

Fleksibilno zaposlovanje
in razvoj socialnega dialoga
v državah CEE - povečevanje
dobrih praks pri delodajalcih





*Fleksibilno zaposlovanje in razvoj
socialnega dialoga v državah CEE
- povečevanje dobrih praks pri
delodajalcih*

Avtorja:

Anže Hiršl, samostojni pravni svetovalec,
in
Maja Ceglar Ključevšek, samostojna svetovalka
za ekonomske zadeve.

Združenje delodajalcev Slovenije, g. i. z.
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana
Tel.: 01/563-48-80
Fax.: 01/432-72-14
E-naslov: delodajalci@zds.si

Ljubljana, november 2010



Publikacija je izdana v okviru projekta z naslovom FLEMCEE – Fleksibilno zaposlovanje in razvoj socialnega dialoga v državah Srednje in Vzhodne Evrope, ki ga finančno podpira Evropska komisija (Program industrijskih odnosov in socialnega dialoga).

Avtorji prispevkov prevzemajo odgovornost za mnenja, ki so izražena v člankih in prispevkih. Evropska komisija ne odgovarja za uporabo informacij, ki jih vsebuje publikacija.

Priročnik lahko brezplačno naročite pri Združenju delodajalcev Slovenije ali na spletnem naslovu: <http://www.zds.si/si/publikacije>.

Izdajatelj: Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9
1000 Ljubljana
Slovenija

©Združenje delodajalcev Slovenije, g. i. z., 2010. Vse pravice so pridržane.

Brez predhodnega dovoljenja je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev, predelava ali druga uporaba tega avtorskega dela, njegovih delov v vsakršnem obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem, tiskanjem ali s hranjenjem v elektronski obliki.

Oblikovala: Branka Smodiš
Lektorirala: mag. Polona Deželak, prof.
Natisnil: R-tisk, Boštjan Rihar, s.p.

I Predstavitev projekta FLEMCEE	5
1 Splošno o projektu, projektne aktivnosti	5
2 Zakaj FLEMCEE?	6
II Uporaba elementov prožnosti zaposlovanja v veljavnem slovenskem delovnopravnem sistemu	9
1 Uvod	9
2 Omejenost pri izbiri pravne podlage za opravljanje dela	10
3 Malo delo	12
4 Pluralizem pogodb za opravljanje dela in kompleksnost postopkov izbire ter izvajanja	13
5 Normativna ureditev delovnih razmerij	14
5.1 Normativno urejanje prožnosti in hierarhija delovnopravnih aktov	14
5.2 Prilagajanje delovnopravnega sistema na ravni delodajalca	17
5.3 Pogodba o zaposlitvi	19
5.4 Opredelitev elementov pogodbe o zaposlitvi	22
6 Agencijsko delo	25
7 Izvajanje sistema delovnega časa	25
8 Optimizacija števila zaposlenih glede na vsakokratni obseg potreb	31
8.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi	31
8.2 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga	32
8.3 Redna odpoved večjemu številu delavcev	34
8.4 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi	35
8.5 Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga invalidu	36
8.6 Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi	39
8.7 Pravice delavca v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi	40
8.8 Varovane kategorije delavcev	43
8.9 Vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi	45
III Primer prakse iz tujine – Nemčija; ureditev delovnega časa kot način prožnosti zaposlitve	48
1 Zakon o delovnih razmerjih (Arbeitszeitgesetz – ArbZG)	48
2 Zakon o starostnem skrajšanem delovnem času	51





I Predstavitev projekta FLEMCEE

1 Splošno o projektu, projektne aktivnosti

Dejavnosti projekta FLEMCEE (Fleksibilno zaposlovanje in razvoj socialnega dialoga v državah CEE – povečevanje dobrih praks pri delodajalcih) so potekale v obdobju med 1. decembrom 2009 in 30. novembrom 2010 v obliki seminarjev v posameznih državah partnericah in sklepne konference v Sofiji, v uradnih jezikih pa so bile izdane tudi brošure.

Projekt se je osredinil na organizacije delodajalcev iz Bolgarije, z Madžarske, iz Romunije in Slovenije. Izkušnje in strokovno znanje pa so predstavile partnerske organizacije iz Nemčije in Španije. Izvajanje projektnih dejavnosti je podpiral BUSINESSEUROPE.

Projektne partnerji:

- *Bulgarian Industrial Association – Union of the Bulgarian Business (BIA – Bolgarija),*
- *Training Center of Saxon Industry (BSW – Nemčija),*
- *Confederation of Hungarian Employers and Industrialists, (MGYOSZ/BUSINESSHUNGARY, Madžarska),*
- *Alliance of Employers Confederations of Romania (ACPR – Romunija),*
- *Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS – Slovenija),*
- *Asturian Federation of Entrepreneurs (FADE – Španija),*
- *Winfried Schwehn, zunanji strokovni sodelavec pri projektu, Nemčija.*

Cilji projekta FLEMCEE so bili doseči boljše ozaveščanje in več informacij o fleksibilnih oblikah zaposlovanja, boljše zaznavanje praktične uvedbe teh oblik, njihove prednosti in dvigovanje nivoja odnosov med delodajalci in delavci ter socialnega dialoga. Projekt je zagotovil panožnim in regionalnim združenjem ter delodajalcem ustrezno usposabljanje in svetovanje o tej temi. Usmerjen je bil tudi k izmenjavi informacij med partnerji na temo varne prožnosti in k povečanju njihove kapacitete ter izbora orodij za izboljšanje elementov fleksibilnosti in varnosti, prav tako pa k prestrukturiranju socialnega dialoga v njihovih državah.

Na začetku smo s pomočjo vprašalnikov opravili analizo stanja v posameznih državah, ki so pristopile k projektu, in analizo potrebe po zakonskih iniciativah oziroma večinoma po povečanju kapacitete socialnih partnerjev ter doseganju višjega nivoja odnosov med delodajalci in delavci. To bo zelo pomembno za premagovanje psiholoških ovir in za nezaupnico med socialnimi partnerji v postopni prevladi teh oblik dela. Znanje in informacije bodo na voljo širši javnosti v državah Srednje in Vzhodne Evrope, večja pa bo tudi ozaveščenost o prednostih in delovanju fleksibilnih oblik zaposlovanja. Združenja delodajalcev bodo



prejela nadaljnjo podporo s strani zahodnih evropskih partnerjev. Projekt predstavlja pomemben korak k predstavitvi večje raznolikosti trgov dela v državah Srednje in Vzhodne Evrope.

Večjo osveščenost smo dosegli s pomočjo nacionalnih seminarjev o različnih fleksibilnih oblikah zaposlovanja, njihovih delovanjih in prednostih, ki so bili pripravljene v sodelovanju s tujimi in lokalnimi strokovnjaki.

V okviru projekta je bila postavljena tudi spletna stran v petih jezikovnih različicah, s pomočjo katere bi lahko udeleženci in ostale zainteresirane osebe povprašali združenja delodajalcev za več informacij in zastavile specifična vprašanja.

Kratice **FLEMCEE** pomeni: FL – fleksibilno (flexible), EM – zaposlovanje (employment), CEE – države.

2 Zakaj FLEMCEE?

Zaposlovanje in človeški viri so večkrat obravnavani kot glavna področja ciljno usmerjenih vplivov v prenovljeni lizbonski strategiji, ki se osredinja na tri glavne cilje: spremeniti Evropo v privlačno za delo in posle; spodbuditi znanje in inovacije, ki sta glavni gonilni sili gospodarske rasti v Evropi; oblikovati gospodarsko politiko, ki omogoča podjetjem, da ustvarijo več in boljše delovna mesta.

Evropski model zaposlovanja se sooča z izzivom izboljšati fleksibilnost zaposlovanja, ki temelji na razvejanosti zaposlitvenega statusa, delovnega časa, delovnih režimov, oblik organizacije dela in sistemov plačila za delo. To je še posebej pomembno sedaj, v času krize, in se vpleta v spreminjanje zakonodaje – v vzpostavitev takšnega sistema, ki določa odnose med delodajalci in delavci, pri čemer se večja vloga socialnih partnerjev pri oblikovanju delovnih standardov.

- *Uporabljene fleksibilne oblike zaposlovanja delavcev*

Politika ustvarjanja fleksibilnega trga dela je veliko bolj razvita v starejših državah članicah Evropske unije, medtem ko je v novih manj razvita, še posebej nekatere oblike, ki jih sindikalna gibanja vztrajno zavračajo. Zato predvsem področne in regionalne organizacije delodajalcev kot tudi sami delodajalci potrebujejo informacije, ki so povezane z uporabljenimi fleksibilnimi oblikami zaposlovanja delavcev in njihovimi prednostmi. Recesija zahteva 'fleksibilno' strukturo osebja, da lahko omogoči obstojno upravljanje družb v težkih časih.

- *Pregled obstoječih praks*

Pri preverjanju praks izvajanja fleksibilnih oblik zaposlovanja delavcev v starih državah članicah postane jasno, da so te oblike zaposlovanja v nekaterih primerih določene z zakonom in so predmet kolektivnega pogajanja pri drugih. Zato sta pomembna pregled stanja v posameznih državah, ki so pristopile na novo, in analiza potrebe po zakonski iniciativi oziroma večinoma po povečanju kapacitete socialnih partnerjev in doseganju višjega nivoja odnosov med delodajalci in delavci. To bo zelo pomembno za premagovanje psiholoških ovir in za nezaupnico med socialnimi partnerji v postopni prevladi teh oblik dela. Prepoznavanje dobrih praks in izmenjava izkušenj med organizacijami delodajalcev jim bosta omogočila, da se učijo drug od drugega. Prav tako pa bosta dvignila nivo podpore podjetjem, kar je posebej pomembno v času krize.

- *Potreba po informacijah v nacionalnih jezikih*

Različne oblike fleksibilnega zaposlovanja so organizacijam delodajalcev in delodajalcem bolj ali manj znane, a le kot koncepti, niso pa primerno seznanjeni s prednostmi in pomanjkljivostmi za delodajalca, delavca in okolje. V domačih jezikih je potrebno predstaviti bolj praktično usmerjene informacije o različnih oblikah fleksibilnega zaposlovanja in o načinih, kako jih nekdo lahko uporabi in uvede.

- *Potreba po fleksibilnosti in varnosti na trgu dela*

Da lahko izboljšamo zmogljivosti gospodarstva in delovne sile ter s tem izpolnjujemo hitro spreminjajoče potrebe v visoko konkurenčnem svetovnem gospodarstvu, je potrebna reforma trga dela. Glede na finančno in gospodarsko krizo so potrebni ukrepi v podporo nezaposlenim in zaposlenim osebam v neugodnih razmerah na trgu dela. V teh pogojih je uvedba integrirane fleksibilnosti in varnostnega pristopa bistvenega pomena za zmanjševanje segmentacije, za omogočanje mobilnosti na trgu dela, za spodbujanje socialne vključenosti in za ohranjanje ter ustvarjanje delovnih mest. Vsaka država ima razvit državni pristop za soočanje z izzivi na trgu dela. Izmenjava informacij med partnerji vodi k povečanju njihove kapacitete in njihovih orodij za izboljšanje posameznih elementov fleksibilnosti in varnosti.

- *Potreba po reorganizaciji socialnega dialoga*

Iz razvoja socialnega dialoga na industrijski ravni je razvidna potreba po uvedbi novih oblik notranje fleksibilnosti in pravil na delovnem mestu, ki so prilagojena spreminjajočemu se gospodarskemu stanju. Kolektivne pogodbe se morajo dotakniti novih področij (npr. prestrukturiranja, konkurenčnosti, dostopa do izobraževanja) in upoštevati nove kategorije zaposlenih. Kolektivni dogovori so pomembno orodje za prilagoditev razmeram v gospodarstvu in razmeram v posameznih sektorjih. Izmenjava informacij in izkušenj med partnerji je zato izjemnega pomena za okrepitev vloge delodajalskih organizacij.



Upoštevajte vse te okoliščine je projekt FLEMCEE namenjen:

- ozaveščanju o različnih fleksibilnih oblikah zaposlovanja, njihovem izvajanju v praksi, seznanitvi z obstoječimi zakonskimi praksami in doseganju boljšega razumevanja in izvajanja teh oblik zaposlovanja;
- doseganju večje inovativnosti pri kolektivnih pogajanjih in izboljšanju nivoja socialnega dialoga v novih članicah Evropske unije z vključevanjem fleksibilnih oblik zaposlovanja v kolektivna pogajanja.

Gospodarstva po svetu se soočajo z resnimi izzivi, ki so povezani s finančno in gospodarsko krizo. Nivo in dinamika produktivnosti ter kapaciteta tekmovalnosti v gospodarstvih Srednje in Vzhodne Evrope še vedno močno zaostajajo v primerjavi s tistimi v starih državah članicah Evropske unije, zato je potrebno spremeniti način razmišljanja in razumevanja vloge človeškega dejavnika, da se lahko uspešno spopadamo z novimi izzivi. Človeški viri ne bodo več obravnavani kot izdatek, ampak kot neomejen dejavnik uspeha, ki ostaja edini glavni dejavnik revitalizacije in razvoja v pogojih močne globalne konkurence.

II Uporaba elementov prožnosti zaposlovanja v veljavnem slovenskem delovnopravnem sistemu

1 Uvod

Zakaj pravzaprav prožnost? Sposobnost sprotnega in hitrega prilagajanja delovnega procesa nenehno spreminjajočim se potrebam trga, na katerem podjetje nastopa s svojimi produkti, je bistvenega pomena za preživetje v okolju vse močnejše globalne konkurence. Prožnost torej predstavlja sposobnost subjekta, da se prilagaja spremembam, prilagajanje pa je bistvenega pomena, ker zagotavlja preživetje. Tukaj bi lahko parafrazirali Charlesa Darwina oziroma njegovo poznavanje naravnih zakonitosti: »V naravi ne preživijo najmočnejši, ampak najbolj prilagodljivi.«


Leta 2007, ko se je spreminjal Zakon o delovnih razmerjih,¹ smo delodajalci od sprememb zakona veliko pričakovali, izkupiček resnično uporabnih sprememb pa je bil izjemno skromen. Bistvena novost, ki so jo prinesle spremembe Zakona o delovnih razmerjih, je bila uvedba oziroma podrobnejša ureditev vrste dela, ki je sicer že prej posredno izhajala iz zakona. Osnovna izhodiščna nejasnost glede vrste del je bila njena vsebina oziroma nejasnost dometa tega instituta. Navedeni pojem je jasno opredelila novela Zakona o delovnih razmerjih, s katero so bila njegovi uvedbi na široko odprta vrata v organizacijo delovnega procesa v ožjem smislu.

Zakaj pravzaprav takšna pozornost vrsti del kot elementu prožnosti? V času konjunktore je bil osnovni problem delodajalcev omejen obseg delavcev s takrat potrebnimi znanji. Brezposelnost je bila izjemno nizka in strukturne narave, kar je pomenilo, da delavcev s potrebnimi znanji in sposobnostmi na slovenskem trgu dela pravzaprav ni bilo mogoče najti. Delodajalci so imeli torej dve možnosti: zaposlitev tujcev s potrebnimi znanji, pri čemer so zelo kmalu trčili ob 'kvotne' omejitve glede zaposlovanja tujcev ter ob zahtevne in dolgotrajne postopke zaposlovanja tujcev iz tretjih držav. Druga možnost, ki so jo imeli delodajalci v času konjunktore, pa je bilo iskanje 'notranjih rezerv', torej rezerv v organizaciji delovnega procesa. Vrsta dela je torej delodajalcem v času konjunktore omogočila optimalnejši izkoristek obstoječih človeških virov, saj takšna predstavlja primer možnosti organizacijske prožnosti.

Ob koncu leta 2008 – s prihodom krize – pa je prožnost oziroma so njeni posamezni elementi pokazali drugačen obraz. Izkazalo se je, da je lahko *ne dovolj domišljen in dodelan* sistem organizacije dela, ki je v času konjunktore nekritično in premalo premišljeno uvajal posamezne elemente prožnosti, v času krize predstavljal delodajalcem resno oviro pri prilagajanju na spremenjen zmanjšan obseg poslovanja. Kriza nas je torej opomnila, da je potrebno sistem prožnega oziroma prožnejšega urejanja delovnih razmerij

¹ Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007.





uvajati skrajno premišljeno, saj ima lahko premalo dodelan sistem prožne organizacije delovnega procesa zaviralno namesto pospeševalne vloge.

Sistem prožne organizacije delovnega procesa mora delodajalcu zagotavljati možnost prilagajanja vsakokratnim okoliščinam ne glede na to, ali se je potrebno prilagajati povečanemu obsegu dela, zmanjšanemu obsegu dela ali pa se le pravočasno odzvati na neko nepredvideno novonastalo okoliščino. Sistem prožne organizacije dela mora delovati v času krize in v času konjunktуре. Premišljen sistem prožnosti daje pravi odgovor v času krize in konjunktуре, še vedno trajajoča kriza pa je priložnost, da elemente prožnosti pretehtamo še v luči bistveno spremenjenih okoliščin.

Ob zavedanju omejitev veljavne zakonodaje in kompleksnosti postopkov v zvezi z upravljanjem s človeškimi viri so pričakovanja glede prihodnjih sprememb delovnopravne zakonodaje še toliko večja.

2 Omejenost pri izbiri pravne podlage za opravljanje dela

Zakon o delovnih razmerjih določa, da se v primeru, ko obstajajo elementi delovnega razmerja, delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. Delovno razmerje, ki ga ustvarja pogodba o zaposlitvi, je torej primarno pogodbeno razmerje za opravljanje dela, ki vsebuje elemente delovnega razmerja. Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje elemente delovnega razmerja podredno, in sicer skozi opredelitev delovnega razmerja. Določa, da je delovno razmerje med delavcem in delodajalcem tisto razmerje, 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 navedene opredelitve delovnega razmerja lahko izluščimo njegove bistvene sestavine.

- *Vključenost osebe v organiziran delovni proces*

V praksi to pomeni, da gre za delovno mesto, ki je del rednega delovnega procesa, kar pomeni, da je takšno mesto v aktih delodajalca ustrezno sistemizirano in da so mu dodeljene določene delovne naloge.

- *Odplačna narava dela*

Navedeni znak načeloma nima pomembne razlikovalne vrednosti, saj je tudi civilnopravno pogodbeno razmerje za opravljanje dela praviloma odplačne narave, bistvena razlika med delovnim

in civilnopravnih pogodbenim razmerjem pa je reguliranost plačila za delo v delovnopravnem odnosu – z zakonom ali pa s kolektivnimi pogodbami.

- *Trajna narava razmerja*

Delovno razmerje praviloma traja dlje časa, vendar pa to ni pravilo, saj že sam Zakon o delovnih razmerjih predvideva možnost, da se delovno razmerje sklene le za neko krajše obdobje. Zakon o delovnih razmerjih namreč dopušča možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas za na primer opravljanje sezonskega dela oziroma dela, ki po naravi traja le neko določeno krajše obdobje. V vsakem primeru velja, da se civilnopravna pogodba za opravljanje dela lahko sklene zato, da se delo opravi in ne zato, da se opravlja, torej se lahko sklene za izvedbo določenega končanega procesa oziroma dela.

- *Delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca*

Tudi pri izvajanju dela na podlagi civilnopravne pogodbe mora izvajalec oziroma avtor upoštevati navodila naročnika, vendar pa le glede želenega rezultata, ki je pri civilnopravnih pogodbah ključen. V delovnem razmerju mora delavec opravljati delo po navodilih delodajalca, pri čemer so ta navodila organizacijske oziroma izvedbene narave in praviloma niso vezana na sam rezultat dela, ampak na njegovo izvajanje. Delavec namreč sklene pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela, ki mora biti strokovno kakovostno in v dogovorjenem obsegu, medtem ko se pogodbe civilnega prava sklenejo za določen rezultat, pot do rezultata pa je prepuščena izvajalcu oziroma avtorju, odvisno od narave dela, ki ga mora oseba opraviti.

Le v primeru, da so vsi navedeni elementi podani kumulativno, torej hkrati, lahko govorimo o delovnem razmerju. Takoj ko eden izmed elementov izostane, o delovnem razmerju ne govorimo več, pogodbeno razmerje pa lahko posledično urejamo z upoštevanjem splošnih pravil pogodbenega prava, torej s civilnopravnimi temelji. Elementi delovnega razmerja so na podlagi zakonske opredelitve torej popolnoma jasni, v praksi pa je razlikovanje pogosto težko oziroma je razmejitev zabrisana. Pri presojanju konkretnih situacij si je potrebno v pomoč postaviti vprašanje: Ali se pogodbeno razmerje ureja zato, da se *delo opravi*, ali zato, da se *delo opravlja*.

V primeru, ko so podani elementi delovnega razmerja, je potrebno skleniti pogodbo o zaposlitvi, pri čemer že sam zakon o delovnih razmerjih dopušča pogodbenima strankama, da izbereta obliko pogodbe o zaposlitvi, ki je, glede na potrebe delovnega procesa in pričakovanja ter potrebe delavca oziroma njegovega zasebnega življenja, optimalna. Zakon o delovnih razmerjih torej dopušča pluralizem oblik



pogodb o zaposlitvi, vendar pa hkrati postavlja določene omejitve glede posameznih oblik oziroma glede pogojev sklenitve.

Pogodba o zaposlitvi se skladno z Zakonom o delovnih razmerjih sklepa za nedoločen čas v primerih, ki jih izrecno določa zakon ali (izvedeno) kolektivna pogodba dejavnosti. Pogodba o zaposlitvi za določen čas je torej izjema in ne pravilo. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je z vidika delodajalca nekoliko manj ugodna, a ne zaradi pogodbe same, ampak zaradi zahtevnega postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru prenehanja potreb po delu delavca ali neizpolnitve pričakovanj delodajalca do delavca. Neugodna ni pogodba, pač pa postopki, ki so vezani na prenehanje delovnega razmerja. Relativno neugodno naravo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas posredno priznava tudi veljavna delovnopravna zakonodaja, ki pogodbo o zaposlitvi, sklenjeno za nedoločen čas, opredeljuje tudi kot ukrep za nekatere kršitve delovnega prava. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je namreč *ukrep* za primere, ko oziroma če:


- delodajalec krši omejitve sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
- omogoči delavcu, da po poteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas ostane na delu;
- stranki ne skleneta pogodbe o zaposlitvi v pisni obliki;
- se zaposluje ali opravlja delo na črno;
- se za opravljanje dela sklene pogodba civilnega prava, čeprav so podani vsi elementi delovnega razmerja.

3 Malo delo²

Že v uvodu je potrebno poudariti, da malo delo nikakor ne predstavlja zamenjave ali nadomestka za delovno razmerje. Malo delo je opredeljeno kot plačano, *začasno* ali *občasno* delo oziroma trajnejše *časovno omejeno* delo študentov in dijakov, upokojenih, brezposelnih ter drugih neaktivnih oseb (v nadaljnjem besedilu: upravičenec).

Malo delo je v primerjavi z delovnim razmerjem v vsakem primeru časovno omejeno – v smislu omejitve ob sklenitvi glede na naravo dela ali pa glede na obseg dela med trajanjem malega dela. Zakon postavlja omejitve obsega malega dela na strani upravičenca in na strani uporabnika. Uporabnik sme opraviti največ 60 ur v koledarskem mesecu, pri čemer se morebitno neizkoriščeno število dovoljenih mesečnih ur ne more

² Skladno z Zakonom o malem delu, ki je bil sprejet 26. 10. 2010 v Državnem zboru RS.



prenašati v naslednje mesece. Mesečna omejitev sicer ne velja za študente in dijake, za vse upravičence pa velja dodatna omejitev 720 ur malega dela na letni ravni.

Omejitev glede obsega opravljanja malega dela je tudi na strani uporabnika in je odvisna od velikosti uporabnika oziroma od števila delavcev, ki jih zaposluje na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene skladno z Zakonom o delovnem razmerju. Pri uporabniku se sme opraviti od 280 do 2880 ur malega dela na mesec, pri največjih delodajalcih pa izjemoma tudi več.

Prednost malega dela je tudi v širitvi kroga upravičencev, pri čemer posebej izpostavljamo upokoјence in brezposelne osebe. V praksi bo delodajalec lahko zdaj 'na pomoč' poklical svoje upokoјene delavce s potrebnimi znanji in izkušnjami, kar pomeni, da uvajanje v delo ne bo potrebno, s tem pa bo lahko prihranil pomemben čas.


Bistvo instituta malega dela je v njegovi prožnosti, saj predstavlja edino obliko zaposlitve, ki delodajalcem omogoča, da se zadovoljivo hitro odzovejo na nepričakovano spremenjene okoliščine, ki vplivajo na delovni proces oziroma njegovo organizacijo. Malo delo – tako kot trenutno občasno in začasno delo dijakov in študentov – predstavlja 'ventil' togosti urejanja delovnih razmerij.

4 Pluralizem pogodb za opravljanje dela in kompleksnost postopkov izbire ter izvajanja

Postopek sklenitve pogodbe o opravljanju dela je v vsakem primeru zahteven in dolgotrajen. Od vrste pogodbe, katere oblika je odvisna od potreb, ki izhajajo iz okoliščin delovnega procesa in upoštevanja zakonskih okvirov pa je odvisno, koliko časa bo preteklo od začetka postopka do dejanskega začetka opravljanja dela na podlagi pogodbe.

V primeru, da se pojavi potreba po delu, mora delodajalec predhodno objaviti potrebo po delu, kot to določa zakon, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. Navedeno ne pomeni, da je potrebno objaviti potrebo po delu le, kadar želi delodajalec z izbranim kandidatom skleniti delovno razmerje, ampak tudi kadar želi delodajalec skleniti pogodbo o delu, pogodbo o naročilu avtorskega dela ali celo pogodbo za opravljanje kratkotrajnega dela. V vseh navedenih primerih mora delodajalec potrebo po delu objaviti tako, da rok za prijavo ni krajši od petih dni.





Šele po preteku petih dni od javne objave potrebe po delu sme delodajalec izbirati kandidate izmed prispelih prijav, nato pa s kandidati, ki so na podlagi prijav prišli v ožji izbor, opraviti razgovor in izbrati najprimernejšega kandidata oziroma kandidate, če je podana potreba po delu več oseb. S tem pa postopek še ni končan in delavec še ne sme začeti opravljati delo.

Delodajalec mora izbranega kandidata poslati na zdravniški pregled skladno s predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu ter skladno z oceno tveganja za delovno mesto, za katerega sta sklenila pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec mora delavca predhodno pripraviti za varno delo, kar pomeni, da mu zagotovi izobraževanje oziroma usposabljanje.


Šele po končanem zgoraj opisanem postopku sme delodajalec delavcu odrediti opravljanje dela. Navedena zahtevana opravila – šteto od ugotovitve potreb po delu in objave na predpisan način ter izvedbe postopka izbire kandidata – zaposlitve kandidata in priprave delavca na varno opravljanja dela, brez uvajanja v konkretne delovne naloge, trajajo v praksi vsaj dva tedna. Dva tedna lahko v konkretnem primeru predstavljata čas, zaradi katerega delodajalec ne more izpolniti prejetih naročil ali pa takšnih naročil niti ne prevzame, ker ve, da jih ne bo mogel pravočasno izpolniti.

Podobno zahteven in le nekoliko krajši je postopek, ki ga je potrebno opraviti pred sklenitvijo civilnopravne pogodbe za opravljanje dela – torej pogodbe o delu oziroma pogodbe o naročilu avtorskega dela. Edina resnično prožna oblika opravljanja dela ostaja do nadaljnjega občasno ali začasno delo dijakov in študentov. Tudi v tem primeru je potrebno dijakom in študentom zagotoviti pogoje za varno delo, kar vključuje tudi zdravniški pregled in usposabljanje za varno opravljanje dela. Skladno s predlogom Zakona o malem delu je mogoče pričakovati, da bo zaposlovanje 'malih' delavcev še nekoliko bolj poenostavljeno, saj bo dolžan zdravstvene preglede zagotoviti posredovalec del in ne delodajalec.

5 Normativna ureditev delovnih razmerij

5.1 Normativno urejanje prožnosti in hierarhija delovnopравnih aktov

Delodajalec mora pri načrtovanju in prilagajanju delovnega procesa upoštevati zakon, podzakonske akte, kolektivne pogodbe in druge akte, ki ga zavezujejo. V zvezi s povedanim je treba ločiti dve skupini aktov, ki zavezujejo delodajalca. To so kogentni in avtonomni delovnopравni predpisi. V prvi skupino se uvrščajo delovnopравna zakonodaja v širšem smislu, in podzakonski akti, sprejeti na podlagi navedene zakonodaje.



Delodajalec na te akte oziroma na njihovo vsebino nima vpliva. Z vidika posameznega delodajalca je tudi kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti mogoče razumeti kot kogentni predpis, čeprav je kolektivna pogodba dejavnosti formalno avtonomni delovnopравни akt. Ostali akti, ki jih lahko delodajalec oblikuje sam oziroma vsaj v pretežnem delu vpliva na njihovo vsebino, so avtonomni delovnopравни akti.

Med navedenimi akti oziroma pravicami, ki jih določajo, velja stroga hierarhija. Akt ožje veljave določene pravice načeloma ne more urejati za delavca manj ugodno, kot jo ureja akt širše veljave. Navedeno pravilo je povzeto tudi v Zakonu o delovnih razmerjih, ki določa, da *sta delodajalec in delavec dolžna pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi in v času trajanja delovnega razmerja upoštevati določbe Zakona o delovnih razmerjih in drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. S pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ta zakon.* Podobno določbo vsebuje tudi Zakon o kolektivnih pogodbah, ki določa, da *se delodajalci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, pri sklepanju kolektivnih pogodb na ožji ravni dogovorijo o pravicah in delovnih pogojih, ki so za delavce ugodnejši.* Oba navedena zakona pa dopuščata izjeme pri urejanju posebnosti. Zakon o delovnih razmerjih natančno našteva, katere pravice, ki jih opredeljuje zakon, pa se smejo v kolektivni pogodbi urediti tudi drugače. Tudi zakon o kolektivnih pogodbah določa, da se sme v kolektivni pogodbi širše ravni določiti, katere pravice lahko kolektivna pogodba ožje ravni opredeli drugače.

V želji po zasledovanju kar najvišje stopnje prožnosti organizacije delovnega procesa in pri upoštevanju hierarhije delovnopravnih aktov je izjemno pomembno, da se v akte ožje veljave, vključno s pogodbo o zaposlitvi, ki je individualni delovnopравни akt, ne prepisujejo rešitve iz aktov, ki delodajalca že zavezujejo. Zakon o delovnih razmerjih namreč določa, da ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodneje določene v pogodbi o zaposlitvi. Skladno z načelom hierarhije delovnopravnih aktov pa velja analogno tudi za kolektivne pogodbe različnih ravni. Sprememba le enega izmed delovnopravnih aktov v hierarhičnem nizu je lahko le v korist delavca, in sicer zaradi ugodnejše ureditve določene pravice ali ohranitve pravice kljub manj ugodni ureditvi v nadrejenem aktu.

Zakaj je pravzaprav smiselno delovnopravno materijo urejati v avtonomnih delovnopravnih aktih? Zakon o delovnih razmerjih vsebuje le minimalni obseg pravic delavcev in delodajalcev, pri tem pa navadno ne določa obsega posamezne pravice, prav tako pa sam zakon ne upošteva posameznih posebnosti v dejavnostih in posebnosti pri posameznih delodajalcih.

Za primere navajam:


- Zakon o delovnih razmerjih določa elemente plače, ne določa pa višine plače in razmerja med posameznimi elementi;
- Zakon o delovnih razmerjih določa nekatere vrste dodatkov k osnovni plači, ne določa pa višine teh dodatkov;³
- Zakon o delovnih razmerjih določa obveznost delodajalca za povračilo stroškov v zvezi z delom in druge dohodke, ne določa pa neposredno vrednosti oz. višine teh povračil;⁴
- Zakon o delovnih razmerjih določa samo minimalni letni dopust;
- Zakon o delovnih razmerjih določa podlage in okvire za sistem delovnega časa, konkretno ureditev sistema prepušča predvsem podjetniški kolektivni pogodbi, izvajanje sistema delovnega časa pa delodajalcu ...

Kot je iz navedenih izbranih primerov razvidno, Zakon o delovnih razmerjih odkazuje na nadaljnje urejanje nekaterih pravic delavcev v kolektivnih pogodbah, hkrati pa glede določenih pravic odkazuje tudi na možnost, da se določene pravice delavcev v kolektivnih pogodbah uredijo tudi za delavce manj ugodno, in sicer z namenom kakovostnejše organizacije delovnega procesa in izrabe obstoječih virov. Z vidika prožnosti organizacije dela je potrebno posebej izpostaviti možnost za delavca manj ugodnega urejanja določenih pravic na ravni kolektivne pogodbe dejavnosti:

- določitev dodatnih primerov sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas;
- določitev izjem glede časovnih omejitev sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas za manjše delodajalce;
- opredelitev obdobja, v katerem se v primerih izmenskega dela upošteva minimalno trajanje dnevnega in tedenskega počitka kot povprečje v določenem daljšem časovnem obdobju, vendar ne daljšem od šestih mesecev;
- opredelitev obdobja upoštevanja polnega delovnega časa v režimu neenakomerne oziroma začasne (pre-)razporeditve delovnega časa kot povprečne delovne obveznosti v obdobju, ki ne sme biti daljše od dvanajstih mesecev;
- navedba dodatnih primerov, ko sme delodajalec delavcu odrediti tudi opravljanje dela, za katerega ni sklenil pogodbe o zaposlitvi;
- opredelitev dodatnih nujnih in nepredvidenih primerov, ko mora delavec opravljati nadurno delo.

³ Izjema je dodatek za delovno dobo, vendar le za nekatere primere.

⁴ Izjema je minimalni regres za letni dopust.



Kolektivna pogodba vedno predstavlja predračun stroškov dela, če gre za kolektivno pogodbo dejavnosti ali pa kolektivno pogodbo na ravni posameznega delodajalca. Ob tem se je potrebno zavedati, da vsako nadaljnje urejanje pravic in obveznosti delavcev in delodajalcev načeloma zvišuje stroške dela, zato mora delodajalec pred odločitvijo o sklenitvi kolektivne pogodbe jasno identificirati cilje in koristi, ki jih želi s kolektivno pogodbo doseči. Pri navedeni presoji je bistvenega pomena, da delodajalec skozi prilagoditev delovnoppravnega sistema, ki ga implementira v kolektivni pogodbi, vključi vse možnosti, ki mu jih ponuja zakon in so bistvene za izvajanje sistema organizacije dela, ki mu mora zagotavljati najvišjo stopnjo prožnosti.

5.2 Prilagajanje delovnoppravnega sistema na ravni delodajalca

Kaj lahko delodajalec ureja na ravni podjetja in na kakšen način? Glede načina in obsega urejanja delovnoppravnega sistema na ravni delodajalca je potrebno ločiti med dvema situacijama, ki kličeta po različnem urejanju pravic delavcev. Zakon o delovnih razmerjih določa, da se sme pravice delavcev na ravni podjetja urejati s splošnim aktom le, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata. V takšnem primeru se pravice delavcev s splošnim aktom lahko uredijo le ugodneje. V primeru, da je pri delodajalcu organiziran sindikat, se smejo pravice delavcev urejati le s kolektivno pogodbo, pri tem pa že sam zakon dopušča možnost manj ugodne ureditve nekaterih pravic delavcev. Velja poudariti, da v primeru, ko je pri delodajalcu organiziran sindikat, ne velja prepoved sprejemanja splošnih aktov delodajalca, pač pa le takšnih splošnih aktov, ki bi urejali pravice delavcev.

Zakon o delovnih razmerjih razlikuje med dvema vrstama splošnih aktov: splošni akti delodajalca, ki urejajo pravice delavcev, in splošni akti delodajalca, ki določajo organizacijo dela oziroma določajo obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih ter drugih obveznosti. Omejitve sklepanja splošnih aktov se v primeru organiziranosti sindikata pri delodajalcu ne nanaša na akte, ki določajo organizacijo dela oziroma določajo obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti.

Kolektivna pogodba delodajalca da delodajalcu širši nabor pravic, ki se smejo urejati. Pri tem lahko ta bistveno temeljiteje prilagodi delovnoppravno ureditev potrebam in posebnostim delovnega procesa. Zakon o delovnih razmerjih še določa, katere pravice delavcev naj se uredijo v kolektivni pogodbi na ravni podjetja oziroma katere pravice delavcev se lahko v kolektivni pogodbi na ravni podjetja uredijo tudi manj ugodno za delavce. Poleg tega pa je potrebno pri urejanju materije v kolektivni pogodbi delodajalca preveriti, kakšne možnosti pri urejanju pravic delavcev daje delodajalcu kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Kolektivne



pogodbe na ravni dejavnosti sicer urejajo posebnosti dejavnosti, za katero veljajo, ne morejo pa zajeti vseh posebnosti pri posameznih delodajalcih, zato konkretnije rešitve in dodatne primere pogosto prepuščajo ureditvi v kolektivni pogodbi delodajalca.

Pri urejanju materije kolektivnih pogodb na ravni delodajalca je potrebno imeti v mislih predvsem ciljno naravnost nadgradnje pravic zaposlenih in prilagoditev delovnopravnega sistema v dopustnih okvirih. Kolektivna pogodba na ravni podjetja naj tako vsebuje predvsem:

- *izvedbo odkazovalnih norm iz Zakona o delovnih razmerjih in stvarno veljavne kolektivne pogodbe širše ravni;*
- oblikovanje *ciljno naravnane* plačnega sistema za uresničevanje strateških ciljev podjetja;
- *ciljno naravnano* nadgradnjo pravic delavcev;
- specifične ukrepe za uresničevanje specifičnih potreb delodajalca (na primer dodatek za opravljanja drugega dela, dodatek za prisotnost, dodatek za delo v specifičnih razmerah itn.)
- *osnove sistema izobraževanja in usposabljanja* z namenom povečanja notranje prožnosti;
- *osnove sistema delovnega časa*, pri čemer naj bo ta operacionaliziran v splošnem aktu (na primer v pravilniku o delovnem času).

Že sam Zakon o delovnih razmerjih odkazuje na nadaljnje urejanje nekaterih pravic v kolektivni pogodbi delodajalca. Izpostavljamo le tiste, ki lahko posredno ali neposredno vplivajo na povečanje prožnosti urejanja delovnih razmerij:

- *določitev primerov, ko mora delavec opravljati drugo delo;*
- *določitev daljšega odpovednega roka v primeru, ko pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delavec, kar je posebej pomembno, kadar odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec z redkimi znanji ali delavec, ki je opravljal deficitarni poklic;*
- *opredelitev kategorije zaposlenih, ki je lahko z vidika ohranitve ključnih kadrov bistvenega pomena v primeru obsežnejšega zmanjševanja števila zaposlenih;*
- *opredelitev polnega delovnega časa, ki je krajši od 40 ur na teden;*
- *določitev daljšega obdobja, v katerem se upoštevajo tedenske in mesečne omejitve nadurnega dela kot povprečne omejitve v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev;*
- *določitev pogojev za začasno prerazporeditev delovnega časa.*

Z vidika prožnosti je še posebej pomembna ureditev primerov, ko je delavec dolžan opravljati tudi delo, za katerega ni sklenil pogodbe o zaposlitvi. Preširoko izvajanje te možnosti brez vsakršnih omejitev bi razvrednotilo določilo pogodbe o zaposlitvi o vsebini dela, ki ga je delavec dolžan opravljati. Ker se navedeni primeri, ko mora delavec opravljati drugo delo, dogovorijo v kolektivni pogodbi, je pričakovati, da bo sindikat postavil določene dodatne pogoje in omejitve, ki jih mora delodajalec pri odrejanju drugega dela upoštevati. Omejitve se največkrat nanašajo na omejitev trajanja opravljanja drugega dela, omejitev glede vsebine dela, omejitev glede pogojev, ki se zahtevajo za opravljanje drugega dela, in posebnosti glede plačila za delo. Primeri, ko mora delavec opravljati drugo delo, so različni, in sicer glede na potrebe in posebnosti organizacije dela in navad zaposlenih, v grobem pa jih je mogoče strniti v naslednje okoliščine:

- nepričakovana začasna odsotnost delavca;
- izrazita dinamika aktivnosti delovnega procesa;
- opravljanje drugega dela v času odpovednega roka;
- opravljanje drugega dela v času začasnih zdravstvenih omejitev za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi;
- začasna in izjemoma povečana delovna obremenitev na določenih delovnih procesih in podobno.


V vsakem primeru pa mora delodajalec delavcem, ki opravljajo drugo delo, zagotoviti varnost in zdravje pri delu, kar v praksi pomeni, da morajo delavci izpolnjevati zdravstvene pogoje za opravljanje dela in biti usposobljeni za varno delo, ki jim ga delodajalec odreja v okviru navedene možnosti.

5.3 Pogodba o zaposlitvi

Prožnost organiziranja delovnega procesa je v veliki meri odvisna od pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je potrebno izpostaviti dva vidika pogodbe o zaposlitvi v razmerju do prožnosti. Že sam Zakon o delovnih razmerjih pripozna različnost potreb delodajalcev glede na pestrost dejanskosti in zato dopušča pluralizem pogodb o zaposlitvi. *Prvi vidik* prožnosti pogodbe o zaposlitvi se torej nanaša na samo izbiro vrste pogodbe o zaposlitvi, *drugi vidik* pa na določitev vsebine posameznih sestavin pogodbe o zaposlitvi.

Pogodba se v osnovi lahko sklene za nedoločen ali določen čas, v okviru navedenih možnosti pa ima delodajalec možnost prilagoditi vrsto pogodbe o zaposlitvi. Ta se lahko sklene za polni delovni čas ali delovni čas, ki je krajši od polnega, lahko se sklene za opravljanje dela v prostorih delodajalca ali za delo na lokaciji ali lokacijah, ki jih izbere delavec sam ...





Zakon o delovnih razmerjih za posamezne vrste pogodb določa nekatere omejitve, ki jih je potrebno upoštevati. Omejitve pa se nanašajo predvsem na sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas, saj je ta skladno z zakonom izjema in ne pravilo. Zakon o delovnih razmerjih namreč določa, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno, pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas pa je opredeljena celo kot ukrep za nekatere kršitve delovnopravne zakonodaje. Delodajalec mora skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, če:

- krši določbe o omejitvah sklepanja pogodb zaposlitvi za določen čas;
- delavcu dovoli opravljati delo, čeprav je čas, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas, potekel;
- pogodba o zaposlitvi ni sklenjena v pisni obliki;
- delodajalec zaposluje ali omogoči opravljanje dela na črno;
- se sklene civilna pogodba za opravljanje dela, čeprav so podani vsi elementi delovnega razmerja.

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas sta delavec in delodajalec omejena na zakonsko določene primere in pa primere, ki jih lahko dodatno opredeljuje kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Zakon o delovnih razmerjih določa, da se sme pogodba o zaposlitvi skleniti za določen čas, če gre za:

- opravljanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas;
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca;
- začasno povečan obseg dela;
- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja;
- poslovodne osebe in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske ter organizacijske odločitve;
- opravljanje sezonskega dela;
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja;
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrčila pristojnega organa, ki sta izdana v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu;
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja skladno z zakonom;
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano;
- delo, ki je potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije in drugih tehničnih ter tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev;

- izvoljene 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.

Poleg navedbe pravne podlage za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas je potrebno v pogodbi o zaposlitvi za določen čas navesti in obrazložiti še obstoj okoliščin za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Ob upoštevanju vsebinskih omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas je potrebno upoštevati tudi omejitve glede trajanja takšnih pogodb. Zakon o delovnih razmerjih namreč določa, da ni dovoljeno 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 od dveh let, razen v primerih, ki jih določa zakon, in v primerih, ki jih Zakon o delovnih razmerjih izrecno navaja: nadomeščanje začasnega odsotnega delavca; zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja; zaposlitev poslovodne osebe in za tistega vodilnega delavca, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske ter organizacijske odločitve; zaposlitev izvoljenih in imenovanih funkcionarjev oziroma drugih delavcev, ki so vezani na mandat organa, ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah;

Prednost pogodbe o zaposlitvi, ki je sklenjena za določen čas, v primerjavi s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas ni v pravicah delavcev v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ampak v zahtevnosti in dolgotrajnosti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas in pogodba o zaposlitvi za nedoločen delovni čas se lahko skleneta za polni ali krajši delovni čas, odvisno od potreb delovnega procesa in interesa pogodbenih strank. Ustrezen je tudi obseg pravic delavcev. Deljive pravice delavcev so sorazmerne z njihovimi delovnimi obveznostmi, medtem ko se jim nedeljive pravice zagotavljajo v celoti. Pri pogodbi o zaposlitvi za delovni čas, ki je krajši od polnega, je pomembna jasna opredelitev, za kakšen delež tedenskega delovnega časa se sklepa, urediti pa je potrebno tudi sorazmernost pravic. Z vidika prožnosti izvajanja delovnega razmerja je za delavca, ki je zaposlen za krajši delovni čas od polnega, pomembno tudi, da se stranki v pogodbi dogovorita o možnosti opravljanja nadurnega dela. Če možnost opravljanja nadurnega dela v pogodbi o zaposlitvi za delo s krajšim delovnim časom ni izrecno dogovorjena, ga delavcu ni mogoče odrediti.



Zakon predvideva tudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi za delovni čas, ki je krajši od polnega 'v posebnih primerih', torej v primerih, ko to nalagajo predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu. V navedenih primerih ne gre za povečevanje prožnosti organizacije dela v podjetju, ampak za izpolnjevanje zakonskih zahtev za sklenitev take pogodbe. Taka pogodba torej ni izbira delodajalca ali delavca, ampak izvedba obveznosti, ki jih nalaga zakon.

5.4 Opredelitev elementov pogodbe o zaposlitvi

Bistvene sestavine oziroma elemente pogodbe o zaposlitvi določa že Zakon o delovnih razmerjih, nekatere dodatne elemente pogodbe o zaposlitvi pa opredeljujejo kolektivne pogodbe. Zakon o delovnih razmerjih določa, da mora vsaka pogodba o zaposlitvi vsebovati obvezne sestavine, pri čemer izostanek katere izmed njih ne pomeni, da pogodba ne bi bila veljavna. Zakon odloča, da morajo pogodbe vsebovati predvsem:


- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela;
- naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela s kratkim opisom, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahtevajo enaka stopnja in smer izobrazbe ter drugi pogoji za opravljanje dela skladno z 20. členom tega zakona;
- kraj opravljanja dela – če ni navedenega točnega kraja velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca;
- čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas;
- določilo, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom;
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, in 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 kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, oziroma splošne akte delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, in
- druge pravice ter obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom.

Glede določitve oziroma opredelitve določenih sestavin pogodbe o zaposlitvi se lahko pogodbeni stranki sklicujeta na veljavne akte, ki zavezujejo delodajalca. Upošteva načelo hierarhije delovnopравnih aktov, je z vidika delodajalca zagotovo smiselno, da to možnost kar v največji mogoči meri izkoristi. Velja namreč, da delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi, če se spremeni ureditev teh pravic v zakonu, kolektivni pogodbi ali splošnem aktu delodajalca. Sklicevanje na akte, ki urejajo določeno pravico, je torej z vidika prilagajanja normativnega okvira in uporabe vseh vsakokratnih možnosti, ki jih ta ponuja, za delodajalca bistvenega pomena. Predstavljajmo si, da delodajalec v pogodbo o zaposlitvi prepiše vse pravice, ki jih ima delavec na podlagi zakona, kolektivne pogodbe in ostalih aktov na ravni delodajalca. V primeru boljše ureditve pravic delavca v zadevnih aktih se obseg ali vsebina pravic delavca samodejno izboljša, v primeru poslabšanja teh pravic v istih aktih pa delavec ohrani vsaj obstoječo raven pravic, ki mu jo zagotavlja pogodba o zaposlitvi. Temeljno priporočilo se glasi: pri določanju pravic v pogodbi o zaposlitvi, ki so urejene v drugih aktih, naj se v pogodbi odkáže na akte, ki to urejajo, pod pogojem, da zakon možnost odkazovanja glede posamezne pravice dopušča. Zakon o delovnih razmerjih dopušča možnost sklicevanja na akte, ki materijo urejajo glede:

- določila o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa;
- določila o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določila o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžine odpovednih rokov.

Ob povedanem se zastavlja vprašanje, kako se v pogodbi o zaposlitvi sklicevati na akte, ki zadevno pravico urejajo. Zakon o delovnih razmerjih določa še, da mora pogodba o zaposlitvi med drugim vsebovati tudi navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošne akte delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca, kar delodajalec praviloma navede v preambuli pogodbe o zaposlitvi. Zadostuje, da stranki pogodbe o zaposlitvi navedeta, da se določena pravica ureja *skladno z zakonom, kolektivno pogodbo in drugimi akti, ki zavezujejo delodajalca*. Navajanje konkretne pogodbe in drugih aktov z ali brez navedbe uradnega lista, v katerem je bila objavljena, ni priporočljivo. Ob tem velja poudariti, da navedba kolektivne pogodbe v pogodbi o zaposlitvi ne zaveže delodajalca, ampak gre zgolj za informativen podatek. Kolektivna pogodba zavezuje delodajalca neodvisno od njene navedbe v pogodbi o zaposlitvi, in sicer na podlagi Zakona o kolektivnih pogodbah⁵ in določb o njeni stvarni veljavnosti. Seveda ima delavec ob sklenitvi pogodbe in tudi ves čas trajanja delovnega razmerja pravico do vpogleda v akte, na katere se pogodbe sklicuje in na ostale akte, ki zavezujejo delodajalca.

⁵ Uradni list RS, št. 43/2006.



Pri urejanju delovnega časa je bistveno, da se navede, ali se pogodba o zaposlitvi sklepa za polni delovni čas ali delovni čas, ki je krajši od polnega, in navede možnost uvedbe dela v režimu neenakomerne razporeditve oziroma začasne prerazporeditve delovnega časa. V primeru, da se sklepa pogodba o zaposlitvi za delovni čas, ki je krajši od polnega, se je smiselno dogovoriti tudi za možnost odrejanja nadurnega dela. Kasneje namreč te pomanjkljivosti ni mogoče odpraviti brez spremembe pogodbe o zaposlitvi, torej brez soglasja delavca. Vse ostale elemente delovnega časa navadno že urejajo akti, ki zavezujejo delodajalca, zato naj pogodba o zaposlitvi le navaja, kateri akti so to. Z vidika prilagajanja dela potrebam delovnega procesa je namreč izjemno pomembno, da se v pogodbi o zaposlitvi ne določajo podrobnosti urejanja in organiziranja delovnega časa ali celo navajajo konkretni delovni urniki.

Z vidika prožnosti delovnega razmerja je poleg delovnega časa bistvenega pomena tudi opredelitev kraja opravljanja dela. Če ta ni v pogodbi o zaposlitvi drugače opredeljen, se šteje, da mora delavec opravljati delo na sedežu delodajalca. Konkretna določitev kraja opravljanja dela je odvisna od narave dela, ki se bo opravljalo. Če gre za delo serviserja na terenu, je primerna tudi opredelitev kraja opravljanja dela (*delavec bo opravljal delo na območju Republike Slovenije; delavec bo opravljal delo na območju Gorenjske*). Zakon o delovnih razmerjih namreč ne prepoveduje možnosti opredelitve kraja opravljanja dela širše, vsekakor pa mora biti delavcu že ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi jasno, kje vse bo opravljal delo oziroma kje vse ga utegne opravljati. V pogodbi o zaposlitvi se lahko določi, da delavec opravlja delo na lokaciji/poslovni enoti A, B ali C, odvisno od potreb delovnega procesa, pri 'razporejanju' delavca na posamezne lokacije oziroma pri odrejanju dela na različnih lokacijah pa je potrebno upoštevati morebitne omejitve iz aktov, ki zavezujejo delodajalca. Kolektivne pogodbe dejavnosti pogosto določajo dodatne omejitve glede odrejanja opravljanja dela na drugi izmed več možnih lokacij.

Opredelitev vsebine dela, ki ga je delavec dolžan opravljati po pogodbi o zaposlitvi, pomembno vpliva na možnost delodajalca, da delavcu v okviru dogovorjenega delovnega mesta oziroma vrste del odreja posamezne delovne naloge. Velja pravilo: širši kot je nabor delovnih nalog delavca, več možnosti pri načrtovanju delovnega procesa ima delodajalec na razpolago. Ob tem pa je potrebno poudariti tudi negativni vidik preširoke opredelitve delovnih nalog delavca v primeru obsežnejšega zmanjševanja števila zaposlenih, kot bo pojasnjeno v enem izmed naslednjih poglavij.

6 Agencijsko delo

Zakon o delovnih razmerjih ureja tudi pogodbo o zaposlitvi z delavcem, katerega delo lahko delodajalec – agencija posreduje drugemu uporabniku. Zakon o delovnih razmerjih torej posredno opredeljuje tudi pogoje najema delovne sile. V primerjavi z zaposlitvijo delavca predstavlja najem dela delavcev prožnejšo obliko izvajanja dela. Prednost je predvsem v tem, da se delodajalec lahko izogne dolgotrajnemu postopku iskanja in zaposlovanja delavca ter da ima možnost vnaprejšnjega natančnega načrtovanja stroškov dela.

Zakon o delovnih razmerjih razume kot primarno obliko zaposlitve neposredno zaposlitev pri delodajalcu za nedoločen čas, zato postavlja za najem dela delavcev, ki so zaposleni pri agenciji za posredovanje dela, določene omejitve. Delodajalec namreč ne sme napotiti k uporabniku delavcev:

- 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, ter
- 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.


Poleg navedenih vsebinskih omejitev je potrebno upoštevati še omejitve, ki se vežejo na trajanje opravljanja dela. Zakon namreč določa delodajalec. Agencija ne sme zagotavljati dela uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dlje kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem.

Agencijsko delo torej lahko predstavlja omilitev togosti delovnopravne zakonodaje, še posebej v delu, ki se nanaša na postopek zaposlovanja.

7 Izvajanje sistema delovnega časa

Od sistema delovnega časa je v pretežni meri odvisna sposobnost delodajalca, da se prilagaja obsegu naročil. Poleg navedenega pa ima delovni čas več vidikov: opredeljuje čas, ki ga ima delodajalec na razpolago za organiziranje delovnega procesa, po drugi strani pa definira prosti čas delavca. Tudi slednji je





z vidika delovnega procesa relevanten: delavci v prostem času regenerirajo svoje delovne sposobnosti, kar pomeni ohranitev ravni njihove produktivnosti, hkrati pa predstavlja delovni čas oziroma njegove omejitve tudi element zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Navedeno trditev je mogoče ponazoriti z naslednjim primerom: dnevni delovni čas delavca ni neposredno omejen z zakonom o delovnih razmerjih. Zakon o delovnih razmerjih določa le, da je delodajalec delavcu dolžan zagotoviti počitek med dvema delovnima dnevnoma v trajanju 12 ur oziroma 11 ur, če je delovni čas začasno ali neenakomerno (pre-)razporejen. V skrajnosti lahko to pomeni, da sme delodajalec delavcu odrediti delo v trajanju od 00.00. ure do 24.00 ure, naslednji dan pa delavec začne z delom šele ob 11.00 uri. Delavec iz opisanega hipotetičnega primera je delo opravljal 24 ur. Formalne zakonske omejitve urejanja delovnega časa so v opisanem primeru upoštevane, vendar je takšna organizacija delovnega procesa, čeprav le začasna, vprašljiva z vidika produktivnosti delavca in kvalitete njegovega dela, še bolj pa z vidika zagotavljanja zdravja pri delu in delavčevih psihofizičnih sposobnosti.

Pri urejanju delovnega časa je torej potrebno upoštevati več vidikov, poleg zakonskih omejitev pa se je potrebno *razumno* lotevati načrtovanja delovnega časa. Morebitne preobremenitve zaposlenih imajo lahko le kratkoročne pozitivne učinke, na dolgi rok pa takšen delovni proces ne more delovati. Sistem delovnega časa in njegovo izvajanje morata biti trajnostno naravnana, vsebovati pa morata tudi rezerve za nepredvidene spremembe relevantnih dejavnikov.

Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje delovni čas kot seštevek učinkovitega delovnega časa, časa za odmor, kot ga opredeljuje sam zakon, in časa upravičenih odsotnosti z dela skladno z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca. Posebnost slovenske zakonodaje v prostoru Evropske unije je vštevanje odmora med delovnim časom v delovni čas. Navedeno ne pomeni, da ostale države članice ne poznajo ali ne zagotavljajo zaposlenim pravice do odmora med delom. To bi bilo v nasprotju z mednarodnimi predpisi, ki urejajo delovni čas, poleg tega pa bi bila lahko s tem resneje ogrožena varnost delavca. Naj ponovno poudarim, da predstavljajo odmori med delom element varnega dela, saj je namen odmora regeneracija delavčevih delovnih sposobnosti. Posebnost slovenske ureditve se nanaša le na okoliščino, da je odmor med delovnim časom plačan, od tod pa tudi statistične manipulacije o tem, koliko naši delavci v primerjavi z delavci v ostalih članicah EU dejansko delajo. Kar 6 % celotnega delovnega časa delavca namreč odpade na plačan odmor med delovnim časom.

Efektivni delovni čas je v zakonu opredeljen kot čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je delavec na razpolago delodajalcu *in* izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Oprelitev

efektivnega delovnega časa je prenesena iz direktive, ki zadevno področje ureja.⁶ Oba pogoja morata biti izpolnjena hkrati, ob tem pa se zastavlja vprašanje, kam všteti tako imenovane 'sive cone' delovnega časa. Mednje prištevamo predvsem čas, ko je delavec na službeni poti, čas dežurstva, čas pripravljenosti na domu in podobno. V navedenih primerih ne gre niti za efektivni delovni čas niti za delovni čas kot takšen. Delavec namreč izpolnjuje le enega izmed pogojev, ki jih zakon določa za priznavanje nekega časa za efektivni delovni čas: delavec je delodajalcu na razpolago, vendar ne izpolnjuje svojih delovnih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Naloga kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca je, da natančneje opredelijo efektivni delovni čas – kdaj se šteje, da delavec dela – in da ustrezno opredelijo tako imenovane sive cone oziroma način in obseg, na katerega oziroma v katerem bodo čas, ki ni delovni čas, hkrati pa tudi ni prosti čas delavca, upoštevali.


Poleg odmora za delo se v delovni čas štejejo tudi ostale upravičene odsotnosti skladno z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnimi akti delodajalca. Med navedene odsotnosti že zakon uvršča čas izrabe letnega dopusta, odsotnost zaradi nekaterih osebnih okoliščin, odsotnost zaradi praznovanja ali dela prostega dneva, odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov in odsotnost zaradi opravljanja funkcije.

Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje le minimalni letni dopust, ki pa ga je mogoče na ravni kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca v sami pogodbi o zaposlitvi nadgraditi, in sicer z upoštevanjem ciljev, ki jih delodajalec zasleduje, oziroma okoliščin, ki jih šteje za relevantne. Glede nekaterih okoliščin, na katere je vezana pravica do dodatnega letnega dopusta, že sam zakon napotuje na njihovo nadaljnje urejanje v kolektivnih pogodbah. Poleg osnovnega letnega dopusta, ki mora trajati vsaj štiri tedne,⁷ določa zakon še nabor osebnih okoliščin delavca, zaradi katerih je upravičen do dodatnih dni letnega dopusta, in sicer:

- dodatni trije dnevi letnega dopusta za *starejše delavce*;
- dodatni trije dnevi letnega dopusta za *invalidne*;
- dodatni trije dnevi letnega dopusta za delavce z *najmanj 60 % telesno okvaro*;
- dodatni trije dnevi letnega dopusta za *delavce, ki negujejo in varujejo otroka* s telesno ali duševno prizadetostjo;
- dodatnih sedem dni letnega dopusta za *mladoletne delavce*;
- dodaten letni dopust za *nočne delavce*, pri čemer se konkretno število dni letnega dopusta določi s kolektivno pogodbo.

⁶ Direktiva Sveta 93/104/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa z dne 23. novembra 1993.

⁷ Konkretno število dni osnovnega letnega dopusta je odvisno od *popprečne* tedenske razporeditve delovnega časa.



Poleg minimalne določitve pravice do letnega dopusta pa so v zakonu določeni le nekateri primeri ostalih upravičenih odsotnosti: poroka delavca, smrt zakonca ali otroka, smrt staršev in hujša nesreča, ki se zgodi delavcu. Dodatni primeri odsotnosti so navadno določeni v kolektivni pogodbi, pri čemer se lahko upoštevajo posebnosti v dejavnosti ali v podjetju ob upoštevanju ciljne naravnosti nadgradnje pravic delavcev.

Navedeni elementi delovnega časa torej predstavljajo osnovni nabor pravic, ki jih mora delodajalec zagotavljati delavcem, na samo prožnost pa nimajo neposrednega vidnejšega vpliva. Prožnost organizacije delovnega časa je vezana na uporabo možnosti, ki jih zakon daje delodajalcu pri urejanju delovnega časa. Pri urejanju delovnega časa je delodajalec omejen s predpisi. To pomeni, da mu je pri organizaciji delovnega časa dovoljeno vse, kar mu ni prepovedano. Navedeno trditev je potrebno razumeti z zadržkom, saj je na predhodno navedenem primeru delavca, ki dela 24 ur zapored, pojasnjeno, da je potrebno poleg zakonskih omejitev upoštevati tudi merilo razumnosti in trajnostne naravnosti sistema.

Delovni čas je v osnovi enakomerno razporejen. Zakon o delovnih razmerjih neposredno ne opredeljuje pojma neenakomerne razporeditve delovnega časa, pač pa je ta razvidna iz ostalih določb, ki se nanašajo na neenakomerno razporeditev in začasno prerazporeditev delovnega časa. Delovni čas je *enakomerno* razporejen, kadar se tedenski fond ur delavca iz tedna v teden ne spreminja in je razporejen na vsaj štiri dni v tednu.

Odklon od enakomerno razporejenega delovnega časa, ki se določi z letnim razporedom delovnega časa, predstavlja *neenakomerna razporeditev delovnega časa*. Tudi ta se določi pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta z letnim razporedom delovnega časa, pri čemer pa delovna obveznost delavca ni vsak teden enaka. Zakon o delovnih razmerjih namreč določa, da je lahko delovni čas zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov neenakomerno razporejen. V primeru neenakomerno razporejenega delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev, kolektivna pogodba na ravni dejavnosti pa lahko določi tudi daljše obdobje izravnave, ki ne sme trajati več kot dvanajst mesecev.

Pri neenakomernem razporejanju delovnega časa mora delodajalec upoštevati omejitve, ki se nanašajo na najdaljše trajanje tedenskega delovnega časa, in omejitve, ki se nanašajo na krog oseb, katerim ni mogoče odrediti dela v takšnem režimu delovnega časa oziroma se za to zahteva soglasje delavca. Zakon o delovnih razmerjih določa, da pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas *ne sme trajati več kot 56 ur na teden*. Glede omejitev, ki se nanašajo na delavce, zakon

določa, da se lahko delovni čas nekaterim kategorijam delavcev neenakomerno razporedi in začasno prerazporedi s soglasjem:

- delavki ali delavcu skladno z določbami Zakona o delovnih razmerjih zaradi varstva nosečnosti in starševstva;
- starejšemu delavcu;
- delavcu z otrokom do treh let starosti in delavcu, ki živi sam z otrokom do dopoljenega sedmega leta starosti.

Nekaterim kategorijam delavcev, tudi ob njihovem morebitnem soglasju, ni dovoljeno odrediti dela v neenakomerno razporejenem in začasno prerazporejenem delovnem času:

- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti;
- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju pooblaščenega zdravnika, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje;
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare skladno s 142. členom Zakona o delovnih razmerjih;
- delavcu, ki dela krajši delovni čas skladno s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali z drugimi predpisi.

Enakomerno ali neenakomerno razporejen delovni čas se lahko med letom še dodatno *začasno prerazporedi*, upošteva je okoliščine, ki jih delodajalec ob pripravi letnega plana dela ni mogel predvideti. Tudi v primeru začasne prerazporeditve delovnega časa mora delodajalec upoštevati časovne omejitve in omejitve glede določenih kategorij delavcev, ki veljajo za neenakomerno razporeditve delovnega časa.

V primeru, da dela ni mogoče opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev, sme delodajalec delavcem odrediti nadurno delo. Pri tem mora upoštevati omejitve, ki se nanašajo na *trajanje* nadurnega dela, omejitve, ki se nanašajo na *kategorije delavcev*, katerim nadurnega dela ni dovoljeno odrediti, in omejitve, ki se nanašajo na nabor dejanskih situacij, v katerih se sme odrediti nadurno delo.

Zakon odloča, da sme nadurno delo trajati največ osem ur tedensko, 20 ur mesečno in 170 oziroma 230 ur letno. Dodatnih 60 ur nad 170 urami dovoljenega letnega obsega nadur se sme odrediti le ob vsakokratnem soglasju delavca k vsakokratni odreditvi nadurnega dela nad 170 ur. Glede kategorij oseb, ki jim ni dovoljeno odrediti nadurnega dela oziroma se za odreditev zahteva soglasje delavca, velja enako





kot za primer odrejanja dela v režimu neenakomerno razporejenega delovnega časa.

Poleg časovnih omejitev in omejitev glede kategorij oseb je potrebno pri odrejanju nadurnega dela preveriti tudi okoliščine, v katerih je odreditev nadurnega dela dopustna. Najbolj pogoste okoliščine, v katerih se sme odrediti nadurno delo, so določene v Zakonu o delovnih razmerjih. Dodatni izjemni, nujni in nepredvideni primeri, v katerih se sme odrediti nadurno delo, se smejo določiti tudi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Zakon določa, da se sme opravljanje nadurnega dela odrediti:

- v primerih izjemoma 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 odpravi okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela;
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa;
- v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Delodajalec je tisti, ki skladno z zakonom in na podlagi veljavnih aktov, ki ga zavezujejo, načrtuje in prilagaja režim delovnega časa. Pravica do organiziranja delovnega procesa in delovnega časa je izključna zakonska pravica delodajalca. Izjemo od navedenega pravila predstavlja 'nerodna' določba v dveh trenutno veljavnih kolektivnih pogodbah, ki določa, da delodajalec določi razporeditev delovnega časa in način njegove izrabe v koledarskem letu s planom izrabe delovnega časa ali delovnim koledarjem *ob upoštevanju mnenja sindikatov* pri delodajalcu. Delodajalec je v navedenem primeru vezan na mnenje sindikata, kar pomeni, da pri načrtovanju delovnega procesa ni popolnoma prost.

Pri odrejanju režimov delovnega časa je pomembno, da se ta odreja skladno z zakonsko določenim postopkom, odreja pa ga lahko le delodajalec. Zakon o delovnih razmerjih določa, kdo se šteje za delodajalca, kadar je delodajalec pravna oseba. Določa, da če je delodajalec pravna oseba, lokalna skupnost, podružnica tuje družbe ali druge organizacije, nastopa v imenu delodajalca njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščen oseba. V praksi pogosto prihaja do primerov, ko npr. nadurno delo odredi delovodja ali vodja manjše organizacijske enote. Tudi ta lahko zakonito odredi opravljanje nadurnega dela, če ima od delodajalca pisno pooblastilo, da pri odrejanju nadurnega dela nastopa kot delodajalec. Enako velja tudi za ostale primere organiziranja delovnega časa.

8 Optimizacija števila zaposlenih glede na vsakokratni obseg potreb

Število zaposlenih v podjetju mora ustrezati vsakokratnim potrebam po delu v okviru delovnega procesa. Število zaposlenih, ki bi popolnoma natančno ustrezalo potrebam delovnega procesa, je v praksi nemogoče zagotoviti, saj na potrebe procesa dela vpliva vrsta notranjih in zunanjih dejavnikov. Med zunanjimi dejavniki izpostavljamo predvsem stanje na relevantnem trgu, na katerem podjetje s svojimi produkti konkurira, med notranje dejavnike pa uvrščamo pričakovane in nepričakovane odsotnosti delavcev in podobno. Ob ugotovitvi, da potrebe po delu nenehno nihajo, se zastavlja vprašanje, kako v okviru veljavnega delovnoppravnega sistema zagotoviti 'potrebne rezerve'.

Pri načrtovanju delovnega procesa je torej potrebno upoštevati tudi spremembe, ki vplivajo na delovni proces. Zato se v primeru zmanjšanja obsega dela zastavlja vprašanje, ali je zmanjševanje števila zaposlenih vedno pravi odgovor. Ob upoštevanju relativno dolgotrajnega postopka zaposlovanja in omejenega nabora resnično prožnih oblik dela velja razmisliti tudi o alternativah odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Pri tem izpostavljamo predvsem proučitev možnosti prilagajanja delovnega časa in pa seznanitev delavcev z nezmožnostjo zagotavljanja dela ob hkratnem plačevanju ustreznega denarnega nadomestila.

Z vidika prožnosti je tako kot zmanjševanje števila zaposlenih pomembno, kako hitro bo delodajalec lahko odgovoril na povečane potrebe po delu. Skladno s povedanim naj delodajalec pri presoji ravnanj v primeru zmanjšane obsega dela upošteva tudi, kako hitro lahko nove delavce 'pripravi na delo'. Pri tem bo moral upoštevati stanje na relevantnem trgu dela, postopke iskanja in izbire kandidatov ter postopke priprave na delo, ki vključujejo vidike zagotavljanja pogojev za varno delo in usposabljanje za opravljanja dela v ožjem smislu.

8.1 Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje načine prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi lahko preneha zaradi poteka časa, za katerega je bila sklenjena, zaradi smrti delavca ali delodajalca, ki je fizična oseba, s sporazumom, z odpovedjo, s sodbo sodišča in po samem zakonu. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je le eden izmed možnih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi, hkrati pa je eden izmed najpogostejših razlogov za prenehanje pogodbe o zaposlitvi.



Odpoved pogodbe o zaposlitvi je oblična izjava volje, s katero se enostransko in v celoti odpove pogodbeno razmerje med delavcem in delodajalcem, učinkovati pa začne prvi naslednji dan po vročitvi. Pogodbo o zaposlitvi lahko redno ali izredno odpove delodajalec ali delavec, postopek odpovedi pa se razlikuje glede na to, kdo odpoveduje pogodbo o zaposlitvi in iz katerega razloga. Glede na to, kdo odpoveduje pogodbo o zaposlitvi in iz katerega razloga jo odpoveduje, je odvisen tudi obseg pravic delavca oziroma delodajalca. Bistvena razlika med redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je v odpovednem roku. Pogodba o zaposlitvi se redno odpove z odpovednim rokom, ki začne teči naslednji dan po vročitvi odpovedi, pri izredni odpovedi pa odpovednega roka ni. Izredna odpoved je namreč predvidena le za primere ravnanj, zaradi katerih nadaljevanje delovnega razmerja nikakor ni več mogoče, in sicer niti do izteka odpovednega roka.

Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje razloge za redno odpoved s strani delodajalca, in sicer kot poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog ter razlog invalidnosti. Razlogi za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca morajo biti utemeljeni in takšni, da onemogočajo nadaljevanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, delodajalec pa jih mora v odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi pisno obrazložiti. V primeru, da *odpovedni razlog* ni utemeljen in po intenzivnosti ni takšen, da bi onemogočal nadaljevanje dela, ali pa v odpovedi ni zadostno obrazložen, je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Z vidika prožnosti je bistven poslovni odpovedni razlog.

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi je izjemno pomembno dosledno upoštevanje *postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi*, saj je tudi pravilno izveden postopek odpovedi pogoj za njeno zakonitost. Neupoštevanje oziroma nedosledno upoštevanje postopka odpovedi je eden izmed najpogostejših razlogov za nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Za odpoved pogodbe o zaposlitvi je predpisana pisna oblika, zato je odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki ni v pisni obliki, neveljavna. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je potrebno vročiti po pravih pravnega postopka. Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora vsebovati pravno podlago in odpovedni razlog, obrazložitev oziroma utemeljitev razlogov za odpoved, pravni poduk, ki vsebuje opozorilo o pravnem varstvu ter opozorilo o pravicah delavca iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

8.2 Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga

Zakon o delovnih razmerjih določa, da mora delodajalec v primeru obstoja razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče prekvalificirati za drugo delo. Če takšna možnost obstaja, mora delodajalec delavcu hkrati z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ponuditi v podpis novo pogodbo o


zaposlitvi. V primeru, da delavca ni mogoče zaposlitvi pod spremenjenimi pogoji oziroma na drugih delih ali ga prekvalificirati za drugo delo, lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi je opredeljen kot prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji, ki so navedeni v pogodbi o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca. Za presojo utemeljenosti poslovnega odpovednega razloga ne zadostuje le obstoj enega izmed naštetih razlogov na strani delodajalca, npr. ekonomskega ali organizacijskega, temveč mora biti ta razlog tako intenziven, da zagotavljanje opravljanja določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi ni več mogoče.

Poslovni razlog lahko pomeni, da delodajalec delavca sploh ne potrebuje ali pa ga sicer potrebuje, vendar ne pod pogoji iz obstoječe pogodbe o zaposlitvi. Pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga mora zato delodajalec preveriti možnost, ali je delavca mogoče zaposlitvi pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če navedena možnost obstaja, mora delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Navedena obveznost delodajalca obstaja le v primerih, ko delovno razmerje traja več kot šest mesecev, pri čemer pa ta obveznost v nobenem primeru ne velja za manjše delodajalce.

Vsebine obvestila o nameravani odpovedi Zakon o delovnih razmerjih ne določa, vseeno pa je v obvestilu smiselno opredeliti še časovni okvir za odpoved, navesti pravno podlago in odpovedni razlog. Zoper obvestilo o nameravani redni odpovedi iz poslovnega razloga delavec nima pravnega sredstva, zato za njegovo vročanje Zakon o delovnih razmerjih ne predpisuje posebne oblike. Namen obvestila o nameravani odpovedi je, da se delavca seznanijo z nameravano odpovedjo, da se lahko nanjo pripravi, po potrebi pa se v postopek vključi sindikat, katerega član je. Na delavčevo zahtevo mora namreč delodajalec o nameravani odpovedi obvestiti tudi sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka, sindikat pa lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni. Ta lahko odpovedi pogodbe o zaposlitvi v osemdnevnem roku nasprotuje s pisnim in obrazloženim mnenjem, v primeru izostanka mnenja pa se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

Po obvestilu o nameravani odpovedi lahko delodajalec poda odpoved pogodbe o zaposlitvi, pri čemer je potrebno upoštevati šestmesečni objektivni rok za podajo odpovedi. Navedeni rok je prekluziven, kar pomeni, da po izteku tega roka delodajalec izgubi pravico odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Rok za podajo odpovedi začne teči z dnem nastanka razloga za odpoved. Spremenjeni Zakon o delovnih razmerjih ne pozna več tridesetdnevnega subjektivnega roka za podajo odpovedi, ki je bil prav tako prekluziven in je začel teči z dnem, ko se je z razlogom za odpoved seznanil delodajalec.



Zakon o delovnih razmerjih ne določa, koliko časa mora preteči od obvestila o nameravani odpovedi iz poslovnega razloga do podaje odpovedi pogodbe o zaposlitvi, upošteva namen obvestila pa je mogoče sklepati, da je primeren rok nekaj dni.

Odpoved pogodbe o zaposlitvi mora biti podana v pisni obliki in mora vsebovati pravno podlago ter odpovedni razlog, obrazložitev oziroma utemeljitev razlogov za odpoved in pravni poduk, ki vsebuje opozorilo o pravnem varstvu in opozorilo o pravicah delavca iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

Razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi je potrebno natančno obrazložiti, in sicer tako, da je iz obrazložitve razvidno, da nadaljevanje delovnega razmerja pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi ni več mogoče.


8.3 Redna odpoved večjemu številu delavcev

Pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnega razloga je potrebno dodatno upoštevati še nekatere, predvsem postopkovne, določbe, osnovo odpovedi večjemu številu delavcev pa predstavljajo določbe za odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga.

Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje večje število delavcev na dva načina; s številom delavcev, katerih delo bo nepotrebno v obdobju 30 dni, in sicer najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje od 21 do 99 delavcev, 10 % delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje od 100 do 299 delavcev, oziroma najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 delavcev ali več. Drugi način opredelitve presežnih delavcev je opredelitev števila nepotrebni delavcev v obdobju treh mesecev. Če je v trimesečnem obdobju več kot 20 nepotrebni delavcev, je treba za odpovedi pogodbe o zaposlitvi uporabiti določbe za odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev. Skladno z določbami Zakona o delovnih razmerjih lahko pride do odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov le pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 delavcev.

Bistvena dolžnost delodajalca v postopku odpovedi večjemu številu delavcev je izdelava programa presežnih delavcev, ki mora vsebovati razloge za prenehanje potreb po delu delavcev, seznam presežnih delavcev, ukrepe za preprečitev oziroma omejitev števila odpovedi in ukrepe ter merila za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

Pri določanju presežnih delavcev lahko delodajalec upošteva v zakonu določena merila, kot so: strokovna izobrazba, znanja in usposobljenost za delo, delovne izkušnje, delovna uspešnost, delovna doba, zdravstveno stanje, socialno stanje delavca in podatek, ali gre za starše mladoletnih otrok oziroma za edinega hranitelja



družine z mladoletnimi otroki. Ob upoštevanju navedenih meril imajo prednost pri ohranitvi zaposlitve delavci s slabšim socialnim položajem. Nekatere kolektivne pogodbe poleg zakonskih meril določajo še dodatna oziroma drugačna merila za določitev presežnih delavcev, ki jih mora delodajalec prav tako upoštevati.

Delodajalec mora v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev obvestiti sindikat o razlogih za prenehanje potreb po delu, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu. Obvestilo sindikatom mora v vednost poslati zavodu za zaposlovanje. S sindikatom se mora delodajalec posvetovati o predlaganih merilih za določitev presežnih delavcev, o možnih načinih za preprečitev in omejitve števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

V postopku odpovedi večjemu številu delavcev ima delodajalec tudi nekatere obveznosti do zavoda za zaposlovanje. Tega mora pisno obvestiti o postopku ugotavljanja prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev, o razlogih za prenehanje potreb po delu, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev ter o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu. Pisno obvestilo zavodu mora delodajalec poslati v vednost tudi sindikatom pri delodajalcu.

8.4 Odpoved pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi

V primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga oziroma razloga nesposobnosti mora delodajalec preveriti, ali je delavca mogoče zaposlitvi pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče prekvalificirati za drugo delo. Če takšna možnost obstaja, mora delodajalec delavcu hkrati z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ponuditi v podpis novo pogodbo o zaposlitvi. V primeru, da delavec ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ponujeno ustrezno ali neustrezno delo v petnajstih dneh ne sprejme, mu delovno razmerje preneha z iztekom odpovednega roka.

Institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove ni posebna oblika odpovedi, temveč združitev redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga oziroma razloga nesposobnosti in ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi. V primeru obstoja poslovnih razlogov mora delodajalec pred odpovedjo preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti na drugih delih, ga obvestiti o nameravani odpovedi in hkratni ponudbi nove pogodbe ter mu dati možnost, da v postopek pritegne sindikat, katerega član je.

Ni nujno, da je ponujeno delovno mesto vedno tudi ustrezno. Nova pogodba o zaposlitvi se lahko ponudi tudi za neustrezno delovno mesto, vendar pa ima v tem primeru delavec drugačen obseg pravic kot v primeru



ponudbe pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo. Novela Zakona o delovnih razmerjih uvaja tudi možnost, da delodajalec ponudi sklenitev pogodbe o zaposlitvi pri drugem delodajalcu, seveda za ustrezno ali neustrezno delo, pri čemer mora bodoči delodajalec delavcu zagotoviti ohranitev pravic, ki izhajajo iz delovne dobe pri prejšnjem delodajalcu, in sicer glede odpravnine, odpovednega roka in ostalih ugodnosti.

Ustrezno delo je delo, za katerega se zahtevata enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi, *in delovni čas, kot je bil dogovorjen po prejšnji pogodbi o zaposlitvi. Kraj opravljanja dela ni oddaljen več kot 3 ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca.* Novela A Zakona o delovnih razmerjih je pojmu ustreznega dela dodala še dve merili, in sicer merilo delovnega časa in merilo oddaljenosti kraja opravljanja dela.

Tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove mora biti odpoved podana v pisni obliki, vsebovati mora pravno podlago in odpovedni razlog, obrazložitev oziroma utemeljitev razlogov za odpoved, pravni poduk, ki vsebuje opozorilo o pravnem varstvu ter opozorilo o pravicah delavca iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Ponudba za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto mora biti vročena hkrati z odpovedjo.

8.5 Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga invalidu

Tudi invalidu je mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Vsebina odpovedi oziroma odpovedni razlog je popolnoma enak kot pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi kateremu koli drugemu delavcu, vendar pa je postopek odpovedi še nekoliko kompleksnejši in dolgotrajnejši, kar je treba pri načrtovanju delovnega procesa upoštevati.

Podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga invalidnosti in postopek te odpovedi sta urejena kar v treh zakonih. V Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju⁸ ter Zakonu o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.⁹

Zakon o delovnih razmerjih opredeljuje odpovedni razlog invalidnosti kot *nezmožnost za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti skladno s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov.*

⁸ UPB – Uradni list RS, št. 109/2006 in naprej.

⁹ Uradni list RS, št. 36/2004 in naprej.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju določa, da lahko delodajalec delavcu, ki so mu s dokončno odločbo priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas na območju Republike Slovenije, odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi le v primeru, če mu zaradi ugotovljene invalidnosti II. ali III. kategorije ali iz poslovnega razloga utemeljeno ne more – skladno s 101. členom tega zakona – zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oziroma pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov določa, da lahko delodajalec invalidu redno odpove pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi, če invalidu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi skladno s preostalo delovno zmožnostjo invalida, ali če mu ne more ponuditi nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo pri sebi ali drugem delodajalcu, o čemer odloča Komisija za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi (v nadaljevanju Komisija).

Skladno z Zakonom o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov mora delodajalec pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga preveriti, ali je mogoče zaposliti invalidnega delavca na drugem ustreznem delu v lastnem podjetju ali pri drugem delodajalcu. V primeru, da delodajalec v podjetju za delavca nima ustreznega dela oziroma da delavcu ni mogoče zagotoviti drugega ustreznega dela pri drugem delodajalcu, je potrebno to dokazati in o tem pridobiti mnenje Komisije za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Določbe navedenih zakonov si med seboj ne nasprotujejo, temveč se dopolnjujejo, pri tem pa velja opozoriti, da Zakon o delovnih razmerjih pred spremembami¹⁰ ni dajal *neposredne* podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga invalidnosti, ampak je odkazoval na uporabo relevantnih določb predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter predpisov o usposabljanju in zaposlovanju invalidov. Veljavni Zakon o delovnih razmerjih daje neposredno podlago za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga invalidnosti, vendar je za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu še vedno potrebno pridobiti mnenje Komisije, in sicer skladno z določbami Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Za zakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidni osebi je potrebno poleg izpolnjevanja vsebinskih pogojev za odpoved invalida dosledno upoštevati tudi postopkovna pravila. Sam postopek za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu pa je sestavljen iz petih korakov.

¹⁰ Uradni list RS, št. 42/2002.



1. korak

Delodajalec sprejme *izjavo delodajalca o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu* in o nameravani redni odpovedi obvesti invalida._

2. korak

Predstavlja vložitev vloge delodajalca Komisiji za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi skupaj z obrazložitvijo in dokumentacijo, določeno s Pravilnikom o delu Komisije.¹¹ Ta določa, da mora delodajalec predložiti delovno dokumentacijo, ki jo sestavljajo:

- izjava delodajalca o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu z navedbo razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi;
- veljavna pogodba o zaposlitvi;
- podpisano obvestilo zavarovanca, da je seznanjen z nameravano redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi;
- dokazilo o ugotovljeni invalidnosti oziroma telesni okvari;
- dokumentacija, ki obsega podatke o zahtevah za zaposlitev pri delodajalcu (splošni akt delodajalca, ki določa pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu, oziroma akt o sistemizaciji delovnih mest, izpis iz izjave o varnosti z oceno tveganja);
- dokazila o spremembah organiziranega delovnega procesa glede na prejšnje stanje, če gre za spremembe organiziranega delovnega procesa;
- dokazilo oziroma obrazložitev poslovnega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu in vpliva invalidnosti glede na možnost zagotavljanja drugega delovnega mesta invalidu pri zavarovančevem delodajalcu oziroma pri drugem delodajalcu (vsaj en pisni odgovor invalidskega podjetja o nezmožnosti zaposlitve invalida).

Obrazloženo vlogo z dokazili pošlje delodajalec na naslov komisije:

Republika Slovenija

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi


Kolodvorska 15

1000 Ljubljana

3. korak

Ogled pri delodajalcu s strani pooblaščenega delavca Zavoda za zaposlovanje, vendar pa ni nujno, da do

¹¹ Uradni list RS, št. 117/2005.



dejanskega ogleda s strani pooblaščenega delavca Zavoda za zaposlovanje pri delodajalcu vedno pride. O izvedbi pregleda odloča pristojni delavec Zavoda za zaposlovanje po lastni presoji.

4. korak

Na podlagi predložene dokumentacije in ugotovljenih dejstev pošlje Komisija svoje mnenje delodajalcu in invalidu, od vročitve mnenja pa začne teči objektivni šestmesečni rok za podajo redne odpovedi.

5. korak

Predstavlja ga realizacija odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila odobrena s strani Komisije. Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti mora biti podana v pisni obliki in mora vsebovati pravno podlago ter odpovedni razlog, obrazložitev oziroma utemeljitev razlogov za odpoved, pravni poduk, ki vsebuje opozorilo o pravnem varstvu in opozorilo o pravicah delavca iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Glede pravic delavca, kateremu se zaradi invalidnosti odpoveduje pogodba o zaposlitvi, se skladno z določbami Zakona o delovnih razmerjih uporabljajo določbe, ki veljajo za redno odpoved iz poslovnega razloga.


8.6 Odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi

Tudi invalidu je mogoče odpovedati pogodbo o zaposlitvi in mu hkrati ponuditi novo, pri čemer je postopek podoben, kot pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove v primeru obstoja poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti. Celo več. Če imamo za delavca drugo ustrezno zaposlitev, jo moramo delavcu invalidu ponuditi. Kljub temu da je postopek podoben, je potrebno opozoriti na nekatere posebnosti. Te se nanašajo predvsem na opredelitev pojma ustreznega dela in na rok, v katerem se mora delavec odločiti.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju določa, da mora delodajalec delavcu, ki mu je bila z odločbo priznana invalidnost II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, ponuditi opravljanje drugega dela na delovnem mestu skladno z njegovo preostalo delovno zmožnostjo in strokovno izobrazbo oziroma usposobljenostjo. Delodajalec mora torej najprej preveriti, ali je mogoče delavca, ki mu je bila priznana invalidnost II. oziroma III. kategorije, zaposliti na drugem ustreznem delovnem mestu skladno z ugotovljeno preostalo delovno zmožnostjo.

Posebnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu s ponudbo nove je tudi v tem, da se lahko invalidu ponudi nova zaposlitev za nedoločen čas tudi pri drugem delodajalcu, pri čemer je delavec takšno ponudbo dolžan sprejeti.





Ustreznost delovnega mesta je skladno z določbami Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju opredeljena nekoliko drugače. Nanaša se na delavčevo preostalo delovno zmožnost in strokovno izobrazbo oziroma njegovo usposobljenost za delo. Pri tem za razliko od opredelitve ustreznega dela iz Zakona o delovnih razmerjih nista relevantni vrsta in stopnja izobrazbe, ki sta se zahtevali za delo, ki ga je delavec opravljal prej. O ustreznosti ponujenega dela lahko delodajalec ali delavec zaprosita za izvedensko mnenje komisije, ki presoja ustreznost ponujenega dela z vidika delavčeve preostale delovne zmožnosti.

V primeru, da delavec ponudbe za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ponujeno ustrezno delo pri istem ali drugem delodajalcu ne sprejme v tridesetih dneh, mu delovno razmerje preneha z iztekom odpovednega roka, pri čemer ni upravičen do odpravnine. Ustrezno delo je v predpisih, ki urejajo invalidsko zavarovanje, opredeljeno drugače kot v Zakonu o delovnih razmerjih. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ustrezno delo opredeljuje kot delo, ki ustreza invalidovi strokovni izobrazbi, usposobljenosti in delovni zmožnosti skladno s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov določa tudi, da se mora delavec glede sprejema ponudbe odločiti v tridesetih dneh in ne v petnajstih dneh, kot to določa Zakon o delovnih razmerjih.

Tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu s ponudbo nove mora biti odpoved zaposlitve podana v pisni obliki, vsebovati mora pravno podlago in odpovedni razlog oz. razloge, obrazložitev oziroma utemeljitev razlogov za odpoved, pravni poduk, ki vsebuje opozorilo o pravnem varstvu ter opozorilo o pravicah delavca iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Ponudba za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto mora biti vročena hkrati z odpovedjo.

8.7 Pravice delavca v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi

Delavcu oziroma delodajalcu ob prenehanju delovnega razmerja pripadajo določene pravice, vrsta in obseg teh pravic pa sta odvisna od vrste odpovedi pogodbe o zaposlitvi in od tega, kdo odpoveduje pogodbo in zakaj.

Če delodajalec delavcu odpoveduje pogodbo o zaposlitvi zaradi poslovnega razloga, ima delavec pravico do:

- odpovednega roka oziroma denarnega nadomestila namesto odpovednega roka,
- odpravnine,
- denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti,

- odsotnosti z dela zaradi iskanja nove zaposlitve v času odpovednega roka v trajanju najmanj dveh ur na teden.
- V primeru, da je dogovorjena konkurenčna klavzula, ta preneha veljati.

a) Odpovedni rok

Skladno z Zakonom o delovnih razmerjih lahko stranki pogodbe o zaposlitvi le to odpovesta v zakonsko ali pogodbeno določenem odpovednem roku, pri čemer morata upoštevati zakonsko določen minimalni čas trajanja odpovednega roka. Stranki se lahko sporazumno dogovorita tudi za krajši ali daljši odpovedni rok.


ZDR (Ur. l. RS, št. 42/2002) določa, da ima delavec v primeru odpovedi iz poslovnega razloga in v primeru odpovedi iz razloga invalidnosti pravico do odpovednega roka, ki je odvisen od trajanja delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, in sicer:

- 30 dni, če ima delavec manj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 45 dni, če ima delavec najmanj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 75 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 150 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

Novela Zakona o delovnih razmerjih je glede trajanja minimalnih odpovednih rokov prinesla nekatere spremembe. Odpovedni roki za primere, ko odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec iz poslovnega razloga, razloga invalidnosti oziroma razloga nesposobnosti so sedaj poenoteni in nekoliko skrajšani. Pri tem velja opozoriti na prehodno določbo navedenega zakona, ki določa, da se spremenjeni odpovedni roki ne uporabljajo do začetka uporabe sprememb zakona, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, ki bo uredil pravice do nadomestila za primer brezposelnosti za osebe, ki so starejše od 50 let in imajo najmanj 25 let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Navedeno nadomestilo spreminja sprejeti Zakon o urejanju trga dela,¹² ki začne veljati prihodnje leto, s tem pa bodo tudi krajši odpovedni roki:

- 30 dni, če ima delavec manj kot 5 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 45 dni, če ima delavec najmanj 5 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu;
- 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu.

¹² Uradni list RS, št. 80/2010.



Pri tem velja ponovno opozoriti, da se v obeh primerih upošteva le delovna doba pri zadnjem delodajalcu in njegovih pravnih prednikih in ne skupna delovna doba.

Za primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga invalidnosti se skladno z Zakonom o delovnih razmerjih glede odpovednega roka uporabljajo določbe, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga.

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita za ustrezno denarno povračilo namesto celotnega odpovednega roka ali pa le dela odpovednega roka. Do konca tega leta veljavni Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti¹³ določa, da delavcu, ki se je z delodajalcem dogovoril za povračilo namesto odpovednega roka, pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti miruje, in sicer toliko mesecev, kolikor mesečnih plač povračila je prejel.

b) Odpravnina

Skladno z Zakonom o delovnih razmerjih pripada delavcu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga odpravnina v višini, ki je odvisna od delovne dobe pri zadnjem delodajalcu. Enačba za izračun odpravnine je zmnožek dopoljenih let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, koeficienta, ki je odvisen od delovne dobe pri zadnjem delodajalcu,¹⁴ in osnove, ki jo predstavlja povprečna plača, ki jo je delavec prejel oziroma bi jo prejel, če bi delal v zadnjih treh mesecih. V delovno dobo pri zadnjem delodajalcu se vštevata tudi delovna doba pri morebitnih delodajalčevih pravnih prednikih.

Koeficient je odvisen od trajanja delovne dobe in znaša 1/5 za več kot eno leto in manj kot pet let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu, 1/4 za več kot pet (5) let in manj kot petnajst (15) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu ter 1/3 za več kot petnajst (15) let delovne dobe pri zadnjem delodajalcu.

Višina odpravnin ne sme presegati desetkratnika (10 x) osnove, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni drugače določeno. V primeru, da odpravnina presega desetkratnik osnove, delavcu pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti miruje toliko mesecev, kolikor osnov je z odpravnino presežena zakonsko predpisana višina, prav tako pa je odpravnina, ki presega desetkratnik, deležna drugačne davčne obravnave.

¹³ UPB – Uradni list RS, št. 107/2006 in dalje.

¹⁴ Sodba Vrhovnega sodišča RS – VIII Ips 36/2005: »Če je prišlo do prenehanja pogodbe o zaposlitvi in nato do ponovne zaposlitve pri istem delodajalcu, je pri zadnji odpovedi pogodbe o zaposlitvi pri odmeri odpravnine in določitvi odpovednega roka potrebno upoštevati le zadnjo delovno dobo pri istem delodajalcu.«

c) Denarno nadomestilo za primer brezposelnosti

Delavcu v primeru odpovedi iz poslovnega razloga pripada denarno nadomestilo pod pogojem, da je v zadnjih osemnajstih mesecih delal vsaj dvanajst mesecev, aktivno išče zaposlitev, ne obstajajo pa okoliščine, ki jih našteva Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, zaradi katerih delavec ni upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti določa, v katerih primerih delavcu, tudi ob izpolnjevanju splošnih pogojev za pridobitev pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti, ne pripada pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti. Te primere je mogoče zaokrožiti na primere, ko delovno razmerje preneha po volji ali krivdi delavca v primeru redne odpovedi. V primeru odpovedi iz poslovnega razloga, razloga nesposobnosti ali razloga invalidnosti pa delavcu pripada denarno nadomestilo iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, seveda ob izpolnjevanju splošnih pogojev za pridobitev pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

Skladno z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti pripada brezposelni osebi nadomestilo le določeno obdobje, odvisno od skupne delovne dobe in od tega, ali je delavec v preteklosti že koristil pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, v nekaterih primerih je relevanten dejavnik tudi starost delavca.

d) Pravica do odsotnosti za iskanje nove zaposlitve

Skladno z Zakonom o delovnih razmerjih pripada delavcu zaradi iskanja nove zaposlitve v času odpovednega roka pravica do odsotnosti v trajanju najmanj dveh plačanih ur na teden.

8.8 Varovane kategorije delavcev

Nekatere skupine delavcev uživajo posebno varstvo pred odpovedjo. Posebno varstvo pred odpovedjo uživajo delavci, ki so zaradi določene osebne okoliščine ali dejavnosti, ki jo izvajajo, še posebej izpostavljeni. Takšno varstvo uživajo predstavniki delavcev, starejši delavci, starši v nekaterih posebnih okoliščinah in invalidi, ki so zaradi bolezni odsotni z dela.

Varstvo varovanih kategorij delavcev je lahko relativno ali pa absolutno, vsekakor pa vse varovane kategorije delavcev ne uživajo enakega varstva. V primeru, da je delavcu zaradi njegovega statusa zagotovljeno večkratno varstvo pred odpovedjo, velja močnejše varstvo. Katero varstvo je močnejše, se presoja v vsakem primeru posebej, upoštevajo pa se vse relevantne okoliščine.

Predstavniki delavcev

Skladno z Zakonom o delovnih razmerjih delodajalec brez soglasja organa, katerega član je delavec, ali sindikata ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda in imenovanemu ali izvoljenemu sindikalnemu zaupniku. Opozoriti velja, da varstvo predstavnikov delavcev ni absolutno. Navedene kategorije delavcev so varovane le, če ravnaajo skladno z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma pogodbo o zaposlitvi, ne uživajo pa varstva pred odpovedjo v primeru odklonitve druge ustrezne zaposlitve in v primeru prenehanja delodajalca. V vseh ostalih primerih je za zakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga potrebno soglasje ustreznega organa oziroma sindikata.

Starejši delavci

Novela Zakona o delovnih razmerjih relativizira varstvo starejših delavcev. Delodajalec iz poslovnega razloga ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi starejšemu delavcu brez njegovega pisnega soglasja, dokler delavec ne izpolni minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine. Zakon pozna tri izjeme od navedenega pravila, in sicer: če je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti, če delavec zavrne ponujeno ustrezno zaposlitev in v primeru uvedbe postopka prenehanja delodajalca.

Skladno s spremembami Zakona o delovnih razmerjih¹⁵ lahko zdaj tudi starejšemu delavcu odpovemo pogodbo o zaposlitvi in mu hkrati ponudimo novo pogodbo za drugo ustrezno delo. Tega prej ni bilo mogoče storiti, saj so starejši delavci uživali absolutno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Če starejši delavec zavrne ponujeno pogodbo o zaposlitvi za drugo ustrezno delo, mu pogodba o zaposlitvi preneha z iztekom odpovednega roka.

Starši

Varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi uživajo le nekatere kategorije staršev, in sicer delavke v času nosečnosti, matere, ki dojijo otroka, in starši, ki izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta. Ne glede na povedano lahko delodajalec v nekaterih primerih odpove pogodbo o zaposlitvi, in sicer v primeru obstoja razlogov za izredno odpoved, ob predhodnem soglasju inšpektorja za delo in uvedbi postopka za prenehanje delodajalca.

¹⁵ Uradni list RS, št. 103/2007.

Invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni

Zaradi nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti in v primerih poslovnega razloga v primerih in pod pogoji, določenimi s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo, lahko delodajalec invalidu odpove pogodbo o zaposlitvi. Invalidi ne uživajo absolutnega varstva pred odpovedjo, ampak le relativno varstvo.

Varovani so tudi delavci, ki so odsotni zaradi bolezni oziroma poškodbe, vendar ne pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, temveč pred prenehanjem delovnega razmerja. Zakon o delovnih razmerjih določa, da delavcu, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti in je ob poteku odpovednega roka odsoten z dela zaradi začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe, preneha delovno razmerje z dnem, ko se delavec vrne na delo oziroma bi se moral vrniti na delo, in sicer najkasneje s potekom šestih mesecev po izteku odpovednega roka.

Delodajalec lahko delavcu, ki je odstoten zaradi bolezni ali poškodbe, odpove pogodbo o zaposlitvi, vendar delovno razmerje delavcu, kljub izteku odpovednega roka, preneha šele z dnem, ko se vrne oziroma bi se moral vrniti na delo.

8.9 Vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Pravilno vročanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi je izjemnega pomena, saj sodišče odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki ni bila vročena na način, določen z zakonom, šteje za nezakonito.

Dosledno upoštevanje zakonskih določb o vročanju je pomembno tudi zaradi pravilnega nadaljnjega poteka nekaterih procesnih dejanj. Prvi naslednji dan po vročitvi odpovedi začne teči rok za uveljavljanje sodnega varstva zaradi nezakonite odpovedi. V primeru redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi začne teči tudi odpovedni rok, po izteku katerega preneha delovno razmerje. Pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi začne odpoved učinkovati prvi naslednji dan po pravilno opravljeni vročitvi. V primeru vročitve odpovedi pogodbe o zaposlitvi s hkratno ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi začne poleg zgoraj navedenih rokov teči še petnajstdnevni oziroma tridesetdnevni rok za sklenitev ponujene pogodbe o zaposlitvi.

Skladno z določbami Zakona o delovnih razmerjih, ki urejajo vročanje, se odpoved pogodbe o zaposlitvi vroča po pravilih *pravdnega postopka*. Po pravilih pravdnega postopka se vroča tudi vabilo delavca na zagovor, zaradi lažjega dokazovanja pa je smiselno na enak način vročiti tudi opozorilo pred odpovedjo iz krivdnega razloga.



Delodajalec vroča odpoved pogodbe o zaposlitvi praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslov, določen v pogodbi o zaposlitvi, če delavec naknadno ne sporoči drugega naslova.

Zakon o pravnem postopku¹⁶ določa, da se pisanje vroči naslovníku. Če naslovníka v stanovanju ni, se pisanje vroči tako, da se izroči kateremu od njegovih odraslih članov gospodinjstva, ki so ga dolžni sprejeti. Če se tudi teh v stanovanju ni, se pisanje izroči hišniku ali sosedu, vendar le, če v to privoli. Če takšna vročitev ni mogoča, se vročitev fizični osebi opravi tako, da vročevalec pisanje pusti na vratih oziroma v hišnem ali izpostavljenem predalčniku, na naslovu prebivališča pa pusti obvestilo, v katerem je navedeno, kje je pisanje, zabeležen pa je tudi petnajstdnevni rok, v katerem mora naslovník pisanje dvigniti. Na obvestilu in na pisanju navede vročevalec vzrok za takšno ravnanje in dan, ko je obvestilo pustil naslovníku, ter se podpiše. Če naslovník pisanja ne dvigne v 15 dneh, se šteje, da je bila vročitev opravljena na 15. dan, šteto od dne, ko je bilo na vratih oziroma v hišnem ali izpostavljenem predalčniku puščeno obvestilo, na kar je treba naslovníka opozoriti v obvestilu.


Kadar naslovník oziroma odrasel član njegovega gospodinjstva brez opravičenega razloga noče sprejeti pisanja, ga vročevalec pusti v stanovanju ali v prostorih, kjer ta oseba dela, ali v njenem hišnem oziroma izpostavljenem predalčniku. Če tega ni, pisanje pritrdi na vrata stanovanja oziroma prostorov. Na vročilnico zapiše dan, uro in razlog odklonitve sprejema ter kraj, kjer je pustil pisanje. Vročitev se šteje za opravljeno. V praksi to najpogosteje pomeni, da delodajalec odpoved pogodbe o zaposlitvi vloži v kuverto – obrazec DZS O,42-2 (vročanje po ZPP) in pisanje odda na pošti. Vročanje 'priporočeno s povratnico'¹⁷ ni ustrezno, saj ne gre za vročanje skladno z določbami Zakona o pravnem postopku, poleg tega pa se pošiljka v primeru, da delavec pisanja ne želi sprejeti, ne šteje za vročeno, ampak se vrne pošiljatelju kot nevročena. Popolnoma enakovredno opisanemu načinu vročanja je vročanje prek dostavnih služb, ki vročajo skladno z določbami ZPP, vendar je ta način nekoliko dražji.

Izjemo od navedenega načina vročanja predstavlja primer, ko delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V takšnem primeru se odpoved pogodbe o zaposlitvi objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po preteku osmih dni od objave se šteje, da je vročitev opravljena.

Prožno oblikovanje delovnega časa je po mnenju mnogih najbolj razvito v Nemčiji. Obstaja veliko različnih modelov oblikovanja delovnega časa, ki jih podjetja uporabljajo in imajo z njimi tudi različne izkušnje.

¹⁶ Uradni list RS, št. 73/2007.

¹⁷ Obrazec Pošte Slovenije (P-20) CN 07 (roza povratnica).



Diskusije o krajšem delovnem času so prvič stopile v ospredje ob koncu leta 1978, ko je Sindikat kovinske industrije IGM kot prvi med sindikati neuspešno poskušal uveljaviti 35-urni delovni teden v jeklarski industriji. V naslednjih letih so se vrstili sindikalni in politični boji, ki so leta 1984 dosegli vrhunec. Skrajšanje delovnega časa je sčasoma postalo nepomembna tema delavskega boja. Namesto tega je postajalo vse pomembnejše vprašanje prožnosti delovnega časa.

Prožnost delovnega časa naj bi tako pripomogla k večji blaginji zaposlenih, boljši izkoriščenosti delovne sile v podjetju in k razbremenitvi trga dela.



III Primer prakse iz tujine – Nemčija; ureditev delovnega časa kot način prožnosti zaposlitve

1 Zakon o delovnih razmerjih (Arbeitszeitgesetz – ArbZG)

6. junija 1994 je bil v Nemčiji sprejet Zakon o delovnih razmerjih (ArbZG), katerega namen je bil:

- zagotoviti varnost in zdravstveno varstvo delojemalcev pri oblikovanju delovnega časa ter izboljšati pogoje za fleksibilen delovni čas;
- zaščititi nedeljo in državne praznike kot dela proste dneve in čas duševnega počitka zaposlenih.

Običajni način dela je poln delovni čas, ki je enakomerno porazdeljen znotraj tedna, meseca in leta. Namen upravljanja z delovnim časom je uskladitev želja glede delovnega časa in zahtev trga dela na eni strani ter potrebne prožnosti trga dela na drugi strani. Prožnost trga dela med drugim pomeni ločitev obratovalnega časa od individualnega delovnega časa z namenom boljše uporabe kapacitet in prilagoditev nihanjem kapacitet.

Prožnost delovnega časa se v Nemčiji izraža v treh oblikah.

- **Dinamični delovni čas:** skrajšanje delovnega časa in delo s skrajšanim delovnim časom
- **Drseči delovni čas:** agencijsko delo, letni delovni čas, izmensko in nočno delo, delo čez vikend, delitev delovnega mesta (*job sharing*)
- **Variabilni delovni čas:** modeli drsečega delovnega časa in t. i. točkovni modeli (*cafeteria plan*)

1.1 Drseči delovni čas

V Nemčiji pozna Zakon o delovnem času več možnosti drsečega delovnega časa.

- **Drseči delovni čas I**

Delavec znotraj vnaprej določenega okvira sam določi začetek in konec delovnega časa. To pomeni, da obstaja časovni okvir, ki je razdeljen na drseči čas (začetek in konec dela) in na jedro delovnega časa (obvezna prisotnost).

- **Drseči delovni čas II**

Delovni čas se evidentira s pomočjo kontrolne ure, ki omogoča izravnavo nadur in premalo opravljenih ur. Prednost za delavce je, da je mogoče upoštevati individualne potrebe in pogoje.

1.2 Variabilni delovni čas

Variabilni **delovni čas** je drseči delovni čas brez jedra delovnega časa. Pogoj za takšen model je neodvisnost in možnost prekinitve delovnega procesa.

- **KAPOVAZ**

Poznan je tudi kot *work on call* (delo na poziv). Je kratica za variabilen delovni čas, ki se ravna glede na zmogljivosti. V tem modelu delodajalec enostransko določa delovni čas, model pa se uporablja pri velikem nihanju povpraševanja po delovni sili med delovnim dnevem. Takšen model lahko močno zmanjša stroške neizkoriščenih zmogljivosti osebja v storitvenih in trgovskih podjetjih.

- **Krajši delovni čas**

Delovni čas je krajši od polnega delovnega časa ob ustrezno nižji plači (20, 25 ali 30 ur na teden). Dodatna možnost je krajšanje dnevnega, tedenskega ali pa tudi mesečnega delovnega časa.

1.3 Krajši delovni čas

Poznamo več oblik krajšega delovnega časa.

- **Izmensko delo**

Gre za model delovnega časa, ki se v praksi izvaja zelo različno. Delo v več izmenah poteka 16 ali 24 ur, to pomeni, da delavci delajo v dveh ali treh izmenah. Za sisteme izmenskega dela je značilna rotacija izmenskih timov delavcev prek dveh ali treh izmen. Tukaj lahko spreminjamo število izmenskih timov, ritem menjav, prostih izmen in trajanja izmen. Obremenitev zaposlenih je v takšnem modelu relativno visoka in jo je treba ustrezno upoštevati.

- **Konti delovnega časa**

Prožnost delovnega časa se v mnogih podjetjih v Nemčiji izvaja tudi s pomočjo kontov delovnega časa. To pomeni, da se pri normalnem delovnem času beleži število nadur in število ur, ki niso bile opravljene.

Krajši delovni čas je mogoč pri vseh vrstah del in pri podjetjih v vseh panogah.

V zadnjih desetletjih se je delovno okolje spremenilo. Trend gre v smeri večje prožnosti in krajšega delovnega časa. Krajši delovni čas delodajalcem pomaga, da se hitro odzovejo na spremenjen obseg dela.



Pregled ponazarja raznolikost oblik krajšega delovnega časa.

krajši delovni čas – <i>classic</i>	Dnevna delovna obveznost se nenehno zmanjšuje. Zaradi redne razporeditve delovnih ur je ta način za delodajalce najenostavnejša oblika skrajšanega delovnega časa.
krajši delovni čas – <i>vario</i>	Dnevna delovna obveznost se razdeli na 2 do 5 dni. S tem se lahko spreminja tudi dnevno, tedensko in mesečno število ur. Skrajšani delovni čas je mogoče kombinirati s polnim delovnim časom.
krajši delovni čas – <i>jobsharing</i>	Dva delavca si v lastni odgovornosti delita delovno mesto. To omogoča, da delavci s skrajšanim delovnim časom lahko prevzamejo projekte, za katere je sicer potreben poln delovni čas, in jih odgovorno vodijo. Potrebna sta redna koordinacija in izmenjava informacij. V podjetjih z dolgim delovnim časom je ta model primeren za zagotavljanje boljših storitev za kupce.
krajši delovni čas – <i>invest</i>	Imenuje se tudi nevidni skrajšani delovni čas, saj delavec dela poln delovni čas, prejme pa le plačilo za skrajšan delovni čas. Razlika se beleži na dolgoročnem časovnem ali denarnem računu. Tako se lahko nabere dobroimetje za večmesečni dopust ali celo predčasno upokojitve.
krajši delovni čas – <i>team</i>	Delodajalec določi le, koliko delavcev mora biti prisotnih v določenem časovnem obdobju. Skupina sama načrtuje in določi delovni čas za vsakega delavca. Vedno so mogoče hitre spremembe. To je za delavce najbolj fleksibilen način načrtovanja delovnega in prostega časa. Za delodajalce je to model za optimizacijo izkoriščenosti in za večjo prijaznost do kupcev.
krajši delovni čas – <i>saison</i>	Je kompenzacija prekomerne in premajhne obremenjenosti v sezonskih obratih. Med sezono so delavci lahko polno zaposleni, v času manjših potreb pa so prosti. Tako se lahko delodajalci izognejo odpuščanju, po drugi strani pa odpade drago iskanje in uvajanje novih delavcev za naslednjo sezono. Delavci vse leto prejemajo enako osnovno plačo, urejena sta zdravstveno in socialno zavarovanje.
krajši delovni čas – <i>home</i>	Gre za delo od doma. Delavec je dosegljiv v okviru dogovorjenega delovnega časa. Vožnje na delo ni. Zaradi ohranjanja povezanosti s podjetjem delavec nekaj dni dela tudi v podjetju.

Krajši delovni čas uporabljajo mnogi delavci, model pa ima dobre in slabe strani za delojemalce in delodajalce.

Navajamo prednosti in pomanjkljivosti KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA za delojemalce in delodajalce.

	DELOJEMALCI	DELODAJALCI
prednosti	več prostega časa, kakovostnejše življenje, več možnosti za odločanje, nižji davki, višji neto dohodek na uro, zdravstveno in socialno zavarovanje, fleksibilno določanje delovnega časa, višja motivacija, manj stresa, večja kreativnost	večja učinkovitost, prihrank pri stroških, boljša izkoriščenost, večja prožnost pri uporabi delovne sile, večja motivacija in večja kreativnost
pomanjkljivosti	nižji skupni dohodek, nižja pokojnina, mogoče pomanjkanje komunikacije in informacij	Več administracije, več koordinacije, mogoče je potrebna nadgradnja infrastrukture podjetja, lahko se povečajo socialni prispevki.



2 Zakon o starostnem skrajšanem delovnem času

V preteklih letih je v Nemčiji zelo veliko delavcev izkoristilo možnost, ki jo je ponujal Zakon o starostnem skrajšanem delovnem času (delna upokojitev). Z delodajalskega vidika je tak način upokojitve zelo koristen, saj omogoča prenos izkušenj in znanja na mlajše generacije.

Skrajšani delovni čas za starejše delavce je starejšim delavcem omogočil postopen prehod iz poklicnega življenja v starostno pokojnino. To delno upokojitev je subvencioniral Zvezni zavod za zaposlovanje pod pogojem, da so starejši delavci po dopolnjenem 55. letu starosti najkasneje z dnem 31. 12. 2009 skrajšali svoj delovni čas in s tem omogočili zaposlitev brezposelne osebe.

