih oseb do neodvisnosti, vključevanja v družbo in sodelovanja v življenjski skupnosti,
- pravica družine do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva,
- pravica otrok in mladostnikov do socialnega, pravnega in ekonomskega varstva,
- pravica do opravljanja pridobitne dejavnosti na ozemlju drugih strank,
- pravica delavcev migrantov in njihovih družin do varstva ter pomoči,
- pravica do enakih možnosti in enake obravnave v zadevah, ki so v zvezi z zaposlitvijo in poklicem, brez razlikovanja na osnovi spola,
- pravica do obveščanja in posvetovanja,
- pravica do sodelovanja pri določanju in izboljšanju delovnih razmer in delovnega okolja,
- pravica starejših oseb do socialnega varstva,
- pravica do varstva pri prenehanju zaposlitve,
- pravica delavcev do varstva njihovih zahtevkov pri plačilni nesposobnosti njihovega delodajalca,
- pravica do dostojanstva pri delu,
- pravica delavcev z družinskimi odgovornostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja,
- pravica predstavnikov delavcev do varstva v podjetju in ugodnosti, ki jim pripadajo,
- pravica do obveščanja in posvetovanja v kolektivnih postopkih odpuščanja presežne delovne sile,
- pravica do varstva pred revščino in izločitvijo iz družbe,
- pravica do stanovanja.

Vir: Bohinc, 2000, str. 29.

PRILOGA 5

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA DOLOČEN ČAS

Na podlagi 9., 29. člena in *(ustrezna alineja)* 52. člena zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS; št. 42/02, v nadaljevanju: ZDR) sklepata:

1. Delavec (*ime in priimek*) rojen, s stalnim prebivališčem, davčna številka, EMŠO, v nadaljevanju: delavec

in

2. Delodajalec (*firma in sedež*), davčna številka, ki ga zastopa, v nadaljevanju: delodajalec

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI (za določen čas)

Uvodna določba

1. člen

Delavec in delodajalec sklepata pogodbo o zaposlitvi (v nadaljevanju: pogodba) za opravljanje dela na delovnem mestu Za določen čas, na podlagi *(ustrezna alineja prvega odstavka 52. člena ZDR)*.

(Opomba: Trajanje take pogodbe mora biti v pogodbi določeno ali vsaj določljivo kot na primer do vrnitve delavke, ki se nadomešča, začasno povečan obseg dela..., v nasprotnem primeru se po drugem odstavku 10. člena ZDR domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas.)

Delavec bo delo na delovnem mestu iz prejšnjega odstavka nastopil dne Za upravičene razloge, zaradi katerih delavec ne začne delati, štejejo: *(Navedemo razlog – na primer razlogi višje sile, prometna nesreča, nepravočasna vrnitev s potovanja in drugo.)*

Delavec prebiva v *(kraj, ulica, številka)*, od koder se tudi vozi na delo. Delodajalec bo pošiljal pošto delavcu nanj naslov njegovega prebivališča.

Opredelevitev delovnega mesta

2. člen

Na delovnem mestu bo delavec opravljal naslednja dela (*navedemo vrsto del s kratkim opisom*):

V primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo (*navedemo kolektivno pogodbo z naslovom in datumom sklenitve*), bo delavec opravljal tudi drugo delo, ki ga bo odredil delodajalec.

Opravljanje dela

3. člen

Svoje delo po tej pogodbi bo delavec opravljal redno, vestno, pravočasno, strokovno in kakovostno in z vso potrebno skrbnostjo in odgovornostjo, kot zahteva narava dela, in pri tem upošteval organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu. Pri delu bo v celoti upošteval zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti, ki izhajajo iz opravljanja dela, za katero se sklepa ta pogodba.

Kraj opravljanja dela

4. člen

Delo po tej pogodbi bo delavec opravljal na sedežu delodajalca (v poslovnih prostorih delodajalca) na naslovu, v enoti(ah) delodajalca na naslovu(ih)

VARIANTA:

... zunaj poslovnih prostorov delodajalca (na gradbiščih, na deloviščih) v državi, v kateri delodajalec stalno opravlja dejavnost, za katero je registriran (v tujini pod pogoji iz 211. in 212. člena ZDR);

VARIANTA:

... delavec bo ne glede na določbo tega člena opravljal delo tudi v drugih poslovnih prostorih ali enotah delodajalca v primerih

Delovni čas

5. člen

Delavec bo delo opravljal s polnim delovnim časom v trajanju(*od 36 do 40*) ur tedensko. Delovni čas je enakomerno razdeljen na pet dni v tednu, od ponedeljka do petka.

Plačilo za delo

6. člen

Stranki sta sporazumni, da znaša osnovna plača za delo po tej pogodbi ob upoštevanju

zahtevnosti dela in ob doseganju normalnih delovnih rezultatov v času sklenitve pogodbe Tolarjev bruto.

Delavec ima pravico do dodatkov, ki so določeni v zakonu, razen dodatka za, ki so že zajeti v osnovni plači.

Osnovna plača iz prejšnjega odstavka se lahko poveča ali zmanjša zaradi uspešnosti oziroma neuspešnosti delavca v skladu z merili, določenimi s PKP (podjetniška kolektivna pogodba), sklenjeno dne

Delavec je opravičen do dela plače iz naslova uspešnosti poslovanja. Prispevek delavca k doseženim rezultatom poslovanja se ugotavlja v skladu z merili, določenimi s PKP.

Delavec je upravičen do drugih vrst plačil *(navedemo druga plačila za delo v skladu s prvim odstavkom 126. člena in petim odstavkom 134. člena ZDR).*

7. člen

Plača se izplačuje mesečno, in sicer *(navedemo točen datum izplačila, ki ne sme biti kasnejši od 18. v mesecu)* za pretekli mesec, z nakazilom na osebni račun, ki ga delavec sporoči delodajalcu.

Če izplačni dan ni delovni dan pri delodajalcu, se plača izplača delavcu prvi naslednji delovni dan.

Na enak način se izplačujejo tudi ustrezna nadomestila plač, ki bremenijo delodajalca. Delavec mora pravočasno predložiti potrebna dokazila, ki ga upravičujejo do izplačila nadomestila.

Letni dopust

8. člen

Delavec je v tekočem letu opravičen do dni letnega dopusta *(opomba: preračuna se sorazmerni del letnega dopusta – 1/12 za vsak mesec dela v koledarskem letu)*, v naslednjem letu pa do dni letnega dopusta *(opomba: 1/12 dopusta za vsak mesec dela v koledarskem letu)*. Delavec po izteku vsakega meseca dela izrabi dni (varianta: 1/12) letnega dopusta. Če to iz objektivnih razlogov ni mogoče ali če se delavec tako dogovori z neposredno nadrejenim vodjem, delavec (preostali) del letnega dopusta izrabi pred prenehanjem delovnega razmerja.

(Navedeno velja v primeru, d se pogodba o zaposlitvi sklene v drugi polovici leta in traja v naslednje leto ter preneha veljati pred 1. julijem.)

VARIANTA:

Delavec je opravičen do dni letnega dopusta (*preračuna se sorazmerni del letnega dopusta – 1/12 za vsak mesec dela*). Delavec lahko po izteku vsakega meseca dela izrabi (dni, 1/12) letnega dopusta. Če to iz objektivnih razlogov ni mogoče ali če se delavec tako dogovori z neposredno nadrejenim vodjem, delavec (preostali) del letnega dopusta izrabi pred prenehanjem delovnega razmerja.

(Navedeno velja v primeru, da se pogodba o zaposlitvi sklene v prvi polovici leta in traja manj kot šest mesecev.)

VARIANTA:

Delavcu pripada letni dopust v trajanju, kot izhaja iz ZDR (varianata: delavcu pripada letni dopust v skladu z ZDR in kriteriji, določenimi v PKP, sklenjeni dne). Delavec izrablja letni dopust v skladu z letnim razporedom delovnega časa in v skladu z dogovorom z delodajalcem.

(Navedeno velja v primeru, da se pogodba o zaposlitvi sklene za daljše časovno obdobje – na primer za celo koledarsko leto ali za dve koledarski leti.)

Odpovedni roki

9. člen

Če odpove pogodbo delavec pred potekom časa, za katerega je bilo sklenjeno delovno razmerje, je odpovedni rok 30 dni.

Če odpove pogodbo delodajalec iz poslovnega razloga, iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga, se upoštevajo minimalni odpovedni roki, določeni v 92. členu ZDR.

Kolektivne pogodbe oziroma splošni akti, ki zavezujejo pogodbeni stranki

10. člen

Za razmerja pogodbenih strank se uporabljajo naslednje kolektivne pogodbe (*splošni akti delodajalca le v primeru, če ni pri delodajalcu organiziranega sindikata v skladu z 208. členom ZDR*):

- Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, Uradni list RS, št.,
- Kolektivna pogodba na ravni dejavnosti (natančna opredelitev),
- Podjetniška kolektivna pogodba (natančna opredelitev).

Končne določbe

11. člen

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da se v primerih, ko se sklicujeta na veljavne kolektivne pogodbe, upoštevajo tudi njihove spremembe in dopolnitve.

12. člen

Ta pogodba je sestavljena v izvodih, od katerih prejme delavec izvodov in delodajalec izvodov.

13. člen

Ta pogodba začne veljati z dnem, ko jo podpišeta obe pogodbeni stranki.

V, dne

Delavec

.....

Delodajalec

.....

Vir: Cvetko et al., 2004, st. 98-102.

POGODBA O ZAPOSLOTVI ZA NEDOLOČEN ČAS

Na podlagi 9., 29. člena zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS; št. 42/02, v nadaljevanju: ZDR), kolektivne pogodbe in splošnih aktov sklepata:

1. Delavec (*ime in priimek*) rojen, s prebivališčem, davčna številka, EMŠO, v nadaljevanju: delavec

in

2. Delodajalec (*firma in sedež*), davčna številka, ki ga zastopa, v nadaljevanju: delodajalec

naslednjo

POGODBO O ZAPOSLOTVI (za nedoločen čas)

Uvodna določba

1. člen

Delavec in delodajalec sklepata pogodbo o zaposlitvi (v nadaljevanju: pogodbo) za opravljanje dela na delovnem mestu za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Prebivališče delavca

2. člen

Pogodbeni stranki nesporno ugotavljata, da delavec prebiva v (kraj, ulica, številka), od koder se tudi vozi na delo.

delavec soglaša, da se mu vsa pošta, ki mu jo bo pošiljal delodajalec, pošilja na naslov njegovega prebivališča.

Datum nastopa dela

3. člen

Delavec bo nastopil delo dne oburi tako, da se oglasi(*na primer v kadrovski službi*).

Upravičeni razlogi, zaradi katerih delavec ne nastopi delo dne, se štejejo (*navedemo razloge, ki se lahko štejejo za upravičene, da delavec ne nastopi dela dne, kot je*

določeno v pogodbi o zaposlitvi, na primer: razlogi višje sile, nepravočasna vrnitev s potovanja in drugo).

Delovno mesto oziroma vrsta del

4. člen

Delavec bo opravljal na delovnem mestu naslednja dela (navedemo vrsto del s kratkim opisom). Podrobneje so dela določena v aktu o sistematizaciji delovnih mest.

Kraj opravljanja dela

5. člen

Delavec bo opravljal delo na sedežu delodajalca.

VARIANTA:

Delavec bo opravljal delo v krajih, kjer delodajalec opravlja svojo dejavnost, odvisno od pogodb, ki jih je oziroma bo delodajalec sklenil z naročniki storitev. V konkretni kraj opravljanja dela bo delavec napoten po odredbi delodajalca.

Poskusno delo

6. člen

Delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi s poskusnim delom, ki traja

Spreminjanje in ocenjevanje poskusnega dela

7. člen

Poskusno delo delavca spremlja (na primer: ocenjevalec), ki ima najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe kot delavec. Ocenjevalec mora pred potekom poskusnega dela izdelati poročilo o poteku in oceni poskusnega dela. Iz ocene mora biti razvidno, ali je delavec sposoben opravljati dela, za katera je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Svojo oceno mora razložiti. Poročilo mora vročiti upravi in delavcu na poskusnem delu.

Dnevni in tedenski delovni čas in njegova razporeditev

8. člen

Delovni čas delavca traja (36, 37, 38, 39, 40) ur tedensko.

Delovni čas je enakomerno razporejen od ponedeljka do petka od 8. do 16. ure.

Delovni čas se lahko med letom začasno prerazporedi v primerih izjemnih potreb delovnega procesa oziroma organizacijskega dela (kot so na primer povečan obseg naročil

poslovnih partnerjev, povečane dobave dobaviteljev, odsotnost večjega števila delavcev in podobno). Polni delovni čas se upošteva kot povprečna delovna obveznost v obdobju mesecev (*največ šest mesecev, če KP dejavnosti to dopušča, pa največ dvanajst mesecev*). Delavca se o začasni prerazporeditvi pisno obvesti

Plačilo za delo

9. člen

Osnovna mesečna plača delavca je tolarjev bruto.

Določena je z razvrstitvijo delovnega mesta v plačilni razred tarifnega razreda. Delavec dosega stodontne delavne rezultate, če izvršuje dela, določena v 4. členu te pogodbe 8ali če dosega plan dela (normo), določen v prilogi te pogodbe).

Delavec ima pravico do dodatkov, ki so določeni v ZDR in kolektivnih pogodbah, razen dodatkov za, ker so že zajeti v osnovni plači.

Delavcu pripada delovna uspešnost v skladu z merili, določenimi v kolektivni pogodbi, sklenjeni dne

Delavec je upravičen do dela plače za poslovno uspešnost v skladu z določili kolektivne pogodbe, sklenjene dne

Delavec je upravičen do drugih vrst plačil v skladu s prvim odstavkom 126. člena ZDR (*navedemo druga plačila v naravi, ali v denarju, ali v vrednostnih papirjih, na primer nastanitev, uporaba službenega avtomobila v zasebne namene, izobraževanje, ki ni povezano z zaposlovanjem, nagrade v naravi ali v denarju ali druga*).

Delavec je upravičen do povračila stroškov v zvezi s prihodom in odhodom na delovno mesto in z dela, prehrano med delom in povračila stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del na službenih potovanjih, določenih z zakonom in kolektivno pogodbo, sklenjeno dne

Stroški v zvezi s prihodom in odhodom na delo in z dela se obračunajo glede na prebivališče, od koder delavec prihaja na delo, določeno v 2. členu te pogodbe.

Plača se izplačuje (*ne pozneje kot 18. v mesecu*) v mesecu za pretekli mesec na delavčev osebni račun pri

Letni dopust

10. člen

Delavcu pripada letni dopust v trajanju, kot izhaja iz ZDR.

delodajalec delavca najkasneje do obvesti o številu dni letnega dopusta za koledarsko leto.

VARIANTA:

Delavec je v koledarskem letu, v katerem je sklenil pogodbo, upravičen do letnega dopusta v trajanju dni.

V naslednjih letih trajanja delovnega razmerja delodajalec določi število dni letnega dopusta, ki pripadajo delavcu, na podlagi dokazil delavca o izpolnjevanju pogojev (kriterijev) za določitev števila dni letnega dopusta, ki izhajajo iz ZDR, in o tem obvesti delavca najkasneje do

11. člen

Delavec izrabi letni dopust v skladu s planom izrabe letnega dopusta in po predhodnem dogovoru z neposredno nadrejenim vodjem.

Disciplinska in odškodninska odgovornost

12. člen

Delavec je disciplinsko in odškodninsko odgovoren po določilih zakona in kolektivne pogodbe dejavnosti ter pravilih reda in discipline

Izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavca

13. člen

Delavec ima pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa oziroma interesi delodajalca za ohranitev zaposlitve, izpopolnjevanje strokovnega znanja in razvijanje svojih delovnih zmožnosti. Delavec se vključuje v posamezne oblike izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja na podlagi letnega plana izobraževanja, izpopolnjevanja, usposabljanja in sprotnih potreb delovnega procesa. Delavcu pripada v času izobraževanja nadomestilo plače in vsi pripadajoči stroški v skladu s kolektivno pogodbo

(Opomba: O izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju delavca se pogodbeni stranki dogovorita v posebni pogodbi o izobraževanju, usposabljanju in izpopolnjevanju.)

Konkurenčna klavzula

14. člen

Pogodbeni stranki ugotavljata, da delavec na svojem delovnem mestu pridobiva poslovna znanja in poslovne zveze, zato obstaja upravičen poslovni interes delodajalca, da delavec po prenehanju pogodbe o zaposlitvi teh znanj in zvez ne izkorišča pri opravljanju svoje dejavnosti.

Delavec(*največ dve leti*) po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, do katerega je prišlo delavčevi volji ali krivdi, ne sme na svoj ali tuj račun (niti v delovnem razmerju, niti na podlagi zastopniške pogodbe, pogodbe o svetovanju ali katere druge pogodbe, niti kot samostojni podjetnik, niti kot ustanovitelj, družbenik, direktor gospodarske družbe ali kako drugače) opravljati ali sodelovati v dejavnosti, pri kateri bi izkoriščal svoja poslovna znanja in poslovne zveze, ki jih je pridobil pri svojem delu ali v zvezi z delom pri delodajalcu. Kot primeri ravnanj v nasprotju s konkurenčno klavzulo se štejejo na primer:

Če delavec zaradi spoštovanja navedene klavzule ne bo mogel pridobivati zaslužka, primerljivega njegovi plači pri delodajalcu, mu bo delodajalec za čas spoštovanja konkurenčne klavzule mesečno izplačeval denarno nadomestilo v višini (*najmanj tretjine povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi*), če pa je razlika med delavčevim (mesečnim oziroma na mesec preračunanim) zaslužkom v času veljavnosti konkurenčne klavzule in delavčevo povprečno mesečno plačo v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi manjša od tretjine delavčeve povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, pa samo v višini te razlike.

Delodajalec bo delavcu začel izplačevati nadomestilo iz prejšnjega odstavka na podlagi njegove pisne zahteve, v kateri je delavec delodajalcu dolžan sporočiti tudi, ali je zaposlen oziroma se ukvarja s pridobitno dejavnostjo in kolikšen zaslužek pri tem dobiva. Delavec je dolžan delodajalcu sporočiti tudi vsako kasnejšo zaposlitev oziroma opravljanje pridobitne dejavnosti v obdobju, na katero se nanaša konkurenčna klavzula, in svoj zaslužek, ki ga na ta način pridobiva. Če delavec tega sporoči in mu delodajalec izplača nadomestilo, ki presega razliko med delavčevo povprečno plačo pri delodajalcu in delavčevim zaslužkom v času veljavnosti konkurenčne klavzule, lahko delodajalec terja vračilo preveč izplačanega nadomestila.

Če delavec krši konkurenčno klavzulo, je dolžan delodajalcu povrniti zaradi tega nastalo škodo in izgubljeni dobiček.

Odpovedni rok

15. člen

Če odpove pogodbo o zaposlitvi delavec, je dolžina odpovednega roka odvisna od zahtevnosti del:

- | | |
|-------------------------|-----------|
| - I., II., III. skupina | -30 dni |
| - IV. V. skupina | - 60 dni |
| - VI:skupina | - 90 dni |
| - VII: skupina | - 120 dni |
| - VIII. skupina | - 150 dni |

VARIANTA:

Če odpove pogodbo o zaposlitvi delavec, je dolžina odpovednega roka odvisna od delovne dobe pri delodajalcu:

- | | |
|-------------------|-----------|
| - manj kot 1 leto | - 30 dni |
| - od 1 do 5 let | - 60 dni |
| - od 5 do 10 let | - 90 dni |
| - od 10 do 15 let | - 120 dni |
| - nad 15 let | - 150 dni |

Če pogodbo odpove delodajalec, se odpovedni roki določijo v skladu z drugim odstavkom 92. člena ZDR oziroma kolektivno pogodbo.

Veljavnost kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca

16. člen

Delodajalca in delavca zavezujejo naslednje kolektivne pogodbe in splošni akti, ki določajo delovne pogoje delavca:

- Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti
- Kolektivna pogodba na ravni dejavnosti
- Podjetniška kolektivna pogodba
- Pravilnik o notranji organiziranosti in sistematizaciji delovnih mest z dne
- Pravilnik o povračilu stroškov v zvezi z delom z dne
- Pravilnik o varovanju poslovnih skrivnosti z dne
- Pravilnik reda in discipline z dne

Predhodne in končne določbe

Spremembe in dopolnitve kolektivnih pogodb in splošnih aktov

17. člen

Pogodbeni stranki sta sporazumni, da se v premerih, ko se sklicujeta na veljavne kolektivne pogodbe ali splošne akte delodajalca, upoštevajo tudi njihove spremembe in dopolnitve.

Neupravičena odsotnost

18. člen

Če delavec iz neupravičenega razloga na dan, ki je določen kot dan začetka dela, na pride na delo, se šteje, da pogodba o zaposlitvi ni sklenjena.

Veljavnost pogodbe o zaposlitvi

19. člen

Pogodba o zaposlitvi začne veljati z dnem podpisa obeh pogodbenih strank. S tem dnem preneha veljati prejšnja pogodba o zaposlitvi z dne (če ima delavec že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi).

20. člen

Pogodba o zaposlitvi je sklenjena v štirih izvodih, od katerih prejme enega delavec, enega vodja ter po enega kadrovska in računovodska služba.

V, dne

Delavec

.....

Delodajalec

.....

Vir: Cvetko et al., 2004, str. 77-85.