UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

ANALIZA DELOVNIH RAZMERIJ V DRUŽBI Z OMEJENO ODGOVORNSTJO

Ljubljana, oktober, 2016 ADRIJANA RADEKA

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Adrijana Radeka, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza delovnih razmerij v družbi z omejeno odgovornostjo pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem izr. prof. dr. Mitja Kovačem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 17.10.2016 Podpis študentke:_____

KAZALO

UVOD **1**

1 OPREDELITEV DELOVNIH RAZMERIJ **2**

1.1 Pogodba o zaposlitvi 3

1.1.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas 3

1.1.2 Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku 4

1.1.3 Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom 4

1.1.4 Pogodba o zaposlitvi glede na analizirano podjetje ter vpliv na gospodarstvo 5

2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH IN PRIMERI IZ ANALIZIRANEGA PODJETJA **6**

2.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi 6

2.1.1 Primer zlorabe bolniškega staleža v analiziranem podjetju 7

2.2 Plačilo za delo 8

2.2.1 Množično odpuščanje v analiziranem podjetju in vpliv dviga minimalne plače 9

2.3 Delovni čas 9

2.4 Odmori in počitki 10

2.5 Posebnosti urejanja delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov 10

2.5.1 Ureditev delovnega časa v analiziranem podjetju 11

2.5.2 Odmori in počitki v analiziranem podjetju 12

2.6 Letni dopust 12

2.6.1 Letni dopust v analiziranem podjetju 13

2.7 Varstvo invalidov 14

2.8 Dolžnost zaposlovanja invalidov 15

2.8.1 Primer iz analiziranega podjetja in mnenje delodajalca 15

3 POVZETEK ANALIZE PRIMEROV S PREDLOGI 16

3.1 Pogodbe o zaposlitvi 17

3.2 Bolniški stalež 17

3.3 Plačilni sistem 18

3.4 Delovni čas 19

3.5 Letni dopust 19

3.6 Zaposlovanje invalidov 20

SKLEP 20

LITERATURA IN VIRI 23

PRILOGE

UVOD

Področje delovnega prava se je skozi zgodovino spreminjalo. Z nastopom industrijske revolucije se je začelo urejanje pravic in dolžnosti delavcev. Elementi delovnega prava se spreminjajo in dopolnjujejo, da bi dosegli čim večjo fleksibilnost trga dela. V Sloveniji delodajalci dandanes stremijo k bolj fleksibilnim oblikam zaposlitev, saj take oblike zaposlitve omogočajo večje prilagajanje na spremembe gospodarstva (Simić, 2013). Fleksibilno zaposlovanje kot izraz označuje raznovrstne pravne značilnosti, skupno pa jim je, da delavec ne opravlja dela za delodajalca na podlagi tipičnih oblik pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ampak preko bolj prožnih oblik zaposlovanja, kot je na primer pogodba o zaposlitvi za določen čas (Tomažič, 2011).

Podjetje, ki ga analiziram, je pred kratkim spremenilo dejavnost. Ob tem je za podjetje začela veljati tudi druga kolektivna pogodba dejavnosti, ki je bila takrat, ko so spremenili dejavnost, že neveljavna. Na podlagi tega je podjetje moralo prenoviti in dodelati podjetniško kolektivno pogodbo.

Namen zaključne strokovne naloge je pogled na delovnopravno zakonodajo z vidika podjetja in vpliv delovnopravne zakonodaje na gospodarstvo. Cilj zaključne strokovne naloge je analizirati nekatera področja delovnega prava, ugotoviti, kaj v delovni zakonodaji delodajalcu predstavlja oviro, in to predstaviti na podlagi konkretnih primerov iz analiziranega podjetja, kakšen vpliv ima delovna zakonodaja na gospodarstvo in podati predloge za izboljšave za boljšo fleksibilnost trga dela.

V zaključni strokovni nalogi predstavljam Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 21/2013, 78/2013-popr., v nadaljevanju ZDR-1), nato pa na podlagi dokumentacije, kolektivne podjetniške pogodbe podjetja in pogovorov z več osebami iz podjetja analiziram ter predstavim ključne omejitve zakona za delodajalca, zaposlene in gospodarstvo. Na podlagi ugotovitev podam predloge za izboljšavo. S tem zasledujem tri temeljne cilje zaključne strokovne naloge, ki so: analizirati proučevana področja ZDR-1 in ugotoviti, ali obstajajo ovire v ZDR-1 za delodajalca ter kako to vpliva na gospodarstvo.

Zaključna naloga je razdeljena na tri osnovna poglavja. V prvem poglavju so predstavljena delovna razmerja, definicija delovnih razmerij, elementi delovnega razmerja, dotaknem se tudi pogodbe o zaposlitvi za določen čas in krajši delovni čas. Opisani so vpliv spremembe zakona v zvezi s pogodbo o zaposlitvi za določen čas in vplivi teh sprememb na gospodarstvo. V drugem poglavju opisujem nekatera poglavja iz Zakona o delovnih razmerjih in pri nekaterih poglavjih zakona podam primere iz podjetja, podam svoje mnenje in predstavim pomanjkljivosti ter kritične točke. Začnem z obravnavo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ob tem pa predstavim tudi primer iz zadevnega podjetja. Nadaljujem s predstavitvijo ureditve delovnega časa po ZDR-1 in ureditvijo v podjetju na podlagi pravilnika o delovnem času. Sledijo urejenost odmorov in počitkov po ZDR-1 ter v

podjetju, posebnosti urejanja delovnega časa, posvetim se tudi pravici do letnega dopusta, varstvu invalidov, ob tem podam primer iz analiziranega podjetja, in varstvu starejših delavcev, za kar prav tako podam primer iz podjetja. V tretjem poglavju pa povzemam ključne ugotovitve analize in podam predloge za izboljšave.

1 OPREDELITEV DELOVNIH RAZMERIJ

V Sloveniji je v 4. členu ZDR-1 opredeljena definicija delovnega razmerja, ki se glasi: »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.«

Iz definicije delovnega razmerja so razvidni temeljni elementi tega razmerja (Štrovs, 2008):

- delavec in delodajalec;
- prostovoljna vključitev obeh v delovni proces;
- delo za plačilo, osebno ali nepretrgano;
- po navodilih in nadzorom delodajalca.

Delovno pravo ureja takšna razmerja s področja odvisnega dela, kar pomeni, da se ne ukvarja z delom v splošnem smislu, ampak z odvisnostjo delavca in delodajalca, pri čemer delavec opravlja delo za delodajalca v delovnem razmerju in na podlagi sklenjene pogodbe.

V ZDR-1 je v prvem odstavku 9. člena določeno: »S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje.« Gre za proces sklepanja delovnega razmerja in, kot že omenjeno, se delavec prostovoljno vključi v delovni proces, pri katerem za plačilo ponudi svoje delo, pri tem pa ga delodajalec nadzira in mu daje navodila za nadaljnje delo. Iz tega lahko povzamemo, da sta bistvena elementa delovnega razmerja ponujeno delo in plačilo za opravljeno delo, bistvena značilnost tega pravnega razmerja pa je odvisnost delavca od delodajalca, pri čemer je delavec v podrejenem položaju (Kresal, 2009, str. 6).

V delovnem pravu ločimo dve vrsti delovnega razmerja: kolektivna delovna razmerja in individualna delovna razmerja. Kolektivna delovna razmerja nastajajo na različnih ravneh in z različnimi soudeleženci, na primer sindikati, ki so najpomembnejši udeleženec, in delavske organizacije. Sindikati sodelujejo pri kolektivnih pogajanjih z delodajalcem in z njim sklepajo kolektivne pogodbe (Kresal, 2009, str. 141–142). Z drugimi besedami povedano so to razmerja med zaposlenimi v organizaciji in delodajalcem. Položaj zaposlenih v podjetju je urejen na podlagi kolektivnih pogodb, predpisov in aktov delodajalca. Kolektivne pogodbe ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur.l. RS, št. 43/2006, v nadaljevanju ZKoIP). V njem je v prvem odstavku 1. člena tega zakona

navedena uporaba ZKoIP: »Ta zakon ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb.« Kolektivno pogodbo sklepajo sindikati in delodajalec. Individualna delovna razmerja pa so razmerja med delavcem in delodajalcem kot posameznikom, temelječa na sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, ki jo prav tako ureja ZDR-1 (Kresal, 2009).

1.1 Pogodba o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi je pogodba, s katero se ena stranka zaveže, da bo opravljala delo oziroma določeno dejavnost, medtem ko se druga stranka zaveže opravljeno dejavnost plačati (Topalovič, Klačanski, & Repnik, 2009, str. 81). V Sloveniji določa ZDR-1 posebnosti določanja pogodb o zaposlitvi, lahko bi rekli tudi različne tipe pogodb o zaposlitvi. Najpogosteje stranki skleneta pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, razen v primerih, ko ZDR-1 določa drugače (ZDR-1).

1.1.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas

V naslednjih primerih se lahko pogodba o zaposlitvi sklene za določen čas: za delo, ki je takšne narave, da traja določen čas, začasno nadomeščanje odsotnega delavca, če se obseg dela začasno poveča, pri zaposlitvi tujca ali osebe, ki je brez državljanstva in ima delovno dovoljenje za določen čas, pri zaposlitvi poslovodne osebe ali prokurista, pri zaposlitvi vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov, za opravljanje sezonskega dela, zaradi priprave na delo, usposabljanja, izobraževanja ali usposabljanja za delo, opravljanja javnih del, zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi potrdila pristojnega organa in dokončne odločbe, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu, opravljanje javnih del, izvedba dela, ki je projektno organizirano, delo, ko je potrebno uvajanje nove tehnologije, drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav, ali zaradi usposobljenosti delavca, 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, predaja dela ter drugi primeri, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti (ZDR-1).

Pri tem je treba poudariti, da ZDR-1 določa, da delodajalec ne sme podaljševati pogodbe o zaposlitvi za določen čas istemu delavcu za isto delovno mesto več kot dve leti neprekinjenega dela. Pravice delavca in delodajalca so enake kot pri sklenitvi pogodbe za nedoločen čas (ZDR-1).

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

Delodajalec lahko v skladu s predpisi o urejanju trga opravlja dejavnost zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljevanju delodajalec za zagotavljanje dela) in sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi (ZDR-1). Delodajalec za zagotavljanje dela ne sme napotiti delavcev na delo k delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: uporabnik) in uporabnik ne sme uporabljati dela napotenih delavcev (ZDR-1):

- v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo;
- v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev;
- v primerih, 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, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev.

Sprememba ZDR-1 pravi, da število napotenih delavcev pri uporabniku ne sme presegati 25 odstotkov števila zaposlenih delavcev pri uporabniku, razen če ni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določeno drugače. To se ne uporablja za manjšega delodajalca (ZDR-1).

1.1.3 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 je sklenil takšno pogodbo, ima pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, in jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje, razen za katera zakon določa drugače (ZDR-1). Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju, ki ne sme biti krajši od štirih tednov ter odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. Pravico do regresa za letni dopust ima delavec, ki dela krajši delovni čas, sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi (ZDR-1).

Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda. Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže polni delovni čas, razen v primerih, ko delavec dela krajši

delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi (ZDR-1). Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, ima pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas (ZDR-1).

Ravno tako ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, če s tem zakonom ni določeno drugače (ZDR-1).

1.1.4 Pogodba o zaposlitvi glede na analizirano podjetje ter vpliv na gospodarstvo

Večina pogodb o zaposlitvi naj bi se sklenila s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Fleksibilne oblike zaposlitve so na primer pogodba o zaposlitvi za določen čas. Zakonodaja naj bi povečevala fleksibilnost zaposlitve in s tem tudi varnost zaposlitve. S tem namenom so se leta 2013 spremenile in dopolnile nekatere določbe ZDR-1, med njimi tudi pogodba o zaposlitvi za določen čas. V novem ZDR-1 so določeni strožji pogoji sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas. Novi razlog sklenitve je »predaja dela«. Sprememba je nastala tudi v tem, da delodajalec ne sme neprekinjeno ali prekinjeno dve leti podaljševati pogodbe o zaposlitvi za določen čas za isto delovno mesto. Iz ZDR-1 so črtali besedno zvezo »z istim delavcem«. Ta sprememba naj bi zmanjšala možnost delodajalca za izkoriščanje zakona (Kos, 2013).

Glede na analizo institutov delovnega prava v gospodarski družbi študenti trdijo, da naj bi fleksibilnost zaposlitve pomenila varnost zaposlitve s sklepanjem pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas. Takšno razlaganje spodbuja sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, ki naj bi veljala za najbolj varno obliko zaposlitve. Študenti, ki so sodelovali v raziskavi, trdijo, da bi morala politika zagotoviti vsakemu zaposlenemu varnost zaposlitve ne na način omejevanja in zmanjševanja konkurenčnosti delodajalcev, ampak preko rastočega gospodarstva, ki vse bolj ustvarja nova delovna mesta. Zakonodaja omejuje oziroma »privezuje« delavca na enega delodajalca s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, namesto da bi delavec imel na izbiro nešteto drugih delovnih mest, skozi katera bi lahko prehajal iz enega sektorja v drugega (Dobelšek et al., 2007–2013). V spremembah ZDR-1 so skušali z uvedbo omejitev pri sklepanju pogodbe za določen čas zmanjšati razliko med sklepanjem pogodb za določen in nedoločen čas in zmanjšali so varnost zaposlitve za nedoločen čas (Kajzer, 2014). Če se osredotočimo na pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ugotovimo, da je kar nekaj sprememb. Med temi spremembami je uvedba odpravnin tudi za odpoved pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Kot sem že omenila, črtanje besedne zveze »z istim delavcem« in sprememba omejitev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas predvsem kaže na spodbudo zaposlovanja delavcev preko pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in s tem na zmanjšanje fleksibilnosti zaposlovanja. Ena izmed fleksibilnih oblik zaposlitve je tudi delo preko agencij za zaposlovanje, pri

čemer agencija posreduje delavce delodajalcu. Namen oziroma prednost zaposlitvenih agencij je ravno v tem, da podjetja koristijo njihove usluge, saj jim omogočajo, da dobijo delovno silo, ko se jim obseg dela poveča, poleg tega nimajo skoraj nobenih obveznosti do nje. To prednost pomembno izpostavlja fleksibilnost. Večja je fleksibilnost, večje je prilagajanje trgu (Bizilj, 2013).

V analiziranem podjetju je takšno spremembo občutiti še bolj, saj je narava dela v podjetju takšna, da je obseg dela povečan pretežno v II. kvartalu in v mesecu avgustu, v ostalih mesecih pa je obseg dela manjši, zato so za podjetje zelo pomembni delavci, ki delajo v podjetju preko zaposlitvenih agencij, saj zagotovijo delavce takrat, ko jih podjetje potrebuje.

2 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH IN PRIMERI IZ ANALIZIRANEGA PODJETJA

Temelj sistema delovnega prava, ki je urejen tudi z ustavo, je ZDR-1 ki se uporablja v Sloveniji (Štrovs, 2008, str. 17). ZDR-1 tako rekoč ureja vsa delovna razmerja, ki so sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. ZDR-1 definira, da je delovno razmerje odnos med delavcem in delodajalcem. Zaposleni se v delovni proces vključi prostovoljno, vendar pa mora upoštevati napotke delodajalca. Delavec za svoje opravljeno delo, ki je skladno s pogodbo o zaposlitvi, dobi plačilo. Cilj ZRD-1 je vključiti ljudi v delovni proces ter jim zagotoviti opravljanje dela in s tem zmanjšati brezposelnost. Pri tem pa varuje interese delavcev pri opravljanju dela in upošteva pravico delavcev do svobode dela (ZDR-1).

2.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom (redna odpoved) ali v določenih primerih, ki jih določa zakon, brez odpovednega roka (izredna odpoved). Stranki lahko odpovesta pogodbo le v celoti (ZDR-1).

Delavec lahko pogodbo o zaposlitvi odpove brez obrazložitve, medtem ko pa mora delodajalec za redno odpoved o zaposlitvi podati utemeljen razlog. Pogodbeni stranki lahko izredno odpoved podata samo v primerih, določenih z zakonom (ZDR-1).

Pri redni odpovedi o zaposlitvi iz krivdnih razlogov mora delodajalec pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in o možnosti odpovedi najkasneje v 60 dneh od ugotovljene kršitve in najkasneje v šestih mesecih od nastanka kršitve. Po prejemu pisnega opozorila delavec eno leto ne sme kršiti pogodbenih in drugih obveznosti, seveda če drugače ni določeno s kolektivno pogodbo, vendar ne več kot 2 leti. Delodajalec mora pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo

pogodbe o zaposlitvi delavca pisno seznaniti z očitajočimi kršitvami oziroma razlogi nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku (ZDR-1).

Razlogi za izredno odpoved se glasijo (ZDR-1):

- **poslovni razlogi:** prenehanje potreb po opravljanju določenega dela, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca,
- **nesposobnost:** nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, pri čemer delavec ne opravlja dela kakovostno, pravočasno, strokovno in v pravem času; delavec tako ne izpolnjuje delovnih obveznosti ali drugih obveznosti;
- **krivdni razlog:** kršenje pogodbenih oziroma drugih obveznosti,
- **nezmožnost opravljanja dela** pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti, v skladu z prepisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov ter
- **neuspešno opravljeno poskusno delo.**

2.1.1 Primer zlorabe bolniškega staleža v analiziranem podjetju

V podjetju se srečujejo s problemom bolniških odsotnosti istih delavcev, ki so mesečno vsaj enkrat v bolniškem staležu en teden ali pa toliko časa, da ne gre primer njihovega bolniškega staleža pred imenovanega zdravnika zavoda za zdravstveno zavarovanje, se pravi do 30 dni. Podjetje mesečno spremlja bolniške odsotnosti za pregled stanja v podjetju. Opazili so, da je vsak mesec nekaj istih zaposlenih odsotnih zaradi bolniškega staleža, zato so posameznike začeli mesečno spremljati, ker je obstajal sum izkoriščanja in zlorabe bolniškega staleža. Po nekaj mesecih spremljanja je stanje ostalo nespremenjeno. Podjetje je najelo detektivsko agencijo za kontrolo bolniške odsotnosti. Ko je podjetje glede na evidenco prisotnosti zaznalo osebo v bolniškem staležu, je detektivska agencija naredila kontrolo. Detektivska agencija ni ugotovila zlorabe bolniškega staleža. Podjetje pa je glede teh zaposlenih dobilo pripombe od ostalih sodelavcev, da so videli zaposlene, ki so bili v bolniškem staležu, zunaj njihovega stalnega prebivališča. »V tem času, ko je podjetje izvajalo kontrolo bolniških odsotnosti, je bila približno tri do štiri mesece bolniška odsotnost manjša glede na prejšnje mesece. Nato se je nadaljevalo stanje, kakršno je bilo pred kontrolo detektivske agencije,« navaja kadrovnica analiziranega podjetja. Podjetje ni imelo dokazov o zlorabi bolniškega staleža, ker detektivska agencija znova in znova ni mogla dokazati, da zaposleni, ki so v bolniškem staležu, ne upoštevajo navodil osebnega zdravnika oziroma da gre za zlorabo bolniškega staleža (vodja kadrovske službe).

Pri tem vidim veliko slabost za delodajalca. Delavce, ki so bolniško odsotni, mora nadomestiti drug delavec, saj je narava dela takšna, da delo ne more obstati. Poleg tega je bolniška odsotnost strošek za delodajalca, ki mora plačati nadomestilo zaradi bolniške

odsotnosti delavca, čeprav ta ni na delovnem mestu in mu ne prinaša dobička. Po pogovoru s kadrovsko službo vidim težavo tudi v tem, da delodajalec težko presodi, ali gre za zlorabo bolniškega staleža, še posebej če detektivska agencija ne more dokazati zlorabe. Detektivski agenciji morajo zdravniki predati le navodila in dovoljenja, ki jih ima oseba na bolniškem dopustu (Gorenc, 2013). Ob tem ko zaposleni zlorabljajo bolniško odsotnost, zelo vplivajo na podjetje oz. na njegovo produktivnost. Poleg tega tem delavcem ne morejo dati opomina pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, izredna odpoved pa tudi ne pride v poštev, saj zlorabe ne morejo dokazati (vodja kadrovske službe).

V podjetju se je prav zaradi povečanega obsega bolniških odsotnosti pripravil nov načrt promocije zdravja, ki se ga bo kmalu realiziralo in začelo izvajati. Ob tem pa predlagam, naj podjetje še naprej sodeluje z detektivsko agencijo, ki bi dva- do trikrat letno izvajala kontrolni pregled bolniških odsotnosti pri naključnih zaposlenih. Ob tem zaposleni ne bi vedeli, kdaj detektivi izvajajo kontrolo, in na takšen način bi se zloraba bolniškega staleža zmanjšala, saj bi se zaposleni zavedli možnosti, da se kontrola lahko pojavi kadar koli.

Pri tem se kaže tudi omejitev s strani ZDR-1, saj delodajalec ne more dati odpovedi delavcem, ki zlorabljajo bolniški dopust, saj ta ni razlog, zaradi katerega se lahko delavcu poda odpoved pogodbe o zaposlitvi, razen v primerih, ko je dokazana kršitev bolniškega dopusta. Vodja proizvodnje je mnenja: »Bolje slab delavec, ki redno opravlja svoje delo, kot dober delavec, ki je pogosto oziroma neprestano na bolniškem dopustu.« Tako mora podjetje imeti vse nekakovostne delavce v podjetju, čeprav za delodajalca ne opravljajo dela in ne prinašajo dobička, kljub temu da se podjetje trudi, da se vsi zaposleni na svojih delovnih mestih odlično počutijo (vodja proizvodnje).

2.2 Plačilo za delo

V Republiki Sloveniji je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače, v denarni obliki, in drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri odmeri plače mora delodajalec upoštevati minimum, ki je določen z zakonom ali s kolektivno pogodbo. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo, je sestavni del plače tudi plačilo za poslovno uspešnost. Delavec prejme plačilo za delo tudi med časom odmora (ZDR-1).

Osnovna plača se določi upoštevaje zahtevnost dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo ob praznikih in ob dela prostih dnevih po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo. Višina dodatkov se lahko določi v kolektivni pogodbi kot % od osnovne plače ali kot nominalni znesek (ZDR-1).

Delavcu pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa za nočno delo, za nadurno delo, za delo v nedeljo, za delo ob praznikih in dela prostih dnevih po zakonu. Višina teh dodatkov se določi s kolektivno pogodbo. Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada, delavec je upravičen tudi do dodatka za delovno dobo, ki se določi v kolektivni pogodbi (ZDR-1).

Po dopolnitvah zakona o minimalni plači (Ur. l. RS, št. 13/2010 in 92/2015, v nadaljevanju ZMinP), znaša minimalna plača 734,15 evra.

2.2.1 Množično odpuščanje v analiziranem podjetju in vpliv dviga minimalne plače

Marca 2010 je pričel veljati nov Zakon o minimalni plači s katerim se je minimalna plača povečala na 734,15 evra (ZMinP). V analiziranem podjetju je takrat prišlo do nenadnih sprememb. Podjetje je bilo vse manj dobičkonosno in stroški dela so se znatno povečali. Zaradi tega je podjetje, ki je takrat zaposlovalo 199 oseb, moralo po določenih obdobjih skupaj zaradi znižanja stroškov dela odpustiti kar 53 ljudi (vodja kadrovske službe).

Lušina in Brezigar Masten (2011) navajata glede na analize, da ocena dviga minimalne plače povzroči izgubo zaposlitve na kratki rok in na dolgi rok, pri čemer bo na dolgi rok izgubilo zaposlitev skoraj za polovico več ljudi kot na kratki rok, kar se je v analiziranem podjetju tudi zgodilo. Povečanje minimalne plače na dolgi rok nima vpliva samo na podjetje, ampak tudi na celotno gospodarstvo. Podjetja bodo začela odpuščati, dodane vrednosti jim ne bo uspelo zvišati, saj že tako zaposlujejo pretežno nizkokvalificirane delavce. Te posledice so ob predpostavki, da druge razmere, kot so povpraševanje po končnih proizvodih in kreditiranje podjetij, ostanejo enake.

Pri tem se lahko vprašamo, glede na to, da hoče država povečati fleksibilnost trga dela, ali bo povišanje minimalne plače povečalo fleksibilnost na trgu dela? Učinek je ravno obraten, namreč fleksibilnost trga dela pomeni, da se podjetja hitro odzovejo in prilagodijo na spremembe na trgu dela. Večja kot je minimalna plača v posamezni državi, bolj je trg dela tog.

2.3 Delovni čas

Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma s splošnimi akti. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu. Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden, lahko pa je krajši, če je tako določeno z zakonom ali s kolektivno pogodbo, vendar ne manj kot 36 ur na teden (ZDR-1).

Delavec je dolžen na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa, in sicer v primerih povečanega obsega dela; če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi; če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela; če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa, in v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidljivih primerih, določenih z zakonom ali s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (ZDR-1). Nadurno delo mora delodajalec odrediti pisno pred začetkom dela. Lahko se ga odredi tudi ustno zaradi narave dela, nepredvidljivosti ali nujnosti opravljanja dela (ZDR-1). Traja lahko največ 8 ur na teden, največ 120 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Lahko traja tudi več s soglasjem delavca, vendar ne več kot 230 ur na leto (ZDR-1).

Nadurno delo se ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času. Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa delavki ali delavcu zaradi varstva nosečnosti ali starševstva, starejšemu delavcu, delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, delavcu, kateremu bi se po pisnemu mnenju zdravnika poslabšalo zdravstveno stanje, delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare, delavcu, ki dela krajši delovni čas s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali drugimi predpisi (Štrovs, 2008).

2.4 Odmori in počitki

Med dnevnim delom ima delavec, ki dela polni delovni čas, pravico do odmora, ki traja 30 minut. Delavec, ki ima krajši delovni čas, ima pravico do odmora med delovnim časom v sorazmerju s časom, preživetim na delu. Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem dela. Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas (ZDR-1).

Delavec ima pravico najmanj 12 ur počitka nepretrgoma v obdobju 24 ur. Če je delovni čas neenakomerno razporejen, ima delavec pravico v 24-urnem obdobju do 11-urnega počitka. V sedmih zaporednih dneh ima delavec poleg dnevnega počitka 12 ur pravico do počitka v najmanj 24 nepretrganih ur. Če mora delavec delati na dan tedenskega počitka zaradi organizacijskih razlogov, se mu zagotovi tedenski počitek kakšen drugi dan. Minimalno trajanje tedenskega počitka se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni (Štrovs, 2008).

2.5 Posebnosti urejanja delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov

Delodajalec in delavec lahko v pogodbi o zaposlitvi drugače uredita in določita delovni čas, nočno delo, odmor, dnevni in tedenski počitek ne glede na določbe Zakona o delovnih razmerjih. To lahko naredita za pogodbe o zaposlitvi za poslovodno osebo, prokurista, za

vodilnega delavca in za delavca, ki opravlja delo na domu, če delovnega časa ni mogoče vnaprej razpoditi oziroma če delavec lahko razporeja delovni čas samostojno in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu (ZDR-1).

S kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ali z zakonom se lahko določi, da se časovna omejitev dnevne delovne obveznosti nočnega dela upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, daljšem kot štiri mesece, vendar ne daljšem kot šest mesecev (ZDR-1).
Prav tako se lahko določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot ga določa zakon, v primerih izmenskega dela zagotavlja v daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem kot šest mesecev (ZDR-1).

Za delovno mesto, vrsto dela ali poklice, kjer narava dela zahteva stalno prisotnost, ali kjer narava dejavnosti zahteva kontinuirano zagotavljanje dela, ali storitev, ali v primerih predvidenega neenakomernega ali povečanega obsega dela, se lahko zagotovi pravica do dnevnega ali tedenskega počitka. Pri teh vrstah narave dela se lahko tudi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti ali z zakonom določi, da se dnevni in tedenski počitek v povprečnem minimalnem trajanju, kot je določen z zakonom, zagotavlja v določenem časovnem obdobju, ki ne sme biti daljši od šest mesecev (Štrovs, 2008).

2.5.1 Ureditev delovnega časa v analiziranem podjetju

Vodstvo v analiziranem podjetju je ugotovilo, da veliko zaposlenih izkorišča in neupravičeno kopiči nadure ter presežke ur. Zaradi tega se je ob sklenitvi nove Podjetniške kolektivne pogodbe (v nadaljevanju PKP) podjetje odločilo za nov pravilnik o delovnem času, v katerem so poskušali rešiti to težavo. Direktor podjetja s tem pravilnikom pooblašča vodje oddelkov, vodje služb, vodje področij, da podpisujejo dokumente v zvezi z delovnim časom, razen pravilnika, odobravajo odsotnosti delavcev z dela, zbirajo podatke o prisotnosti na delu podrejenih delavcev in jih posredujejo kadrovski službi. Pooblaščeni delavci so dolžni posredovati evidence delovnega časa kadrovski službi prvi delovni dan v mesecu do 10. ure. Delavec lahko koristi **kompenzacijski izhod** oziroma zasebni izhod, ki ga z dovoljenjem vodje na podlagi »dovolilnice« ali sistemske potrditve koristi na podlagi presežka ur. Če ima delavec presežek ur zaradi neenakomerne razporeditve dela, ki je po navadi v določenih obdobjih daljši od polnega, v določenih obdobjih pa krajši od polnega, se mu kot polni delovni čas oziroma povprečna obveznost upošteva obdobje 12 mesecev. Pri **izrabi presežka nadur,** ki je nastal na podlagi odredbe (Priloga 1) ali odobritve nadrejenega delavca (delo po začasnem urniku ipd.), lahko delavec celoten presežek tekočega meseca prenese v naslednji mesec. V dogovoru z nadrejenim lahko delavec tak presežek koristi tudi kot celodnevno odsotnost. Nadrejeni delavec mora do konca tekočega koledarskega leta ustrezno z organizacijo dela delavcem omogočiti oziroma odrejati čim bolj sprotno koriščenje takih presežkov. **Nadurno delo** (delo preko polnega delovnega časa) se lahko odredi samo izjemoma, v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih in PKP ter ko dela ni mogoče izvesti z ustrezno prerazporeditvijo

delovnega časa. Delavec nadure praviloma koristi kot proste ure, delodajalec pa mu izplača dodatek za nadurno delo po PKP. Če koriščenje nadur ni možno, se nadure izplačajo skladno s PKP. Za nadurno delo se upošteva vsaka opravljena polna ura delavca, ki je bila pisno odrejena na obrazcu o nadurnem delu (Podjetje d.o.o., 2016b).

Konec vsakega meseca pri pripravi obračuna se pregleduje vse odredbe in dovolilnice za tekoči mesec. Pri tistih zaposlenih, pri katerih se ugotovi, da imajo neupravičen presežek ur oziroma da nimajo odredbe njihovega nadrejenega o upravičenem presežku ur, se vsakemu zaposlenemu ta presežek izbriše iz sistema. S tem je podjetje zagotovilo, da si zaposleni ne ustvarjajo neupravičenih presežkov ur (vodja kadrovske službe).

2.5.2 Odmori in počitki v analiziranem podjetju

Delavci, ki delajo v industrijskem času (to je delovni čas proizvodnih delavcev, ki delajo izmensko delo, je obvezen in nepremičen), koristijo polurni odmor za malico v času (Podjetje d.o.o., 2016b):

- od 10:00 do 11:00 v jutranji izmeni
- od 18:00 do 18:30 v popoldanski izmeni,
- od 3:00 do 3:30 v nočni izmeni,

in sicer po razporedu, ki je določen z malico posamezne službe ali oddelka.

Delavci, ki delajo v režijskem delovnem času, koristijo polurni odmor za malico v času od 11:00 do 12:30 po razporedu, ki je določen za malico posamezne službe ali oddelka. Odmori izven delovnega časa so dovoljeni dvakrat na dan po 10 minut (Pravilnik o delovnem času podjetja, 2016b). Delodajalcu se zdi smiselno, da je poleg odmora za malico tudi dvakrat dnevno odmor po 10 minut, saj tako delavci regenerirajo možgane in lažje nadaljujejo z delom, delo pa je tudi bolj produktivno.

2.6 Letni dopust

Delavec ima pravico do letnega dopusta v koledarskem letu, ki ne sme biti krajši od štirih tednov, ne glede na to, ali dela polni ali krajši delovni čas. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. Starejši delavec, invalid, delavec z najmanj 60 % telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo, ima pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta. Vsak delavec ima pravico do dodatnega dneva dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let. Daljše trajanje letnega dopusta se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Določa in izrablja se v delovnih dnevih (ZDR-1).

Delodajalec je dolžen delavce pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta najkasneje do 31. marca za tekoče koledarsko leto. V dneve letnega dopusta se ne vštevajo prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri upravičene odsotnosti z dela. Kot dan letnega dopusta se določi vsak dan, ki je po delodajalčevi razporeditvi delovnega časa določen kot delovni dan (ZDR-1).
Delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas (ZDR-1). Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžen zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem gospodarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače (ZDR-1).

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, vendar mora en del trajati najmanj dva tedna. Delodajalec je dolžen delavcu omogočiti izrabo letnega dopusta do konca koledarskega leta. Delavec je dolžan do konca tekočega koledarskega leta porabiti najmanj dva tedna letnega dopusta, preostanek pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega koledarskega leta. Delavec ima pravico do izrabe letnega dopusta, ki ga ni porabil v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. junija naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, ko je bil odmerjen dopust, delal vsaj 6 mesecev (ZDR-1). Delavec ima tudi pravico do izrabe enega dneva letnega dopusta na tisti dan, ki ga določi sam, vendar mora o tem obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec mu tega ne sme odreči, če to resneje ne ogroža delovnega procesa (ZDR-1).

Izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta, je neveljavna. Neveljaven je tudi sporazum, če bi se delavec in delodajalec dogovorila o odškodnini za neizrabljen letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja (ZDR-1).

2.6.1 Letni dopust v analiziranem podjetju

Po novi Podjetniški kolektivni pogodbi podjetja minimalni letni dopust znaša 20 dni. Poveča se v skladu z naslednjimi kriteriji (Podjetje d.o.o., 2016a):

1. zahtevnost delovnega mesta:
    a. II. in IV. tarifni razred (v nadaljevanju TR) = 1 dan,
    b. V. TR = 2 dni,
    c. VI. TR =3 dni,
    d. VII. TR = 4 dni;
2. skupna delovna doba v letih:
    a. do 5 = 0 dni,
    b. nad 5 do 10 = 1 dan,

c. nad 10 do 15 = 2 dni,
d. nad 15 do 20 = 3 dni,
e. nad 20 do 25 = 4 dni,
f. nad 25 do 30 = 5 dni,
g. nad 30 do 35 = 6 dni,
h. nad 35 = 7 dni;

3. pogoji dela:
   a. izmensko delo = 1 dan,
   b. nočno delo nad 200 ur = 1 dan,
   c. nočno delo nad 400 ur = 2 dni,
   d. neugodni vplivi okolja (izpostavljenost nad 300 ur) = 1 dan

(dopust za nočno in izmensko delo se med seboj ne izključujeta);

4. družinske/socialne/zdravstvene razmere:
   a. delavec, ki dopolni 50 let, = 3 dni,
   b. za vsakega otroka, ki ni dopolnil 15 let, = 15 let,
   c. invalid = 3 dni,
   d. delavec z najmanj 60 % telesno okvaro = 3 dni,
   e. delavec, ki neguje in varuje otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi o družinskih prejemkih = 5 dni.

Pri izračunu dopusta se upoštevajo doseženi kriteriji na dan 31. 1. tekočega leta, za delavce, ki sklenejo pogodbo o zaposlitvi med letom, se upoštevajo kriteriji, doseženi na dan sklenitve pogodbe o zaposlitvi, če pri posameznem kriteriju ni določeno drugače. Pri kriteriju nočnega dela, neugodnih vplivov okolja in izmenskega dela se upoštevajo podatki o obsegu dela v predhodnem koledarskem letu, neugodni vplivi okolja na delovnem mestu pa so definirani v splošnem aktu delodajalca. Če ti podatki niso na razpolago, se uporabijo podatki tekočega koledarskega leta do dneva odmere dopusta. Delavec lahko koristi dopust po predhodni odobritvi delodajalca. Kolektivni dopust se določa vnaprej z letnim koledarjem dela (Podjetje d.o.o., 2016a).

2.7 Varstvo invalidov

Delodajalec zagotavlja varstvo delovnih invalidov, in sicer tistim, ki imajo, in tistim, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Delavcu, pri katerem je ugotovljena preostala delovna zmožnost, mora delodajalec zagotoviti opravljanje drugega dela, ustreznega njegovi preostali delovni zmožnosti; opravljanje dela s krajšim delovnim časom, če je njegova delovna zmožnost za opravljanje polovičnega delovnega časa; poklicno rehabilitacijo in nadomestilo plače v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZDR-1).

2.8 Dolžnost zaposlovanja invalidov

Po Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur.l. RS, št. 16/2007 – UPB 2, 87/2011, 96/2012 – ZPIZ-2 in 98/2014, v nadaljevanju ZZRZI) so delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, razen tujih diplomatskih in konzularnih predstavništev, invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov, dolžni zaposlovati invalide v okviru določenega deleža od celotnega števila zaposlenih (v nadaljevanju kvota). K skupnemu številu zaposlenih se štejejo tudi drugi družbeniki zasebnih družb in zavodov v Republiki Sloveniji, ki so poslovodne osebe na podlagi pogodbe o zaposlitvi pri istem delodajalcu, samostojni podjetniki in druge osebe na območju Republike Slovenije, ki samostojno opravljajo poklicno dejavnost in so na teh podlagah zavarovani. Kvoto predlaga Ekonomski socialni svet, določi jo Vlada Republike Slovenije. Kvota je glede na registrirano dejavnost delodajalca lahko različna, vendar ne more biti nižja od 2 % in ne višja od 6 % glede na skupno število zaposlenih. Če izračunana kvota ne predstavlja celega števila, se vrednosti zaokrožijo do 0,5 % navzdol in do vključno z 0,5 % navzgor. V kvoto se štejejo invalidi, ki jih delodajalec prijavi v zavarovanje kot invalide. Tisti delodajalec, ki je zavezan h kvoti, a ne izpolnjuje pogojev, objavi obveznost plačila prispevka na spletnem mestu Sklada za elektronsko izmenjavo podatkov najpozneje do desetega dne v mesecu za pretekli mesec. Objava velja kot obvestilo zavezancev h kvoti o višini mesečnega prispevka. Če delodajalec zavezanec h kvoti ne izpolni kvote z zaposlenimi invalidi niti z nadomestno izpolnitvijo, mora do vključno zadnjega dne v mesecu plačati za pretekli mesec prispevek za spodbujanje zaposlovanja invalidov v višini 70 % minimalne plače za vsakega invalida, ki bi ga moral zaposliti, da bi predpisano kvoto dosegel (ZZRZI, 2015). Z globo od 400 do 41.700 evrov se kaznuje tako pravna oseba kot samostojni podjetnik posameznik, če ne izpolnjuje obveznosti plačevanja prispevka za neizpolnjevanje kvote iz 65. člena tega zakona. Z globo od 1.200 do 41.700 evrov se kaznuje za prekršek pravna oseba in samostojni podjetnik posameznik, če se z navajanjem napačnih podatkov skuša izogniti izpolnjevanju kvote oziroma plačevanju obveznosti zaradi neizpolnjevanja kvote iz 63. in 65. člena tega zakona (ZZRZI).

2.8.1 Primer iz analiziranega podjetja in mnenje delodajalca

Podjetju največjo oviro pri zaposlovanju invalidov predstavlja predvsem to, da mora paziti, da izpolnjuje kvoto, torej več ljudi kot zaposli, več invalidov mora imeti. Včasih lahko to predstavlja oviro, saj ljudi s statusom invalida, ki so hkrati zmožni delati, ni vedno mogoče dobiti. V primeru, da podjetje kvote ne dosega, mora plačati prispevke zaradi nedoseganja kvote. Kadrovnica za panogo tega podjetja komentira, da je ta kvota absolutno prevelika, saj jih omejuje pri delovnem procesu v širšem smislu. Podjetje ima takšna delovna mesta, za katera je težko najti primernega zaposlenega z omejitvami. Že v začetku je podjetje, ki zaposluje 200 ljudi, imelo težavo zaposlovanja delavcev z omejitvami. Večina delavcev v tem podjetju ima omejitve pri dvigovanju do določenih kilogramov in omejitve glede določenih gibov, ki jih delavci z omejitvami ne smejo izvajati.

Podjetje je zaradi nedoseganja kvote že moralo plačati prispevke. Težava se je pojavila, ko so potrebovali večje število ljudi zaradi povečanja obsega proizvodnje in dela, ob tem pa so morali paziti, da povečajo tudi delež zaposlenih invalidov. Vsaj delovna mesta, na katerih so invalidi v podjetju zaposleni, poleg tega jih je malo, so bila že vsa zapolnjena. Nujno pa so potrebovali nove ljudi brez omejitve na tistih delovnih mestih, kot jih je zahteval povečan obseg dela. Delodajalec je mnenja, da kvotni sistem predstavlja še večji odpor pri zaposlovanju invalidov, pri tem predstavlja tudi breme za delodajalca. Z določitvijo kvote za zaposlovanje invalidov naj bi država vzpodbujala zaposlovanje invalidov, vendar bi lahko rekli, da kaže na diskriminacijo. Po drugi strani pa bi lahko rekli, da gre v bistvu za prisilo delodajalcev, da zaposlujejo invalide, saj v nasprotnem primeru podjetje ne bi dobilo naročil. Če pa pogledamo z vidika invalidov, lahko rečemo, da delo dobijo, ker je tako določeno z zakonom, ne pa zaradi njihovega prizadevanja oziroma znanja in veščin (vodja kadrovske službe).

Glede na to, da podjetje ne more zagotoviti predpisane kvote zaradi pomanjkanja prilagojenih delovnih mest za ljudi z omejitvami, razmišljajo o nadomestnem izpopolnjevanju kvote. Podjetje bo sklenilo pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom, kar določa tudi ZZRZI v 64. členu. To pomeni, da delodajalci, ki ne izpolnjujejo prepisane kvote in za to ne želijo plačevati prispevkov v Sklad, oddajo storitev oziroma proizvod invalidskemu podjetju oziroma centru in s tem nadomestijo razliko do nedosežene kvote. Minimalni stroški dela morajo biti v višini najmanj 12 minimalnih plač letno na vsakega invalida, ki bi ga moralo podjetje imeti zaposlenega (ZZRZI).

Delodajalec se sicer strinja z spodbujanjem zaposlovanja invalidov, vendar bi to lahko bilo urejeno drugače. Vsako podjetje bi lahko imelo zaposlenih toliko invalidov, kot ima podjetje razpoloženih delovnih mest za zaposlene z omejitvami. Kot sem že omenila, predpisane točno določene kvote kažejo na diskriminacijo invalidov v smislu prisile delodajalca, da jih mora zaposliti, drugače ne bodo našli zaposlitve.

3 POVZETEK ANALIZE PRIMEROV S PREDLOGI

Analizirano podjetje, ki je pred kratkim spremenilo dejavnost, je ob tem prenovilo svojo podjetniško kolektivno pogodbo, saj je bila kolektivna pogodba spremenjene dejavnosti neveljavna. Na podlagi podjetniške kolektivne pogodbe in pravilnikov podjetja sem nekatere elemente delovnih razmerij analizirala ter jih predstavila, komentirala nekatere kritične točke in ovire za delodajalca ter podala primere in morebitne izboljšave oz. predloge, ki bi se jih lahko prakticiralo v Republiki Sloveniji. S tem bi lahko uvrstili Slovenijo med države s fleksibilnim trgom dela.

3.1 Pogodbe o zaposlitvi

Spremembe v ZDR-1 so zelo vplivale na analizirano podjetje. V prvi vrsti sta nanj vplivali omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas in uvedba odpravnin pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Pogodba o zaposlitvi za določen čas predstavlja fleksibilno obliko zaposlitve. Država naj bi s temi spremembami povečala fleksibilnost zaposlovanja. Z omejitvami pri sklepanju pogodbe za določen čas in uvedbo odpravnine tudi pri odpovedi te pogodbe se nakazuje prakticiranje nefleksibilnih oblik zaposlitev in ne njihovega pospeševanje. Ravno tako uvedba odpravnin pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas stremi k zmanjševanju fleksibilnosti, saj podjetja ne bodo zaradi večjih stroškov odpuščanja odpirala novih delovnih mest in ne bodo na novo zaposlovala. Z uvedbo omejitev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas je država hotela zmanjšati razliko pri sklepanju pogodb za določen in nedoločen čas, poleg tega pa je zmanjšala tudi varnost zaposlitve za nedoločen čas (Kajzer, 2014).

Vpliv na podjetje je imela tudi sprememba v zvezi z agencijskim delom. V analiziranem podjetju imajo agencijski delavci velik pomen. Narava dela je takšna, da se obseg dela poveča v poletnih mesecih, in takrat podjetje potrebuje največ delavcev. Nato se obseg dela zmanjša in podjetje ne potrebuje več toliko ljudi, kot ji je v obdobju povečanega obsega dela. Pri tem ima zelo pomembno vlogo zaposlitvena agencija, katere namen je posredovanje delavcev delodajalcu, ko ima ta povečan obseg dela.

Pri uvedbi odpravnin je bil namen zmanjšati tveganje za brezposelnost na trgu dela, vendar ta učinek velja za tiste, ki so že zaposleni, in ne za povečanje zaposlovanja med brezposelnimi. Na drugi strani se stroški za delodajalca povečajo in zaradi tega ga omejujejo pri odpiranju novih delovnih mest ter pri novem zaposlovanju. Ob tem pa zaradi visokih stroškov delovne sile delodajalci manj odpirajo nova delovna mesta in manj zaposlujejo (Domadenik, 2007).

3.2 Bolniški stalež

V podjetju prihaja do izkoriščanja bolniškega staleža. Pogosto so v bolniškem staležu isti ljudje, za katere podjetje ve, da bolniški stalež izkoriščajo, vendar tega ne more dokazati. Zdravniki posredujejo detektivski agenciji le navodila in dovoljenja, ki jih ima oseba v bolniškem staležu. Detektivska agencija lahko samo na podlagi posredovane dokumentacije oceni, ali zaposleni izkoriščajo bolniški stalež. Tega v analiziranem podjetju še niso mogli dokazati. Podjetje vidi težavo ravno v tem, da je zelo težko dokazati, da gre za zlorabo bolniškega staleža. Podjetje tega ne more dokazati, zato niti opomin pred odpovedjo pogodbe niti izredna odpoved ne prideta v poštev. Tako mora podjetje še vedno imeti »nekakovostne delavce« v podjetju. Z izkoriščanjem bolniškega staleža se pojavi oženje proizvodnje in produktivnost podjetja se zmanjšuje. Vodja proizvodnje je mnenja, da je bolje imeti slabega delavca podjetju, ki je neprestano na delovnem mestu in svoje

delo tudi opravlja, kot dobrega delavca, ki ga v podjetju skoraj ni, saj je neprestano v bolniškem staležu.

Predlagam, naj začnejo v podjetju izvajati načrtovano promocijo zdravja, da bodo zmanjšali odsotnosti zaradi bolniškega staleža, ter naj še naprej sodelujejo z detektivsko agencijo, ki naj izvaja kontrole tri- do štirikrat letno. Na takšen način je možno zmanjšanje izkoriščanja bolniškega staleža, saj se bodo zaposleni zavedli, da se kontrola lahko pojavi kadarkoli.

Bolniški staleži so tako za delodajalce kot za gospodarstvo velik strošek. Slovenci so letno zaradi bolezni ali poškodbe s dela odsotni za okoli 10 milijonov delovnih dni. Če držijo ocene, da je okoli deset odstotkov vseh bolniških odsotnosti neupravičenih oz. zlorabljenih, je na ta račun zdravstvena blagajna letno ob več kot 20 milijonov evrov, gospodarstvo pa ob 45 milijonov evrov (Gorenc, 2013). To predstavlja velike izdatke za gospodarstvo. Cilj države je seveda zmanjševanje bolniških odsotnosti in delo do pozne starosti ter ob tem povečanje bruto nacionalnega proizvoda (Cunder, 2011).

Država bi lahko uvedla, kot večina članic Evropske unije (v nadaljevanju EU), vsaj en »čakalni dan«, ki ne bi bil plačan. Pri daljši odsotnosti z dela pa bi oseba, ki je v bolniškem staležu, prejemala nadomestilo od delodajalca ali iz javne blagajne. Predlagana je tudi sprememba glede zmanjševanja časa, ko mora delodajalec kriti bolniški stalež. Pri tem pa bi moral biti bolniški stalež ob ugotovitvi izkoriščanja le-tega v celotni neplačan od začetka bolniškega staleža in ne od dneva, ko se je kršitev ugotovila (Gorenc, 2013).

3.3 Plačilni sistem

Sprememba ZMinP je v analiziranem podjetju prinesla spremembe. Višji so bili stroški dela in posledično temu je bil manjši. Podjetje je z namenom znižanja stroškov dela začelo odpuščati. To je tipičen pokazatelj togosti trga dela, saj se podjetja niso mogla prilagoditi spremembi na trgu oz. povišanju minimalne plače.

Morda bi bila smiselna uvedba novega sistema plačila zaposlenim. Zakonodaja bi lahko omogočala fleksibilni del plačila, ki bi si ga lahko vsako podjetje ustrezno prilagodilo glede na naravo dela. V primeru analiziranega podjetja, ki sodi med podjetja, ki se ukvarjajo s predelovalno dejavnostjo, bi predlagala, da določijo norme, ki naj bi jih zaposleni dosegli, in za vsako doseženo normo bi se plača povišala. Tisti zaposleni, ki bodo želeli višje plače, se bodo tudi bolj potrudili in postali bolj produktivni. Za ostale zaposlene, katerih napredek ne bo viden, bo delodajalec dobil pomisleke glede kakovosti in lahko bo naredi selekcijo. Tisti delavci, ki opravljajo delo za minimalno plačo po liniji najmanjšega odpora, so nekakovostni delavci in takih podjetje ne potrebuje. S fleksibilnim sistemom plačevanja bi si podjetja zagotovila produktivne delavce in s tem bi zmanjšala

tveganje pri zaposlovanju nekakovostnih delavcev. Ob tem bi se podjetje kot celota lahko tudi lažje prilagajala šokom trga dela.

Jevsenak (2008, str. 34–35) navaja, da so produktivnost in plače tesno povezane; ko je produktivnost visoka, naj bi rasle tudi realne plače. S takšnim fleksibilnim sistemom plačevanja bi dosegli večjo zadovoljstvo zaposlenih in hkrati večjo produktivnost.

3.4 Delovni čas

Vodstvo podjetja je ugotovilo, da v podjetju prihaja do izkoriščanja in neupravičenega nabiranja nadur ter presežkov ur. Pri prenavljanju obstoječe PKP so to težavi rešili. Na podlagi obrazcev, ki so prikazani v prilogi, je podjetje za vsako podaljševanje in odsotnost pripravilo odredbo, ki jo mora odrediti vodja zaposlenega in jo nato nesti v kadrovsko službo. Na koncu meseca se vse odredbe pregleda in se jih primerja z dejanskim presežkom ur. Vse, kar je več, kot je odobreno, se izbriše iz sistema. Podjetje je pri prenavljanju PKP uredilo tudi odmore in počitke na takšen način, da bodo delavci bolj produktivni in bo delo zanje manj stresno. Poleg polurnega odmora za malico imajo zaposleni dvakrat na dan možnost odmora po 10 minut. Delodajalcu se zdi zelo pomembno, da imajo zaposleni več kot le odmor za malico, saj se tako zmanjša stres, kar je tudi cilj podjetja, in ljudje so po odmoru oziroma po 10-minutni sprostitvi bolj produktivni.

Delodajalci bi lahko omogočali zaposlenim fleksibilni delovni čas, pod pogojem, da je zahtevano delo opravljeno. Zaposleni bi si urnike sami oblikovali za vsak dan posebej in s tem bi lahko usklajevali družinsko in poklicno življenje. Takšen primer bi lahko bilo delo s skrajšanim delovnim časom dveh delavcev, ki bi medsebojno prilagodila delovni čas v polnega. Nekaterim zaposlenim, ki imajo takšno naravo dela, da ni nujno, da so prisotni na delovnem mestu, bi lahko omogočil delo od doma.

Takšni načini zaposlovanja omogočajo fleksibilnost na trgu dela na strani povpraševanja, saj povečujejo prilagajanje proizvodnje in stroškov dela. S tem omogočajo tudi fleksibilnost na strani ponudbe, saj se na tak način povečuje izbira posameznika, ki ni pripravljen delati polni delovni čas v točno določenih urah, saj lahko usklajuje delovni čas, družinsko in poklicno življenje (Lušina & Brezigar Masten, 2011).

3.5 Letni dopust

Glede na to, da v Republiki Sloveniji kriterije za določitev letnega dopusta določajo kolektivne pogodbe dejavnosti, bi bilo morda smiselno, da se vsak delodajalec za vsakega posameznega zaposlenega sam odloči o številu dni letnega dopusta, ki bi zaposlenemu pripadali. Glede kriterijev dopusta bi bilo morda smiselno, da delodajalec sprejme tudi predloge za določitev dni letnega dopusta glede na želje delojemalca. Delodajalec pozna

naravo dela in zahtevnost posameznega delovnega mesta, zato bi predloge oziroma zahteve zaposlenih lahko sprejel ali zavrnil, odvisno od zahtevnosti delovnega mesta in narave dele ter od naročil.

S tem bi se povečala pripadnost zaposlenih podjetju, kar vodi v večjo zadovoljstvo in produktivnost zaposlenih.

3.6 Zaposlovanje invalidov

Zaposlovanje invalidov in izpopolnjevanje kvote predstavlja analiziranemu podjetju veliko oviro, saj je narava dela v podjetju takšna, da ni mogoče vedno zagotoviti delovnega mesta, ki bi ustrezalo osebam s statusom invalida glede na njegove omejitve. Podjetje je že nekajkrat plačalo prispevke zaradi nedoseganja kvote invalidov, saj so primerna delovna mesta za zaposlene z omejitvami že zasedena. Delodajalec je mnenja, da je kvotni sistem bolj kot ne prisila za delodajalce, da zaposlujejo invalide. Ob tem pa se kaže neenakost med dela zmožnimi brez omejitev in tisti s statusom invalida, saj za dela zmožne ljudi ni nobene predpisane kvote za zaposlovanje. Predlog delodajalca je, da bi imelo vsako podjetje toliko zaposlenih invalidov, kolikor je delovnih mest, primernih za omejitve posameznika. V podjetju bodo sicer sklenili pogodbo o poslovnem sodelovanju z invalidskim podjetjem ali zaposlitvenim centrom in se na tak način izognili plačevanju prispevkov v Sklad.

Morda bi bilo smiselno, da država uvede tudi subvencioniranje stroškov pri zaposlitvi invalidov, da jih poklicno in glede na njihovo delovno mesto izobražuje ter jim ponudi vseživljenjsko učenje. S tem bi zagotovili delavcem z omejitvami lažji vstop na trg dela, saj bi s temi ukrepi povečali prožnost trga dela. Spodbude, omenjene v točki 2.8, se zdijo predvsem kot prisila za delodajalca, da zaposluje invalide. Ravno s tega vidika je tudi učinek nasproten, saj se položaj invalidov v očeh delodajalca poslabša zaradi porajanja negativnih stališč do te populacije (Drobnič, 2008, str. 50).

SKLEP

Na podlagi analize delovnih razmerij v analiziranem podjetju sem prišla do nekaterih ugotovitev, zaradi katerih bi bilo treba v nekaterih delih spremeniti delovnopravno zakonodajo, da bi država dosegla večjo fleksibilnost trga dela in boljše delovanje podjetij.

Z določenimi spremembami ZDR-1 je država zmanjšala fleksibilnost zaposlitve v Sloveniji. Z uvedbo omejitev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas je hotela zmanjšati razliko pri sklepanju pogodb za določen in nedoločen čas, poleg tega pa je zmanjšala varnost zaposlitve za nedoločen čas. Pri uvedbi odpravnin je bil namen zmanjšati tveganje za brezposelnost na trgu dela, vendar ta učinek velja za tiste, ki so že zaposleni, in ne za povečanje zaposlovanja brezposelnih. Na drugi strani se stroški za

delodajalca povečajo in ga zaradi tega omejujejo pri odpiranju novih delovnih mest ter pri zaposlovanju dodatnih ljudi. Ob tem pa zaradi visokih stroškov delovne sile delodajalci manj odpirajo nova delovna mesta in manj zaposlujejo. Posledica je še vedno visoka brezposelnost.

Zaradi izkoriščanja bolniškega dopusta v analiziranem podjetju predlagam učinkovito promocijo zdravja in obdobno kontroliranje bolniških odsotnosti s pomočjo detektivske agencije, saj bi delavci na tak način bili nadzorovani. Poleg tega bi lahko podjetje zmanjšalo stroške, nastale zaradi nadomestil za bolniško odsotnost, saj jim ta predstavlja velik strošek. Slovenci so letno zaradi bolezni ali poškodbe z dela odsotni za okoli 10 milijonov delovnih dni. Če držijo ocene, da je okoli deset odstotkov vseh bolniških odsotnosti neupravičenih oz. zlorabljenih, je na ta račun zdravstvena blagajna letno ob več kot 20 milijonov evrov, gospodarstvo pa ob 45 milijonov evrov. Država bi lahko uvedla, kot je to storila večina članic EU, vsaj en »čakalni dan«, ki ne bi bil plačan. Pri daljši odsotnosti z dela pa bi oseba, ki je v bolniškem staležu, prejemala nadomestilo od delodajalca ali iz javne blagajne. Predlagana je tudi sprememba glede zmanjševanja časa, ko more delodajalec kriti bolniško odsotnost. Pri tem pa bi morala biti bolniška odsotnost z dela ob ugotovitvi izkoriščanja bolniške odsotnosti v celotni neplačana od začetka bolniške odsotnosti in ne od dneva, ko se je kršitev ugotovila.

Tudi sprememba ZMinP je v analiziranem podjetju prinesla spremembe. Podjetje je z namenom znižanja stroškov dela začelo odpuščati. Morda bi bila smiselna uvedba novega sistema plačila zaposlenim. Zakonodaja bi lahko omogočala fleksibilni del plačila, ki bi si ga lahko vsako podjetje prilagodilo glede na naravo dela. V primeru analiziranega podjetja, ki spada med podjetja predelovalne dejavnosti, bi predlagala, da določijo norme, ki naj bi jih zaposleni dosegli, in za vsako doseženo normo se bi plača povišala. Tisti zaposleni, ki bodo želeli višje plače, se bodo tudi bolj potrudili in postali bolj produktivni. Produktivnost in plače so tesno povezani; ko je produktivnost visoka, naj bi rasle tudi realne plače. S takšnim fleksibilnim sistemom plačevanja bi dosegli večjo zadovoljstvo zaposlenih in večjo produktivnost.

Pri organizaciji delovnega časa bi lahko delodajalci omogočali zaposlenim fleksibilni delovni čas, pod pogojem, da je zahtevano delo opravljeno. Takšen primer bi lahko bilo delo s skrajšanim delovnim časom dveh delavcev, ki bi medsebojno prilagodila delovni čas v polnega. Nekaterim zaposlenim, ki imajo takšno naravo dela, da ni nujno, da so prisotni na delovnem mestu, bi lahko omogočil delo od doma. Takšni načini omogočajo fleksibilnost tako na strani ponudbe kot na strani povpraševanja. Delavci lahko usklajujejo poklicno in družinsko življenje, kar povečuje pripadnost podjetju in s tem večjo produktivnost zaposlenih.

Glede določitve kriterijev dopusta bi bilo morda smiselno, da se vsak delodajalec glede na delovno mesto in naravo dela za vsakega posameznega zaposlenega sam odloči o številu

dni letnega dopusta, ki bi zaposlenemu pripadal. Poleg tega bi lahko upošteval tudi predloge za določitev dni letnega dopusta glede na želje delojemalca. Delodajalec pozna naravo dela in zahtevnost delovnega mesta, zato bi predloge oziroma zahteve zaposlenih lahko sprejel ali zavrnil, odvisno od zahtevnosti delovnega mesta in narave dela. S tem bi se povečala pripadnost zaposlenih podjetju, kar navadno vodi v večjo zadovoljstvo in produktivnost zaposlenih.

Kriteriji in obveznost zaposlovanja invalidov v podjetju predstavlja težavo, predvsem pri doseganju kvote. Ta učinek deluje ravno nasprotno, saj se položaj invalidov v očeh delodajalca poslabša zaradi porajanja negativnih stališč do te populacije. Morda bi bilo smiselno, da država uvede subvencioniranje stroškov pri zaposlitvi invalidov, da jih poklicno in glede na njihovo delovno mesto izobražuje ter jim ponudi vseživljenjsko učenje. S tem bi zagotovili delavcem z omejitvami lažji vstop na trg dela, saj bi s temi ukrepi povečali prožnost trga dela.

Kot lahko ugotovimo, so v delovnopravni zakonodaji potrebne še nekatere spremembe z namenom zmanjševanja togosti trga dela v Sloveniji. Prav tako bo potrebno prilagajanje podjetij in njihova večja konkurenčnost na trgu dela ter uporaba bolj prožnih oblik zaposlitev, stremljenje k povečevanju produktivnosti, odpiranjem novih delovnih mest in povečevanju zaposlovanja z namenom zmanjševanja brezposelnosti.

LITERATURA IN VIRI

1. Bizilj, A. (2013, 08. avgust). Zaposlovanje preko zaposlitvenih agencij. *E-revir*. Najdeno 13. julija 2016 na spletnem naslovu http://data.si/blog/2013/08/08/zaposlovanje-preko-zaposlitvenih-agencij/
2. Cunder, A. (2011). *Zloraba bolniškega staleža in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi* (diplomsko delo). Maribor: Fakulteta za organizacijske vede.
3. Dobelšek, A., Jouhari, T., Koren, S., Sekirnik, J., Perović, Ž., Polajnar, B., Tomazin, T., Voje, J., & Vrhunc, S. (2007–2013). *Analiza institutov delovnega prava v gospodarski družbi* (raziskovalno delo). Ljubljana: Pravna fakulteta.
4. Domadenik, P. (2007). Does Rigid Employment Legislation Impede Employment Prospects? Evidence from Slovenia. *Croatian Economic Survey, 21*(10), 45–66.
5. Drobnič, J. (2008). Prožnost trga dela v Sloveniji. *Delo in varnost, 53*(2), 45–50.
6. Gorenc, A. (2013). Neupravičene bolniške odsotnosti visok strošek za gospodarstvo in zdravstveno blagajno. Najdeno 27. avgusta 2016 na spletnem naslovu https://www.sta.si/1952808/neupravicene-bolniske-odsotnosti-visok-strosek-za-gospodarstvo-in-zdravstveno-blagajno
7. Jevsenak, T. (2008). *Inflacija, brezposelnost, realne plače in produktivnost dela-primer ZDA v obdobju od 1961-2006* (diplomsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
8. Kajzer, A. (2014). Stanje na področju fleksibilnosti v Sloveniji s predlogi rešitev - pomen fleksibilnosti za delovanje sektorja obrti in podjetništva. Najdeno 28. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://www.zdops.si/UserFiles/File/StudijaFleksibilnostSlovenijaDialogeS.pdf
9. Kos, N. (2013). Novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *E-revir*. Najdeno 13. julija 2016 na spletnem naslovu http://www.zvd.si/media/medialibrary/2014/05/RDV_2013_02_01_novi_zakon_o_delovnih_razmerjih.pdf
10. Kresal, B. (2009). *Delovno pravo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
11. Lušina, U., & Brezigar Masten, A. (2011). Fleksibilnost trga dela v Sloveniji. Najdeno 24. avgusta 2016 na spletnem naslovu http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2011/dz03-11.pdf
12. Podjetje d.o.o. (2016a). *Podjetniška kolektivna pogodba Podjetja d.o.o.* (interno gradivo). Postojna: Podjetje d.o.o.
13. Podjetje d.o.o. (2016b). *Pravilnik o delovnem času Podjetja d.o.o.* (interno gradivo). Postojna: Podjetje d.o.o.
14. Simić, B. (2013). *Uporaba podjemih pogodb kot oblike fleksibilne zaposlovanja: Primer oblike izbranega javnega zavoda* (magistrsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
15. Štrovs, M. (2008). *Zakon o delavnih razmerjih: s komentarjem in sodno prakso*. Lesce: Legat consultor.

16. Tomažič, L. (2011). *Fleksibilne oblike zaposlovanja v Republiki Sloveniji* (diplomsko delo). Ljubljana: Pravna fakulteta.
17. Topalovič, M., Klačanski, M., & Repnik, B. (2009). Medijsko pravo in avtorska zakonodaja. Najdeno 21. julija 2016 na spletnem naslovu https://issuu.com/nada.strizic/docs/zakon-mp12009
18. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni lis*t *RS* št. 21/2013, 78/2013-popr.
19. Zakon o minimalni plači. *Uradni list RS* št. 13/2010 in 92/2015 – ZMinP-A.
20. Zakon o kolektivnih pogodbah. *Uradni list RS* št. 43/2006.
21. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. *Uradni list RS* št. 16/2007 – UPB 2, 87/11, 96/2012 – ZPIZ-2 in 98/2014.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Odredba o začasnem urniku 1

Priloga 2: Dovolilnica za prihod izven delovnega časa ali odhod med delovnim časom .. 2

Priloga 3 : Odredba o nadurnem delu 3

PRLOGA 1: Odredba o začasnem urniku

ODREDBA O ZAČASNEM URNIKU

Na podlagi Kolektivne pogodbe družbe Podjetje d.o.o. in Pravilnika o delovnem času

odrejam začasni urnik

delavcu_____

delovno mesto_____

zaradi_____

v dnevih od_____ do_____

prihod na delo ob uri_____

odhod z dela ob uri_____

V Postojni, dne_____

Podpis nadrejenega delavca:_____

Vročiti:

- Kadrovska služba
- delavec

PRILOGA 2: Dovolilnica za prihod izven delovnega časa ali odhod med delovnim časom

DOVOLILNICA

PRIHOD IZVEN DELOVNEGA ČASA ali
ODHOD MED DELOVNIM ČASOM

Delavcu _____(ime in priimek), zaposlenem na delovnem mestu_____

dovoljujem

predčasen odhod z delovnega mesta in prenehanje dela med delovnim časom/ prihod na delovno mesto izven delovnega časa (*ustrezno obkrožiti*)

dne :_____

ob uri:_____

zaradi:_____
(npr. zasebni/kompenzacijski izhod, službena pot, zdravstveni razlogi, potrebe delovnega procesa)

Postojna, dne _____

Podpis nadrejenega delavca: _____

Vročiti:
- Kadrovska služba
- delavec

PRILOGA 1 : Odredba o nadurnem delu

ODREDBA O NADURNEM DELU

Na podlagi Kolektivne pogodbe družbe Podjetje d.o.o. in Pravilnika o delovnem času

1. Delavcu (priimek in ime;): _____
2. Delovno mesto _____
3. Zaradi: _____

   _____

4. Odrejam nadurno delo, v obdobju od _____ do _____.

V Postojni, dne_____

Podpis nadrejenega delavca: _____

Vročiti:

- Kadrovska služba
- delavec