

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo  
univerzitetnega programa**

**PRAKSA USTAVNEGA SODIŠČA NA  
PODROČJU DELOVNEGA PRAVA**

**Maja Žagar**

**Ljubljana, maj 2010**



**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
univerzitetnega programa

**PRAKSA USTAVNEGA SODIŠČA NA PODROČJU DELOVNEGA  
PRAVA**

Kandidatka: Maja Žagar  
Številka indeksa: 04032843

Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, maj 2010



## **POVZETEK**

Diplomska naloga v prvem delu vsebuje opis pojma ustavnega sodstva, sledi načelo ustavnosti in zakonitosti ter delovanje, pristojnosti in postopek pred Ustavnim sodiščem Republike Slovenije. V diplomskem delu sem se osredotočila na delovno pravo, zato sem to področje podrobneje opisala, vključno z njegovimi viri, načeli in povezavo z ustavnim pravom. Najpomembnejši sestavni del diplomske naloge so izbrane odločitve Ustavnega sodišča Republike Slovenije, ki sem jih vključila v poglavje o delovnih razmerjih. Delovna razmerja sem razdelila na individualna in kolektivna. Individualna vsebujejo zaposlovanje, prenehanje pogodbe o zaposlitvi, pravice, obveznosti in odgovornosti zaposlenih ter varstvo pravic zaposlenih. Pri kolektivnih delovnih razmerjih pa je bistveno soodločanje in sodelovanje delavcev pri upravljanju, sindikalna svoboda ter pravica do stavke. V okviru obeh podpoglavij o delovnih razmerjih sem posamezne institute delovnega prava najprej opisala, nato pa sem jim dodala še izbrane primere odločitev Ustavnega sodišča, skozi katere sem poskušala predstaviti problematiko tega zapletenega področja. Ustavno sodišče se pri odločanju nahaja v navzkrižju mnenj pobudnikov, ki menijo, da so prizadete njihove pravice, interesi in pravni položaj ter zakonodajalca, ki zagovarja svoje interese in odločitve pri sprejemanju zakonov, ki naj bi bili sporni. Rešitve problemov vsekakor niso enostavne in tudi ne edine možne, kar velikokrat dokazujejo tudi različna ločena mnenja posameznih ustavnih sodnikov.

### **Ključne besede:**

ustavno sodstvo, ustavnost in zakonitost, ustavno sodišče, delovno pravo, individualna in kolektivna delovna razmerja, odločitve Ustavnega sodišča Republike Slovenije.

## **ABSTRACT**

The first part of this undergraduate dissertation describes the notion of constitutional jurisdiction, the principle of constitutionality and lawfulness, and also operation, competences and proceedings before the Constitutional Court of the Republic of Slovenia. The dissertation focuses on labour law; therefore this field is described in detail, including its sources, principles and a relationship with constitutional law. Chosen decisions of the Constitutional Court in question are the most important part of dissertation and are included in a chapter concerning employment relationships. Those are divided into individual employment relationships and collective employment relationships. The first notion comprises employment, termination of the employment contract, rights, obligations and responsibilities of employees, and protection of their rights. As far as collective employment relationships are concerned codecision, workers' participation in management, freedom of trade unions and right to strike are crucial. Within the framework of those two subsections describing employment relationships, the dissertation covers a description of individual bodies of labour law followed by examples of Constitutional Court decisions, i.e. a basis to present the complexity of this field. In its decision-making, the Constitutional Court has sometimes a difficult task due to the conflicts of initiators' opinions in relation with affecting their rights, interests and legal status on the one hand, and legislators' opinions, defending their own interests and decisions to adopt a law at issue on the other. In any case, solutions of problems are not simple and not the only one possible as frequently evidenced by different individual opinions of constitutional judges.

### **Keywords:**

constitutional jurisdiction, constitutionality and lawfulness, constitutional court, labour law, individual and collective employment relationships, decisions of the Constitutional Court of the Republic of Slovenia.

# KAZALO

<b>POVZETEK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>1 UVOD</b> .....	<b>1</b>
1.1 NAMEN IN CILJI DIPLOMSKE NALOGE.....	1
1.2 METODE DE LA.....	1
1.3 STRUKTURA VSEBINE DIPLOMSKEGA DELA.....	2
<b>2 USTAVNO SODIŠČE</b> .....	<b>3</b>
2.1 SPLOŠNO O USTAVNEM SODSTVU.....	3
2.2 USTAVNOST IN ZAKONITOST.....	4
2.3 USTAVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE.....	4
2.3.1 PRISTOJNOST USTAVNEGA SODIŠČA.....	5
2.3.2 POSTOPEK PRED USTAVNIM SODIŠČEM.....	6
2.3.2.1 Postopek za oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov.....	7
2.3.2.2 Ustavna pritožba.....	9
<b>3 DELOVNO PRAVO</b> .....	<b>11</b>
3.1 VIRI DELOVNEGA PRAVA.....	12
3.1.1 NOTRANJI VIRI DELOVNEGA PRAVA.....	12
3.1.2 ZUNANJI VIRI DELOVNEGA PRAVA.....	13
3.2 NAČELA DELOVNEGA PRAVA.....	14
3.3 DELOVNO PRAVO IN USTAVNO PRAVO.....	15
<b>4 DELOVNA RAZMERJA IN IZBRANE ODLOČITVE USTAVNEGA SODIŠČA</b> .....	<b>17</b>
4.1 INDIVIDUALNA DELOVNA RAZMERJA.....	17
4.1.1 ZAPOSLOVANJE.....	18
4.1.1.1 Prepoved diskriminacije in enakost pred zakonom.....	18
4.1.1.2 Pogodba o zaposlitvi.....	23
4.1.1.3 Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula.....	24
4.1.1.4 Svoboda dela.....	26
4.1.2 PRENEHANJE POGODBE O ZAPOSLOVANJU.....	28
4.1.2.1 Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.....	29
4.1.2.2 Odpovedni roki in odpravnina.....	32
4.1.2.3 Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave.....	33

4.1.3 PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH .....	35
4.1.3.1 <i>Pripravištvo in poskusno delo</i> .....	35
4.1.3.2 <i>Plačila za delo</i> .....	36
4.1.3.3 <i>Delovni čas, nočno delo, odmori in počitki</i> .....	40
4.1.3.4 <i>Letni dopust in druge odsotnosti z dela</i> .....	43
4.1.3.5 <i>Izobraževanje delavcev</i> .....	44
4.1.3.6 <i>Disciplinska in odškodninska odgovornost delavca</i> .....	45
4.1.4 VARSTVO PRAVIC ZAPOSLENIH .....	47
4.2 KOLEKTIVNA DELOVNA RAZMERJA .....	50
4.2.1 SOODLOČANJE IN SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU .....	50
4.2.2 SINDIKALNA SVOBODA .....	57
4.2.3 PRAVICA DO STAVKE .....	59
<b>5 ZAKLJUČEK .....</b>	<b>64</b>
<b>LITERATURA .....</b>	<b>67</b>
<b>PRAVNI VIRI .....</b>	<b>68</b>
UPORABLJENA SODNA PRAKSA USTAVNEGA SODIŠČA .....	70
<b>DRUGI VIRI .....</b>	<b>72</b>
PRETEKLA ZAKONODAJA .....	72
INTERNETNI VIRI .....	73
<b>SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC .....</b>	<b>74</b>
<b>IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA .....</b>	<b>75</b>





# 1 UVOD

## 1.1 NAMEN IN CILJI DIPLOMSKE NALOGE

V diplomski nalogi bom najprej teoretično opisala področje ustavnega sodstva, Ustavno sodišče Republike Slovenije in delovno pravo. Delovna razmerja bom razdelila na individualna in kolektivna, v okviru tega pa bom poleg opisov posameznih institutov delovnega prava predstavila tudi nekatere primere odločitev Ustavnega sodišča Republike Slovenije z več različnih vidikov. Na eni strani imamo pobudnike (posameznike, osebe javnega prava in državne organe), ki menijo, da so prizadete njihove pravice, interesi ter pravni položaj, na drugi strani pa imamo zakonodajalca, ki zagovarja svoje interese ter odločitve pri sprejemanju zakonov, ki naj bi bili sporni. Nekje na sredini se nahaja Ustavno sodišče, ki vsekakor nima lahke naloge, ko poskuša argumentirano pojasniti zakaj obravnavani akt je ali ni v skladu z ustavo.

Moj namen ni odkriti nekaj novega, temveč predstaviti tematiko delovnega prava in probleme, ki se pri njej pojavljajo. Rešitev teh problemov navadno ni enostavna, dostikrat tudi ne ena sama, kar je razvidno že iz različnih ločenih mnenj posameznih ustavnih sodnikov.

## 1.2 METODE DELA

Kot metodo dela v svoji diplomski nalogi bom uporabljala predvsem deskriptivni pristop, ki daje prednost opisu strukture delovanja ali razvoja določenega pojava ali procesa. Ta pristop obsega :

- metodo deskripcije, pri kateri gre za postopek opisovanja dejstev, procesov in pojavov nekega dogodka, ki ga z opazovanjem nato opišemo,
- metodo klasifikacije oziroma definiranje pojmov,
- metodo komparacije, ki obsega primerjanje enakih ali podobnih dejstev, s čimer pridemo do novih sklepov in posplošitev,
- zgodovinsko metodo, ki je postopek s pomočjo katerega na podlagi različne literature spoznavamo to, kar se je zgodilo v preteklosti ter
- metodo kompilacije, kjer gre za povzemanje stališč, spoznanj in sklepov drugih avtorjev, katere citiramo.

K opisu posameznih institutov delovnega prava bom dodala tudi izbrane odločitve Ustavnega sodišča. Tako bom deskriptivnemu pristopu dodala še metodo analize, ki bo bistvenega pomena pri analiziranju posameznih odločitev Ustavnega sodišča ter predpisov in druge strokovne literature s področja delovnega prava. Slovar slovenskega knjižnega jezika pojem analiza opisuje kot ugotavljanje sestavnih delov nečesa, razčlenjevanje, kar bo tudi moja naloga pri opisu izbranih odločitev.

### 1.3 STRUKTURA VSEBINE DIPLOMSKEGA DELA

Diplomsko delo bo v osnovi sestavljeno iz dveh delov, teoretičnega ter dela, v katerem bom poleg splošnega opisa posameznih institutov delovnega prava dodala tudi analizo izbranih primerov Ustavnega sodišča Republike Slovenije.

Če podrobneje razčlenim samo vsebino, bo šlo v diplomskem delu za pet poglavij. Uvodnemu poglavju z opredeljenim namenom, cilji, metodami dela ter strukturo diplomske naloge bo sledilo poglavje, v katerem bom opisala pojem ustavnega sodstva, ustavnosti in zakonitosti ter delovanje, pristojnosti in postopek pred Ustavnim sodiščem Republike Slovenije. V tretjem poglavju, ki bo še vedno teoretične narave, bo tekla beseda o delovnem pravu, njegovih virih, načelih ter povezavi z ustavnim pravom.

Najobširnejše, četrto poglavje, bom razdelila na individualna in kolektivna delovna razmerja, ki ju bom na kratko tudi predstavila. Individualna delovna razmerja bom nadalje razdelila na zaposlovanje, prenehanje pogodbe o zaposlitvi, pravice, obveznosti in odgovornosti zaposlenih ter varstvo pravic zaposlenih. V podpoglavje o zaposlovanju bom uvrstila prepoved diskriminacije in enakost pred zakonom, pogodbo o zaposlitvi, konkurenčno prepoved in konkurenčno klavzulo ter svobodo dela. Pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi bom posebni poudarek posvetila redni in izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, odpovednim rokom in odpravnini ter odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave. Podpoglavje o pravicah, obveznostih in odgovornostih zaposlenih bo zajemalo pripravništvo in poskusno delo, plačila za delo, delovni čas, nočno delo, odmore in počitke, letni dopust in druge odsotnosti z dela, izobraževanje delavcev ter disciplinsko in odškodninsko odgovornost delavcev. Kolektivna delovna razmerja bom razdelila na soodločanje in sodelovanje delavcev pri upravljanju, sindikalno svobodo in pravico do stavke. V celotnem poglavju bom navedene institute delovnega prava najprej opisala ter jim nato dodala analizo izbranih odločitev Ustavnega sodišča Republike Slovenije.

V zadnjem poglavju, zaključku, bom predstavila sklepno misel.

## 2 USTAVNO SODIŠČE

### 2.1 SPLOŠNO O USTAVNEM SODSTVU

Ustavno sodstvo je lahko nastalo, ko je prevladala ideja konstitucionalizma, da je ustava podlaga in izvor vse državne oblasti. Šele takrat, ko je ustava postala kriterij legitimnosti vse državne oblasti, je bilo relevantno vprašanje, kdo naj ima pravico presojudati, ali je ta oblast skladna z ustavo, predvsem pa, ali so njeni zakoni skladni z ustavo ali ne. Konstitucionalizem je v svojem razvitem stadiju poudarjal potrebo po posebnem organu, ki bi bil neodvisen od politične oblasti (zakonodajne in izvršilne) s ciljem, da bi varoval najvišje načelo pravne države pred notranjimi skušnjavami oblasti.<sup>1</sup>

V širšem in pravnem smislu se pod ustavnim sodstvom razume reševanje določenih ustavnopravnih vprašanj (kot na primer ustavne pritožbe, spori o pristojnosti, odgovornost najvišjih državnih funkcionarjev, ipd.), in sicer s ciljem varovanja ustave. V ožjem pomenu pa pod ustavnim sodstvom razumemo sodno kontrolo (preverjanje in sankcija) ustavnosti zakonov. Smisel sankcije je, da ima kontrolni organ, če ugotovi, da je norma protiustavna, pravico to normo razveljaviti oziroma odpraviti.<sup>2</sup>

Glede na to, ali je kontrola ustavnosti organizirana zunaj ali znotraj sodstva, ločimo dva temeljna sistema. Prvi je zunajsodni sistem, v katerem ustavnost zakonov presoja zakonodajno telo (primer je Velika Britanija), ali posebej oblikovano telo, ločeno od zakonodajnih in sodnih organov (ustavni svet v Franciji in državni svet na Nizozemskem), v drugem primeru pa govorimo o sodnem sistemu, kjer ustavnost in zakonitost nadzorujejo bodisi redna sodišča (značilno za Združene države Amerike), bodisi ustavno sodišče, katerega je najprej uvedla Češkoslovaška, nato Avstrija, kasneje pa so temu zgledu sledile še številne druge države, med njimi tudi Slovenija. Sistem, v katerem izvajajo kontrolo ustavnosti redna sodišča, imenujemo difuzen oziroma razpršen sistem, medtem ko sistem, v katerem je ustavnosodna kontrola osredotočena v enem organu imenujemo koncentriran sistem. Obstaja tudi mešan sistem, ki je kombinacija obeh naštetih, značilen pa je za Portugalsko.

Kontrola ustavnosti pravnih predpisov se izvaja na različne načine. Glede na čas izvajanja je lahko preventivna (predhodna) ali represivna (naknadna). Pri preventivni kontroli se ocenjuje ustavnost pravnega akta, ki še ni začel veljati, pri represivni kontroli, ki je bistveno pogostejša, pa gre za ocenjevanje ustavnosti pravnega akta po sprejetju in uveljavitvi, torej ko se že uporablja. Pri nas je ustavnosodna kontrola represivna, preventivna pa le v primeru presoje mednarodnih pogodb.

Kontrola ustavnosti je lahko tudi konkretna ali abstraktna. V primeru konkretne (posredne) kontrole se ustavnost pravnega akta ocenjuje takrat, ko ga je treba

---

<sup>1</sup> Kristan, 1992, Nova ustavna ureditev Slovenije, str. 236, 237

<sup>2</sup> Kristan, 1992, Nova ustavna ureditev Slovenije, str. 240

neposredno uporabiti v konkretnem primeru oziroma sodnem sporu. V difuznem sistemu rešuje to vprašanje sodišče samo, v koncentriranem sistemu pa mora o njem prej odločiti ustavno sodišče. V sistemu abstraktne (neposredne) kontrole pa se vprašanje ustavnosti pravnega akta lahko sproži, ne da bi obstajal konkreten spor; to vprašanje ni posredno, ampak glavno vprašanje (ustavni spor). Medtem ko je sistem konkretne kontrole uveljavljen zlasti v difuznem sistemu, je abstraktna kontrola značilna za koncentrirane ustavnosodne sisteme, kot prevladujoča je uveljavljena tudi v naši ureditvi, vendar poznamo tudi konkretno kontrolo.<sup>3</sup>

## 2.2 USTAVNOST IN ZAKONITOST

Ustavnost in zakonitost sta načeli, ki spadata med temelje vsake sodobne demokratične in pravne države. Sodobna pravna država zahteva, da državna oblast temelji in se izvršuje le na podlagi ustave in zakonov (omejitev in kontrola državne oblasti), pri tem pa mora zagotavljati človekove pravice in svoboščine, pravičnost in pravno varnost, torej tudi temeljne vrednote družbe. Načelo ustavnosti in zakonitosti je eno najpomembnejših sredstev za uresničevanje pravnega reda in z njim njegove družbenopolitične funkcije, zavezuje tako posameznike v njihovem vedenju in ravnanju, kot tudi organe, ki izvršujejo javno oblast.<sup>4</sup>

V teoriji navadno ločimo formalno ustavnost in zakonitost ter materialno ustavnost in zakonitost. Pri formalni gre za skladnost aktov nižjih od ustave in zakonov s temi glede oblike, materialna ustavnost in zakonitost pa pomeni skladnost nižjih aktov z ustavo in zakoni z vidika vsebine.

Bistvo ustavnosti in zakonitosti je torej, da morajo biti zakoni, podzakonski predpisi in drugi splošni akti v skladu z ustavo, na zakonu ali na zakonitem predpisu pa morajo temeljiti tudi posamični akti in dejanja državnih organov, organov lokalnih skupnosti in nosilcev javnih pooblastil. Lahko bi rekli, da pravni pojem ustavnosti in zakonitosti pomeni obvezo vsakogar, da se ob sprejemu pravnih aktov in prevzemanju materialnih dejanj podreja veljavnemu pravu.

## 2.3 USTAVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

Ko je Slovenija 25. junija 1991 postala samostojna in neodvisna država se je pri nas za ustavno sodišče začel proces prehoda v sodoben demokratičen političen sistem, ki temelji na spoštovanju človekovih pravic in načelih pravne države. Pomembna prelomnica pri tem je bila sprejetje Ustave Republike Slovenije (Ur. list RS, št. 33/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006), v nadaljevanju Ustava RS, ki je vpeljala načelo delitve oblasti, ustavnemu sodišču pa

---

<sup>3</sup> glej Kaučič in Grad, 2007, str. 308, 309

<sup>4</sup> glej Kaučič in Grad, 2007, str. 79, 80

je prinesla pomembne nove pristojnosti in položaj najvišjega organa sodne oblasti za varstvo ustavnosti in zakonitosti ter človekovih pravic in temeljnih svoboščin.<sup>5</sup>

Ustavno sodišče je samostojen in neodvisen državni organ, zato ga Ustava RS ne ureja znotraj poglavja o državni ureditvi, niti ne znotraj podpoglavja o sodstvu.<sup>6</sup> Ustava RS določa pristojnosti in postopek pred ustavnim sodiščem ter položaj ustavnih sodnikov v posebnem, osmem poglavju (160. – 167. člen), natančneje pa to definira Zakon o ustavnem sodišču (Ur. list RS, št. 15/1994, 64/2001, 51/2007, 64/2007, 108/2007), v nadaljevanju ZUstS. Svojo organizacijo, način poslovanja in druga pomembna vprašanja za njegovo delo ustavno sodišče ureja s poslovnikom.

Ustavno sodišče Republike Slovenije sestavlja devet sodnic oziroma sodnikov Ustavnega sodišča, ki jih na predlog predsednika republike izvoli državni zbor. Za ustavnega sodnika je lahko izvoljen državljan Republike Slovenije, ki je pravni strokovnjak in je star najmanj štirideset let. Ustavni sodniki so izvoljeni za dobo devetih let in ne morejo biti ponovno voljeni. Predsednico oziroma Predsednika Ustavnega sodišča izvolijo ustavni sodniki izmed sebe za dobo treh let.<sup>7</sup>

Funkcija sodnika ustavnega sodišča ni združljiva s funkcijami v državnih organih, v organih lokalnih skupnostih, v organih političnih strank in v organih sindikatov; z delom v državnih organih, v organih lokalnih skupnostih in pri nosilcih javnih pooblastil; s članstvom v organih vodenja in nadzora gospodarskih družb, zavodov in zadrug in z opravljanjem poklica ali pridobitne dejavnosti, razen dejavnosti visokošolskega učitelja, znanstvenega delavca ali visokošolskega sodelavca.<sup>8</sup>

Položaj ustavnega sodnika krepi tudi imuniteta. Sodniki ustavnega sodišča uživajo enako imuniteto kakor poslanci državnega zbora. O imuniteti odloča državni zbor.<sup>9</sup>

### 2.3.1 Pristojnost Ustavnega sodišča

Ustavno sodišče odloča:

- o skladnosti zakonov z ustavo;
- o skladnosti zakonov in drugih predpisov z ratificiranimi mednarodnimi pogodbami in s splošnimi načeli mednarodnega prava;
- o skladnosti podzakonskih predpisov z ustavo in z zakoni;
- o skladnosti predpisov lokalnih skupnosti z ustavo in z zakoni;
- o skladnosti splošnih aktov, izdanih za izvrševanje javnih pooblastil, z ustavo, zakoni in podzakonskimi predpisi;
- o ustavnih pritožbah zaradi kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin s posamičnimi akti;

<sup>5</sup> glej Ustavno sodišče Republike Slovenije. URL=[«http://www.us-rs.si/o-sodiscu/polozaj/»](http://www.us-rs.si/o-sodiscu/polozaj/). 20.10.2009

<sup>6</sup> Kaučič in Grad, 2007, str. 310

<sup>7</sup> Ustavno sodišče Republike Slovenije. URL=[«http://www.us-rs.si/sestava/sedanja-sestava/»](http://www.us-rs.si/sestava/sedanja-sestava/). 20.10.2009

<sup>8</sup> ZUstS, prvi odstavek 16. člena

<sup>9</sup> Ustava RS, 167. člen

- o sporih glede pristojnosti med državo in lokalnimi skupnostmi, in med samimi lokalnimi skupnostmi;
- o sporih glede pristojnosti med sodišči in drugimi državnimi organi;
- o sporih o pristojnostih med državnim zborom, predsednikom republike in vlado;
- o protiustavnosti aktov in delovanja političnih strank;
- in o drugih zadevah, ki so mu naložene z ustavo ali z zakoni.

Na predlog predsednika republike, vlade ali tretjine poslancev državnega zbora izreka ustavno sodišče v postopku ratifikacije mednarodne pogodbe mnenje o njeni skladnosti z ustavo. Državni zbor je vezan na mnenje ustavnega sodišča.

Če zakon ne določa drugače, odloča ustavno sodišče o ustavni pritožbi le, če je bilo izčrpano pravno varstvo. O tem, ali ustavno sodišče ustavno pritožbo sprejme v obravnavo, odloči na podlagi meril in postopka, določenih z zakonom.<sup>10</sup>

### 2.3.2 Postopek pred Ustavnim sodiščem

Postopek pred ustavnim sodiščem je specifičen postopek v odnosu do drugih postopkov, ker ustavno sodišče presoja objektivno pravno normo, medtem ko redno sodišče presoja konkretno pravno razmerje oziroma posamičen akt, ki je izdan na podlagi abstraktnih pravnih norm. Zato se ta postopek razlikuje od drugih postopkov po predlagateljih, načinu uvedbe postopka, po sestavi sodišča, načinu odločanja, odločbi sodišča in pravnih posledicah odločitve.

Pred ustavnim sodiščem lahko posamezniki, osebe javnega prava in državni organi začnejo:

- a) postopek za oceno ustavnosti zakonov, ustavnosti in zakonitosti drugih predpisov in splošnih aktov, izdanih za izvrševanje javnih pooblastil, ter skladnosti zakonov in drugih predpisov z ratificiranimi mednarodnimi pogodbami in s splošnimi načeli mednarodnega prava;
- b) postopek o ustavnih pritožbah zaradi kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin;
- c) postopek za oceno protiustavnosti aktov in delovanja političnih strank;
- d) postopek ugotavljanja odgovornosti predsednika republike, predsednika vlade in ministrov;
- e) postopek o kompetenčnih sporih;
- f) postopek za izdajo mnenja o skladnosti mednarodne pogodbe z ustavo.

Postopek pred ustavnim sodiščem je predlagalni postopek, sodišče ga ne more začeti na lastno iniciativo.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Ustava RS, 160. člen

<sup>11</sup> Jerovšek, 1992, Nova ustavna ureditev Slovenije, str. 249

Ustavno sodišče presoja zlasti ustavnost zakonov in drugih predpisov, kadar je vložena ustavna pritožba pa ugotavlja kršitve človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Omenjeno velja tudi za področje dela in zaposlovanja, zato sta v diplomskem delu oba postopka najprej podrobneje opisana.

### **2.3.2.1 Postopek za oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov**

Postopek za oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov in splošnih aktov, izdanih za izvrševanje javnih pooblastil, se začne z vložitvijo pisne zahteve predlagatelja oziroma s sklepom ustavnega sodišča o sprejetju pobude za začetek postopka.<sup>12</sup>

Zahtevo lahko vložijo:

- državni zbor,
- najmanj tretjina poslancev državnega zbora,
- državni svet,
- vlada,
- sodišče, državni tožilec, Banka Slovenije, računsko sodišče, če nastane vprašanje ustavnosti in zakonitosti v zvezi s postopki, ki jih vodijo,
- varuh človekovih pravic v zvezi s posamično zadevo, ki jo obravnava,
- predstavniški organi lokalnih skupnosti, če so ogrožene pravice lokalnih skupnosti,
- reprezentativni sindikati za območje države, če so ogrožene pravice delavcev.

Predlagatelj ne more vložiti zahteve za začetek postopka za oceno ustavnosti in zakonitosti predpisov, ki jih je sam sprejel.<sup>13</sup> Če je vložena pobuda, začne sodišče najprej s preizkusom pobude, kadar pa upravičeni predlagatelji vložijo zahtevo, ustavno sodišče takoj začne z meritorno presojo ustavnosti in zakonitosti predpisa. Pobudo za začetek postopka lahko da vsakdo, če izkaže svoj pravni interes, ki je procesna predpostavka za začetek postopka. Tako je popularni zahtevek, kakršnega smo poznali po stari ustavi, izključen.<sup>14</sup>

Po 24. členu ZUstS je pravni interes za vložitev pobude podan, če predpis ali splošni akt za izvrševanje javnih pooblastil, katerega oceno pobudnik predlaga, neposredno posega v njegove pravice, pravne interese oziroma pravni položaj. Ustavno sodišče v prvi fazi odločanja odloči ali pobudo za vodenje postopka sprejme ali ne. Pobudo najprej preizkusi z razporedom dela določeni sodnik posameznik, nato pa ustavno sodišče z večino glasov navzočih sodnikov s sklepom odloči o njenem sprejetju oziroma zavrnitvi, pri čemer mora biti sklep o zavrnitvi obrazložen.<sup>15</sup> Zavrne jo lahko, če oceni, da je »očitno neutemeljena« ali da od odločitve ni pričakovati »rešitve pomembnega pravnega vprašanja«. Če pobudo sprejme najprej opravi predpisan pripravljalni postopek, nato pa odloči ali bo zadevo obravnavalo na nejavni seji ali na javni obravnavi. Ko odloči o glavni stvari sodišče ni vezano na vlagateljevo zahtevo oziroma pobudo ter lahko razširi ocenjevanje ustavnosti in zakonitosti tudi na druge

---

<sup>12</sup> ZUstS, prvi odstavek 22. člena

<sup>13</sup> ZUstS, 23. člen

<sup>14</sup> glej Jerovšek, 1992, Nova ustavna ureditev Slovenije, str. 250

<sup>15</sup> ZUstS, 26. člen.



določbe predpisa, ki ga obravnava. Poleg tega, da odloča o materialni, lahko odloča tudi o formalni protiuustavnosti predpisov, torej o ustavnosti in zakonitosti postopkov, po katerih so bili ti akti sprejeti.<sup>16</sup> V času vodenja postopka preizkušanja ustavnosti oziroma zakonitosti pravnega akta lahko Ustavno sodišče do končne odločitve zadrži izvajanje pravnega akta, če bi zaradi njegovega izvajanja lahko nastale težko popravljive škodljive posledice.<sup>17</sup>

Odločitev sprejme Ustavno sodišče na nejavni seji z odločbo, ki mora biti obrazložena. O glavni stvari odloča z večino glasov vseh sodnikov, o drugih vprašanih pa z večino glasov navzočih sodnikov. Predsednik in sodniki se ne smejo vzdržati glasovanja, imajo pa pravico do ločenega mnenja, če ne soglašajo z odločitvijo (odklonilno ločeno mnenje) ali ne soglašajo z obrazložitvijo odločbe (pritrdilno ločeno mnenje). Z odločbo lahko Ustavno sodišče protiuustaven zakon v celoti ali delno razveljavi<sup>18</sup>, protiuustavne ali nezakonite podzakonske predpise ali splošne akte, izdane za izvrševanje javnih pooblastil, pa lahko odpravi ali razveljavi. Odpravi jih, kadar ugotovi, da je potrebno odpraviti škodljive posledice, ki so nastale zaradi protiuustavnosti ali nezakonitosti, v vseh drugih primerih pa take akte razveljavi.<sup>19</sup> Če sodišče razveljavi zakonsko določilo ali drugo pravno normo, se ta ne uporablja za razmerja, ki so nastala pred dnem, ko je razveljavitev začela učinkovati, če v zvezi s temi razmerji ni prišlo do spora, v katerem bi bilo že pravnomočno odločeno (načelo pravne varnosti). Predpis, ki ga je Ustavno sodišče odpravilo pa je lahko že pred tem posamezniku povzročil različne škodljive posledice. Če so te nastale s posamičnim aktom, sprejetem na podlagi odpravljenih pravne norme, ima upravičenec pravico zahtevati spremembo ali odpravo posamičnega akta pri organu, ki je o posamičnem aktu odločil na prvi stopnji. Kadar pa škodljive posledice nastanejo neposredno na podlagi pravne norme, ki jo je sodišče odpravilo, je mogoče odpravo posledic zahtevati od organa, ki je sprejel pravno normo. Če na omenjene načine odprava posledic ni mogoča, lahko upravičena oseba zahteva odškodnino pred rednim sodiščem.

Ustavno sodišče lahko z odločbo tudi ugotovi, da je določen pravni akt protiuustaven ali nezakonit zato, ker ne ureja določenega vprašanja, ki bi ga moral urediti ali ga ureja na način, ki ne omogoča razveljavitve oziroma odprave neustrezne pravne norme. Pravodajalec, ki je izdal protiuustaven ali nezakonit pravni akt, mora nepravilnosti odpraviti v roku, ki ga določi Ustavno sodišče.<sup>20</sup>

Odločbe Ustavnega sodišča se objavljajo v Uradnem listu Republike Slovenije ter v uradnem glasilu, v katerem je bil objavljen predpis, lahko pa se objavijo tudi njegovi sklepi, če sodišče tako odloči. Odločbe in mnenja ter sklepi Ustavnega sodišča se objavijo tudi v zbirki Odločbe in sklepi Ustavnega sodišča, če ni sklenjeno drugače. Vse obrazložene odločitve, izdane v zadevah iz pristojnosti Ustavnega sodišča se objavljajo tudi v podatkovni zbirki IUS-INFO, objavljene in obrazložene odločitve, od

---

<sup>16</sup> glej Kocjančič et al., 2003, str. 287

<sup>17</sup> Vodovnik, 2006, str. 58

<sup>18</sup> Razveljavitev učinkuje takoj ali v roku, ki ga določi Ustavno sodišče, ki pa ne more biti daljši od enega leta.

<sup>19</sup> Kocjančič et al., 2003, str. 288

<sup>20</sup> Vodovnik, 2006, str. 59

leta 1991 naprej, pa so predstavljene in obdelane z dodatnimi informacijami tudi na spletnih straneh Ustavnega sodišča.<sup>21</sup>

### **2.3.2.2 Ustavna pritožba**

Ustavna pritožba je eden od posebnih postopkov pred ustavnim sodiščem. Gre za posebno pravno sredstvo, ki je v naši pravni ureditvi sorazmerno nov institut, uporablja pa se kot instrument varstva pravic na vseh področjih, torej tudi na področju delovnih razmerij. Določena je v Ustavi RS (šesta alineja prvega odstavka 160. člena), natančneje pa jo ureja ZUstS (50 do 60. člen).

Ustavno pritožbo lahko vložijo vsakdo, če meni, da mu je s posamičnim aktom državnega organa, organa lokalne skupnosti ali nosilca javnih pooblastil kršena njegova človekova pravica ali temeljna svoboščina.<sup>22</sup> S predhodnim soglasjem oškodovane osebe lahko ustavno pritožbo vložijo tudi varuh človekovih pravic. Vložiti jo je mogoče v roku šestdesetih dni od prejema izpodbijanega posamičnega akta, če so bila prej izčrpana vsa pravna sredstva, prej pa le, če je zatrjevana kršitev »očitna« in če bi z izvršitvijo posamičnega akta nastale za pritožnike nepopravljive posledice.<sup>23</sup> Ustavna pritožba se vložijo pisno, priložena pa ji mora biti kopija akta, ki se spodbija ter ustrezne listine, na katere pritožnik opira svojo pritožbo.<sup>24</sup>

Ustavno sodišče pritožbo najprej preizkusi. Če je vloga pomanjkljiva in jo Ustavno sodišče ne more preizkusiti, pozove pritožnika, da v določenem roku dopolni vlogo. Ustavno sodišče odloča o sprejetju ali nesprejetju ustavne pritožbe v obravnavo na nejavni seji v senatu treh sodnikov. V tem postopku lahko ustavno pritožbo:

- sprejme,
- zavrže (če je prepozna, če niso izčrpana vsa pravna sredstva, če jo je vložila neupravičena oseba in če jo pritožnik neupravičeno v določenem roku ne dopolni) ali
- ne sprejme (če očitno ne gre za kršitev človekovih pravic ali svoboščin, če od odločitve ni pričakovati rešitve pomembnega pravnega vprašanja in če kršitev človekove pravice ali svoboščine ni imela pomembnejših posledic za pritožnika).<sup>25</sup>

O zavrženju oziroma sprejemu ustavne pritožbe odloči senat soglasno, zoper ta sklep pa ni dopustna pritožba. Če senat ustavne pritožbe ni sprejel, je ustavna pritožba kljub temu sprejeta, če se za tako odločitev v 15 dneh od dneva sprejema odločitve pisno izrečejo katerikoli trije ustavni sodniki.<sup>26</sup>

Če je sprejeta, lahko Ustavno sodišče z začasno odredbo zadrži izvršitev posamičnega akta, če bi z izvršitvijo lahko nastale težko popravljive škodljive

<sup>21</sup> glej Ustavno sodišče Republike Slovenije. URL=<http://www.us-rs.si/odlocitve/vse-odlocitve/>. 22.10.2009

<sup>22</sup> Kaučič in Grad, 2007, str. 318

<sup>23</sup> Vodovnik, 2006, str. 59

<sup>24</sup> po ZUstS, drugi odstavek 53. člena

<sup>25</sup> Kocjančič et al., 2003, str. 289

<sup>26</sup> po ZUstS, tretji in četrti odstavek 55. člena

posledice. Zadrži lahko tudi izvajanje pravnih norm, na podlagi katerih je bil posamični akt sprejet.<sup>27</sup>

Po sprejemu se ustavna pritožba pošlje organu, ki je izdal posamični akt, zoper katerega je vložena ustavna pritožba, da v določenem roku odgovori na ustavno pritožbo. V kolikor je ustavna pritožba sprejeta, jo obravnava Ustavno sodišče praviloma na nejavni seji, lahko pa razpiše javno obravnavo.<sup>28</sup>

Po končani obravnavi ustavno sodišče z odločbo ustavno pritožbo kot neutemeljeno zavrne ali pa ji ugodi in posamični akt v celoti ali deloma odpravi ali razveljavi<sup>29</sup> in zadevo vrne organu, ki je pristojen za odločanje. Če ugotovi, da odpravljeni posamični akt temelji na protiustavnem predpisu ali splošnemu aktu, tega lahko odpravi ali razveljavi v skladu s pravili, ki veljajo za odločanje o ustavnosti in zakonitosti predpisov. Ob odpravi posamičnega akta lahko odloči tudi o sporni pravici oziroma svoboščini. Tako odločbo ustavnega sodišča izvrši organ, ki je pristojen za izvršitev odpravljenega posamičnega akta.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Vodovnik, 2006, str. 60

<sup>28</sup> ZUstS, 56. in 57. člen

<sup>29</sup> Če ga odpravi, odločitev velja za nazaj – ex tunc, v primeru razveljavitve pa odločitev velja za naprej – ex nunc.

<sup>30</sup> Kocjančič et al., 2003, str. 289

### 3 DELOVNO PRAVO

Delo je človekova dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Lahko ga opravlja kot posameznik, neodvisno od drugih, ali pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih vrstah organizacij, v katerih se opravlja delo. Sodobne pravne ureditve ne določajo razlik med fizičnim in umskim delom ter intelektualno ustvarjalnostjo posameznikov. Vse pravne ureditve pa delu, kljub temu, da ni povsod enako vrednoteno, priznavajo pomen dobrine, na kateri sloni sodobna družba.<sup>31</sup>

Zahteve in potrebe ljudi so se skozi obdobja spreminjale, tako kot se je spreminjalo tudi delo, njegova vloga in pomen. Razcvet kapitalizma se je začel z industrializacijo. Gre za pomembno prelomnico in obdobje, za katerega so bile značilne novosti na tem področju, kot so organizacija in naprednejša delitev dela, masovna proizvodnja, uporaba novih delovnih sredstev ter napredek v znanosti. Prišlo je do sprostitve delovne sile, začelo pa se je tudi izkoriščanje delavcev, zaradi česar je nastala potreba po pravnem urejanju določenih razmerij s posebnimi predpisi. Pojavila se je posebna pravna panoga – delovno pravo.

Sprva se ta pravna panoga ni imenovala delovno pravo, temveč delavsko, obrtno, industrijsko pravo in podobno. Zgodovinsko gledano je zraslo iz kvalifikacij, ki so bile značilne za mezdna razmerja (neenakost in podrejenost), zato je bila njegova prvotna naloga varstvo delavca pred delodajalcem. Tako je dolgo opravljal klasično varovalno funkcijo, še zdaj pa je predmet razprave o tem, ali naj prevlada njegov ekonomski ali socialni vidik, ker so si interesi delodajalca (teženje k dobičku) in delavcev (izboljšanje delovnih razmer) različni. Današnja naloga delovnega prava je tako ne glede na družbeno ureditev povsod dvojna:

- ekonomska: nuditi gospodarstvu zadosti sposobne delovne sile in
- varstvena: da ureja vrsto delovnih pogojev za zadovoljitev delavčevih potreb in zagotavljanje njegove socialne varnosti.<sup>32</sup>

Danes splošno uporabljeni izraz delovno pravo se je uveljavil pod vplivom Mednarodne organizacije dela, prav tako pa se je iz norm mednarodne zakonodaje razvila ta nova samostojna pravna veja, ki ureja pravice in dolžnosti delavcev, obenem pa ureja tudi organizacijo in funkcijo tistih institucij, ki se ukvarjajo z delovnimi razmerji.<sup>33</sup>

Delovno pravo je torej posebna pravna veja, ki s samostojnimi delovnopravnimi instituti, deloma pa z uporabo civilnega in upravnega prava ureja delovna razmerja kot trajno pravno urejena razmerja med delodajalcem in delavcem pri delu in v zvezi z delom.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> po Vodovniku, 2006, str. 13

<sup>32</sup> po Mežnarju, 1998, str. 10, 11

<sup>33</sup> glej Kyovski v: Mežnar, 1998, str. 11

<sup>34</sup> Bohinc, 2000, str. 35

## 3.1 VIRI DELOVNEGA PRAVA

### 3.1.1 Notranji viri delovnega prava

Notranji viri delovnega prava so tisti, ki veljajo na območju države. Delimo jih na heteronomne in avtonomne.

Heteronomni pravni viri so tisti, ki jih predpiše država. Na prvem mestu je to Ustava RS, sledijo zakoni, nato pa še podzakonski predpisi.

Ustava RS se tematike dela dotika večkrat, vendar le posredno. Tako že med njenimi splošnimi določbami najdemo ustavno določbo, da je Slovenija pravna in socialna država (2. člen). Dolžnost države je, da s predpisi zagotovi vse pogoje za uveljavitev tega cilja, hkrati pa tudi, da zagotovi socialno varnost oseb, ki so zaposlene, in tudi tistih, ki niso. Država je po ustavi dolžna ustvarjati možnosti za »skladen civilizacijski in kulturni« razvoj Slovenije (prvi odstavek 5. člena Ustave RS). Na področju človekovih pravic in temeljnih svoboščin Ustava RS kot osrednjo vrednoto določa zahtevo, da so te pravice in svoboščine zagotovljene vsakomur.<sup>35</sup> Gre za enakost pred zakonom, ki je določena v 14. členu Ustave RS. Na področju dela to pomeni, da mora delodajalec, ki na temeljih pogodbe z zaposlenimi v organizaciji uresničuje svojo sicer omejeno oblast, upoštevati zahtevo po enakem obravnavanju zaposlenih, kar pomeni prepoved kakršnekoli diskriminacije zaradi osebnih okoliščin. Na področju človekovih pravic in temeljnih svoboščin so z vidika dela pomembne še ustavne norme o varstvu človekove osebnosti in dostojanstva ter varnosti pri delu, o pravici do sodnega varstva ter do varstva pravic zasebnosti in osebnostnih pravic. Pomembni sta tudi pravica do varovanja osebnih podatkov in pravica do svobode izražanja. Po Ustavi RS je zagotovljena tudi svoboda dela kot nasprotje prisilnemu usmerjanju v zaposlitev ali prisilnim oblikam dela (49. člen). Invalidom je v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo, o čemer govori 52. člen Ustave RS. V poglavju o gospodarskih in socialnih razmerjih je določeno, da je država dolžna ustvarjati možnosti za zaposlovanje in za delo ter zagotavljati zakonsko varstvo teh dobrih (66. člen Ustave RS, varstvo dela). Podjetniki imajo sicer pravico do proste podjetniške pobude (74. člen Ustave RS), vendar gospodarske dejavnosti ne smejo izvajati v nasprotju z javno koristjo. Zaradi omejitve in uravnoteženja delodajalčeve oblasti v razmerju do delavcev Ustava RS delavcem priznava tudi pravico do sodelovanja pri odločanju (75. člen), do sindikalne svobode (76. člen) ter do stavke (77. člen). Za upoštevanje ustavnih norm skrbi Ustavno sodišče Republike Slovenije.<sup>36</sup>

Sledijo zakoni, ki so podrejeni ustavi. Pomembnejši na področju dela so zakoni o:

- delovnih razmerjih,
- javnih uslužbencih,
- kolektivnih pogodbah,

---

<sup>35</sup> Vodovnik, 2000

<sup>36</sup> glej Vodovnik, 2006, str. 15, 16

- gospodarskih družbah,
- sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- reprezentativnosti sindikatov,
- stavki,
- varnosti in zdravju pri delu,
- zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti,
- pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- inšpekciji dela,
- delovnih in socialnih sodiščih.

Zaradi značilnosti dela na posameznih področjih so delovna razmerja urejena tudi s posameznimi določbami drugih zakonov, predvsem za dejavnosti javnega sektorja, pa tudi v nekaterih gospodarskih dejavnostih.<sup>37</sup>

Zakonom sledijo podzakonski predpisi. To so formalni pravni viri, ki so hierarhično podrejeni ustavi in zakonom. Ti praviloma nikoli ne smejo določati pravic in dolžnosti pravnih sredstev. K podzakonskim aktom uvrščamo uredbe, odloke in druge izvršilne predpise (te sprejema izvršilna oblast, pri nas je to Vlada Republike Slovenije) ter pravilnike, odredbe in navodila (te izdajajo funkcionarji, ki vodijo posamezne upravne organe).<sup>38</sup>

Avtonomni pravni viri so predvsem kolektivne pogodbe oziroma drugi kolektivni sporazumi ter splošni akti delodajalca, ki jih postavijo subjekti sami. O kolektivnih pogodbah, ki so v sedanjem sistemu najpomembnejši avtonomni viri delovnega prava, je bil sprejet poseben zakon. Z njimi sindikati in delodajalec ali delodajalska združenja določajo medsebojne pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev. Praviloma kolektivne pogodbe z zakonom določenih pravic ne zmanjšujejo, sklepajo pa se lahko na različnih ravneh.

### 3.1.2 Zunanji viri delovnega prava

Med zunanje vire delovnega prava uvrščamo mednarodne vire (veljajo na ozemlju dveh ali več držav), ki jih je Republika Slovenija kot pravna naslednica prevzela od nekdanje Socialistične federativne republike Jugoslavije in tiste, ki jih je Republika Slovenija ratificirala kot samostojna in neodvisna država.

Norme ratificiranih mednarodnih pogodb se po določilih 8. člena Ustave RS uporabljajo neposredno. Zakoni morajo biti v skladu z veljavnimi mednarodnimi pogodbami, ki jih je ratificiral Državni zbor, za področje delovnega prava pa je posebej pomembno, da morajo biti podzakonski predpisi in splošni akti skladni tudi z drugimi mednarodnimi pogodbami, ki jih je ratificirala vlada.<sup>39</sup> Med ratificiranimi mednarodnimi pogodbami na obravnavanem področju so najpomembnejši nekateri

<sup>37</sup> Savski, Delovno pravo. URL=[«http://pravna.tovarnaidej.com/si/»](http://pravna.tovarnaidej.com/si/). 26.10.2009

<sup>38</sup> po Mežnarju, 1998, str. 16

<sup>39</sup> Vodovnik, 2006, str. 39

temeljni akti OZN (Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah,...), konvencije MOD (o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, o odpravi prisilnega dela, o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih,...) ter akti Sveta Evrope (med temi sta najpomembnejša Evropska socialna listina in Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin).

Organi Evropske unije tudi na področju delovnih razmerij sprejemajo uredbe, ki so neposredno zavezujoči akti in direktive, ki so nekakšne smernice za države članice ter jim dajejo možnost, da zakonodajo uredijo na specifičen način.

Pomembni so tudi večstranski in dvostranski mednarodni sporazumi, ki jih države sklepajo zato, da z njimi uredijo nekatera medsebojna razmerja.<sup>40</sup>

### 3.2 NAČELA DELOVNEGA PRAVA

Načela delovnega prava lahko označimo kot tista najbolj splošna pravila, ki veljajo v delovnem pravu in ki posamezne norme delovnega prava povezujejo v logičen sistem. Vezana so na obstoječ pravni sistem in so izraz ustavnih načel na področju delovnega prava. Gre za naslednja načela<sup>41</sup>:

- **Načelo pravice do dela in svobode dela**, ki je zapisano v poglavju o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah Ustave RS. Načelo vključuje prosto izbiro zaposlitve, enako dostopnost delovnega mesta vsakomur pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela.
- **Načelo sindikalne svobode** je navedeno v poglavju o gospodarskih in socialnih razmerjih Ustave RS. Gre za svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje, delavci pa imajo tudi pravico do stavke.
- **Načelo telesne, moralne integritete in varstva oseb v delovnem razmerju**, pri katerem je potrebno zagotoviti takšne delovne razmere in varstvene ukrepe pri delu, da je z njimi zagotovljena telesna integriteta, zdravje in osebna varnost delavcev pri delu ter zagotovitev varstva pred drugimi nevarnostmi in škodljivimi vplivi na njihovo zdravstveno in delovno zmožnost. Varstvo delavcev v delovnem razmerju se deli na splošno, ki se tiče vseh delavcev brez razlike ter posebno, kjer gre za delavce v posebnih dejavnostih, ali njihove posebne lastnosti (mladina, ženske – posebno nosečnice, invalidi dela in starejši).
- **Načelo varstva pri delu**, pri čemer je delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom, izvajati mora ukrepe potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi. Delavec pa ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavljata varnost in zdravje pri delu, delovni

---

<sup>40</sup> po Vodovniku, 2006, str. 30

<sup>41</sup> Savski, Delovno pravo. URL=<http://pravna.tovarnaidej.com/si/>«. 23.10.2009

proces mora biti prilagojen njegovim telesnim in duševnim zmožnostim, delovno okolje in sredstvo za delo pa mu morajo glede na naravo dela zagotavljati varnost in ne smejo ogroziti njegovega zdravja. Prav tako mora delavec spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ter opravljati dela s tolikšno pazljivostjo, da s tem varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. Uporabljati mora varnostne naprave, sredstva in osebno varovalno opremo pri delu skladno z njihovim namenom, pazljivo ravnati z njimi in skrbeti, da so v brezhibnem stanju.

- **Načelo materialne in socialne varnosti**, po katerem delavcu, ki dela polni delovni čas in izpolnjuje svoje delovne obveznosti pripada zajamčeni osebni dohodek, in sicer najmanj v višini, ki mu zagotavlja materialno in socialno varnost.
- **Načelo odgovornosti za delo**, pri katerem pravicam delavcev iz delovnih razmerij ustrezajo na drugi strani njihove obveznosti.
- **Prepoved diskriminacije**, pri čemer gre za prepoved vsake neenakopravnosti v delovnem razmerju in zaposlovanju.
- **Načelo varstva šibkejše stranke v delovnem razmerju**, pri katerem velja, da se v dvomu pri interpretacijah pravnih norm odloča v korist delavca.
- **Načelo solidarnosti, vzajemnosti in humanizma**. Gre za solidarnost kot skupno odgovornost neke skupine posameznikov za drugega posameznika in obratno – po načelu vsi za enega, eden za vse, ki je bila temeljna značilnost socializma.

Načela delovnega prava so relativno stabilna, vendar pa se na podlagi pravnega sistema lahko tudi spremenijo. V literaturi je možen tudi drugačen nabor načel delovnega prava. Ta se bodo tudi v bodoče izoblikovala predvsem z odločitvami Ustavnega sodišča ter s približevanjem slovenskega pravnega sistema pravu Evropske unije.

### 3.3 DELOVNO PRAVO IN USTAVNO PRAVO

Po ugotovitvah iz prejšnjih dveh poglavij, Ustava RS vsebuje številna določila, ki so pomembna za subjekte delovnih in socialnih razmerij.

Ustavne norme imajo različne funkcije, ki so pomembne za vsako pravno vejo, tudi za delovno pravo. Te funkcije so<sup>42</sup>:

- Urejevalna funkcija ustave.

Z vidika delovnega in socialnega prava je posebej pomembna pristojnost Državnega zbora, da ratificira mednarodne pogodbe in da sprejema zakone in druge predpise s področja delovnih in socialnih razmerij. Poleg omenjenega je pomembna še ustavna ureditev sestave in pristojnosti Državnega sveta, struktura in organizacija Vlade Republike Slovenije, Inšpektor dela Republike Slovenije, organi za notranje zadeve in Državni tožilec. Prav tako so pomembne tudi ustavne norme o sodstvu, v okviru katerega so z zakonom ustanovljena posebna delovna in socialna sodišča, ustavna

---

<sup>42</sup> glej Vodovnik, 2006, str. 34-36



ureditev pristojnosti Ustavnega sodišča Republike Slovenije ter ustavna opredelitev položaja varuha človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

- Usmerjevalna funkcija ustave.

Ta vsebuje usmerjevalne norme, ki zahtevajo od zakonodajalca, da določene vrednote zavarujejo z zakonskimi predpisi. Nekatera vodila so splošna in veljavna na vseh pravnih področjih (načelo enakosti pred zakonom), druga pa so posebna in so specifični vrednostni temelj za posamezno pravno vejo (na področju delovnega prava je to na primer ustavno načelo svobode sindikalnega organiziranja in delovanja). Normativno dejavnost pravodajalcev nadzira Ustavno sodišče.

- Interpretativna funkcija ustave.

Sprejete in objavljene pravne norme pridobijo z vključitvijo v pravni sistem relativno samostojnost in neodvisnost, tudi v razmerju do tistih, ki so jih sprejeli. V primeru nejasnega ali dvoumnega besedila le-teh, pa je treba upoštevati namen, ki ga je imel pravodajalec. V takih primerih lahko zakonodajno telo v predpisanem postopku izda »razlago zakona«, pri čemer ne more zatrjevati, da je vsebina zakonskega predpisa nekaj povsem drugega, kot je v njem nedvoumno zapisano. Pri razlagi pravne norme je pomembna njena povezanost z različnimi elementi pravnega sistema in z ustavnopravnimi temelji. Na področju delovnega prava je ta funkcija še posebej vidna na področju kolektivnih delovnih razmerij, kjer se srečujemo s sorazmerno skromnim obsegom zakonskih norm, kar zahteva veliko interpretativno veščino pri njihovi razlagi.

## **4 DELOVNA RAZMERJA IN IZBRANE ODLOČITVE USTAVNEGA SODIŠČA**

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca<sup>43</sup>. Je pogodbeno razmerje, v katerem lahko delavec in delodajalec uveljavljata samo tiste pravice in obveznosti, ki so določene z zakoni, kolektivnimi pogodbami, splošnimi akti in pogodbo o zaposlitvi. Delovna razmerja delimo na individualna in kolektivna.

V nadaljevanju sledi opis individualnih in kolektivnih delovnih razmerij ter posameznih institutov delovnega prava, katerim dodajam izbrane odločitve Ustavnega sodišča. Zaradi večje preglednosti, sem na kratko predstavila vsako odločitev posebej, oziroma v podobnih primerih največ dve skupaj, pri čemer sem upoštevala tudi navedbe pobudnikov, bodisi za oceno ustavnosti, bodisi ustavne pritožbe. V nekaterih primerih je zaradi obširnosti predstavljeno le bistvo odločitve. V veliki meri se naslanjam na obrazložitve Ustavnega sodišča. Poudarjam pa, da je število sprejetih odločitev na obravnavanem področju izredno veliko, zato je izbor predstavljenih v diplomskem delu subjektiven in ozek. Izbrala sem odločitve, ki so bile sprejete po letu 1990 in so po mojem mnenju zanimive za področje delovnega prava ter vsaj v določeni meri vplivajo na proces izoblikovanja sodne prakse na tem področju.

### **4.1 INDIVIDUALNA DELOVNA RAZMERJA**

Individualna delovna razmerja so posebna pravna razmerja, ki so urejena zlasti s pogodbo o zaposlitvi in pravnimi viri (ustavo, mednarodnimi pogodbami, državnimi predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca). Gre torej za pogodbeno razmerje, v katerih kot stranki nastopata delavec in delodajalec, ki skleneta pogodbo o zaposlitvi, na temelju te pa se vzpostavi delovno razmerje.

Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi delavec pridobi določene pravice, ki nastanejo predvsem na podlagi zdravstvenih, invalidskih in pokojninskih zavarovanj, za pridobitev teh pravic pa je obstoj delovnega razmerja in njegovo določeno trajanje bistvenega pomena. Pomembna nadaljnja skupina pravic delavca so pravice zavarovanj za primer brezposelnosti, katerih obseg je v veliki meri odvisen od trajanja in tako imenovane gostote delovne dobe.<sup>44</sup>

Individualna delovna razmerja ureja Zakon o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008, 83/2009), v nadaljevanju ZDR. Ta zagotavlja minimalni obseg pravic in obveznosti za vse zaposlene.

---

<sup>43</sup> ZDR, 4. člen

<sup>44</sup> glej Novak, 2004, str. 27

Namen ZDR je vsekakor sodobna, evropsko in tudi širše mednarodno primerljiva zakonska ureditev individualnih delovnih razmerij v gospodarskih razmerah zasebne lastnine, z upoštevanjem civilizacijskih pridobitev urejenosti razmerja med delom in kapitalom, njegovi cilji pa so določno opredeljeni v 1. členu tega zakona, in sicer:

- vključevanje delavcev v delovni proces,
- zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti,
- upoštevanje pravic delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in
- varovanje interesov delavcev v delovnem razmerju.<sup>45</sup>

Poleg ZDR, ki torej izhaja iz enotnosti delovnih razmerij in ureja individualna delovna razmerja med delavcem in delodajalcem ne glede na vrsto delodajalca, pa so pomembni tudi posebni zakoni, ki urejajo javni sektor, predvsem Zakon o javnih uslužbencih (Ur. list RS, št. 56/2002, 110/2002, 2/2004, 10/2004, 23/2005, 35/2005, 62/2005, 113/2005, 21/2006, 23/2006, 32/2006, 62/2006, 131/2006, 11/2007, 33/2007, 63/2007, 65/2008, 69/2008, 74/2009), v nadaljevanju ZJU, ter zakoni, ki podrobneje urejajo posamezne dejavnosti (na primer zakoni o policiji, obrambi, visokem šolstvu, zdravniški dejavnosti, vzgoji in izobraževanju, kulturnih dejavnostih, in drugi).

#### **4.1.1 Zaposlovanje**

##### ***4.1.1.1 Prepoved diskriminacije in enakost pred zakonom***

Prepoved diskriminacije izhaja iz prvega odstavka 14. člena Ustave RS, ki med človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami na prvem mestu zagotavlja njihovo enakost ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino. Drugi odstavek istega člena določa, da so pred zakonom vsi enaki.

Prepoved diskriminacije pred uveljavitvijo ZDR ni bila izrecno urejena, pogosta pa je v virih mednarodnega prava. ZDR jo ureja v 6. členu. Po tem členu se splošna prepoved diskriminacije ne nanaša le na delavca, temveč tudi na iskalca zaposlitve, pri čemer ju delodajalec ne sme postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja ali invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin. Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju in usposabljanju, prekvalifikaciji, plačah, nagrajevanju, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Prepovedana je tako neposredna kot posredna diskriminacija. Po Mežnarju je napredek na področju enakega obravnavanja moških in žensk opazen, vendar spolna diskriminacija na delovnem mestu še obstaja.

---

<sup>45</sup> po Bohincu, 2004, str 58 in 61

Poudarja, da na področjih, kot so dostop do zaposlitve, poklicno izobraževanje in napredovanje ter delovne razmere, še vedno ni dosežena resnična enakopravnost.<sup>46</sup>

Poleg generalne klavzule, ki je torej urejena v 6. členu, pa ima ZDR še vrsto drugih nediskriminatornih zapovedi na posameznih področjih, kot na primer pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pri določanju presežkov, pri določitvi plače in podobno. V sporih, ki izhajajo iz kršitve prepovedi diskriminacije je po ZDR dokazno breme na strani delodajalca, v primeru kršitve pa je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.<sup>47</sup>

Ustavno sodišče je že velikokrat odločalo o enakosti pred zakonom iz 14. člena Ustave RS, tudi na področju delovnih razmerij. Iz ustavnosodne presoje izhaja opredelitev diskriminacije kot nedopustnega razlikovanja zgolj na podlagi osebnih okoliščin. V zvezi s tem se Ustavno sodišče sklicuje predvsem na osebne okoliščine iz prvega odstavka 14. člena Ustave RS, katerim dodaja tudi starost. Očitke pobudnikov o nedopustnem razlikovanju na podlagi navedenih okoliščin presoja na podlagi prvega oziroma drugega odstavka 14. člena Ustave RS. Dopustnost posegov v drugi odstavek 14. člena Ustave RS presoja Ustavno sodišče po testu arbitarnosti, pri katerem gre za presojo o tem, ali je imel zakonodajalec za različno obravnavo enakih položajev pravnih subjektov razumne in stvarne razloge, kriteriji za presojo dopustnosti posegov v prvi odstavek 14. člena Ustave RS pa naj bi bili načeloma strožji.<sup>48</sup> Sama sem za analizo primerov na to temo poskušala poiskati odločitve, ki bi jih nekako lahko povezala tudi z diskriminacijo pri poklicih in zaposlovanju. Izbrala sem tri odločitve, pri čemer gre v prvi za odločanje o domnevni diskriminaciji zaradi političnega prepričanja, drugo lahko povežemo z vprašanjem starosti kot diskriminatorne okoliščine, pri tretji pa gre za enakopravnost glede na spol.

#### Kandidiranje za delovno mesto.<sup>49</sup>

(Ustavno sodišče, Up-341/97 z dne 16.12.1998.)

V navedenem primeru gre za ustavno pritožbo proti sodbi Vrhovnega sodišča v zvezi s sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča in sodbo Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani. Ustavni pritožnik (tedanji tožnik) je pred sodišči zahteval ugotovitev nezakonitosti sklepa o njegovem neimenovanju na delovno mesto vodje oddelka avtomobilskih zavarovanj, pri čemer naj bi bil razlog za neizbiro njegova moralno-politična neprimernost. V ustavni pritožbi pritožnik trdi, da mu je bilo z odločbami sodišč kršenih več ustavnih pravic, med drugim tudi pravica do enakosti pred zakonom, ki prepoveduje diskriminacijo zaradi političnega ali drugega prepričanja, pravica do osebnega dostojanstva ter pravica do svobodne izbire dela pod enakimi pogoji.

Sodišča so ugotovila, da tožnik ni bil diskriminiran zaradi političnega prepričanja. Ustavno sodišče ni inštanca rednim sodiščem in ne preizkuša v rednem postopku ugotovljenega dejanskega stanja in pravilne uporabe materialnega prava.

<sup>46</sup> Mežnar, 2009, str. 683

<sup>47</sup> po Bohincu, 2004, str. 65-67

<sup>48</sup> po Zore, 2007, str. 102, 115

<sup>49</sup> V nadaljevanju vsako opisano odločitev oziroma skupino opisanih odločitev uvaja pojasnjevalni naslov.

Osredotoča se na oceno, ali so sodišča z nepravilno interpretacijo zakonskih določb kršila človekove temeljne pravice in svoboščine, oziroma ali so razsojala arbitrarno in v nasprotju z ustaljeno sodno prakso. Za obravnavani primer ni bila ugotovljena nobena od naštetih nepravilnosti.

Ustavno sodišče je odločilo, da pritožniku ni bila kršena nobena od zatrjevanih ustavnih pravic, prav tako tudi ne pravica do enakosti pred zakonom. Zapisalo je tudi, da posameznik, ki kandidira za določeno delovno mesto, ne more trditi, da je bilo prizadeto njegovo osebno dostojanstvo že samo s tem, da na to delovno mesto ni bil izbran. Ustavna pritožba tako ni bila sprejeta v obravnavo, ker očitno ni šlo za kršitev zatrjevanih človekovih pravic ali temeljnih svoboščin.

Starostna meja kot pogoj za zasedanje delovnega mesta rednega profesorja.  
(Ustavno sodišče, U-I-22/94 z dne 25.5.1995.)

Vlagatelj je v obravnavani zadevi izpodbijal drugi odstavek 60. člena Zakona o visokem šolstvu (Ur. list RS, št. 67/1993), po katerem je lahko redni profesor ne glede na izpolnjevanje predpisanih pogojev za upokojitev, zasedal določena delovna mesta do doseženega 65. leta starosti. V tem primeru gre tudi za vprašanje starosti kot diskriminatorne okoliščine.

Navedena določba naj bi bila v nasprotju s 14. členom Ustave RS, ker je postavljala redne profesorje v neenakopraven položaj z drugimi delavci v visokem šolstvu (izredni profesorji, docenti, znanstveni delavci, predavatelji in drugi), na katere se te omejitve niso nanašale. Ravno tako naj bi bili redni profesorji v neenakopravnem položaju z vsemi drugimi delavci, ki so glede na 101. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 14/1990, 5/1991, 29/1992, 71/1993) lahko delali do izpolnjenih pogojev za upokojitev ne glede na starost, saj jim je po tem členu prenehalo delovno razmerje z dnem, ko so dopolnili pogoje za pridobitev pravice do polne starostne pokojnine.<sup>50</sup> Šlo naj bi torej za dvojno neenakost pred zakonom.

Izpodbijana določba je bila torej za nekatere redne profesorje ugodnejša in jih je privilegirala, za druge pa je bila manj ugodna od ureditve po Zakonu o delovnih razmerjih ter jih je diskriminirala. Ugodnejša je bila za tiste, ki so že pred doseženim 65. letom starosti dopolnili pogoje za pridobitev pravice do polne starostne pokojnine, pa so ne glede na voljo delodajalca lahko ostali na delovnem mestu rednega profesorja do doseženega 65. leta starosti, čeprav bi jim glede na določbo Zakona o delovnih razmerjih prenehalo delovno razmerje z dnem izpolnitve teh pogojev. Manj ugodna pa je bila za redne profesorje, ki do doseženega 65. leta starosti niso dopolnili pogojev za pridobitev pravice do polne starostne pokojnine in tako niso mogli več zasedati določenih delovnih mest, čeprav bi glede na Zakon o delovnih razmerjih lahko nadaljevali z delom najmanj do izpolnitve teh pogojev.

Po mnenju Ustavnega sodišča je bila izpodbijana določba res v neskladju z Ustavo RS, saj je nasprotovala načelu, da je Slovenija pravna in socialna država, rednim

---

<sup>50</sup> Kasneje je bilo ugotovljeno, da je navedeni člen v neskladju z Ustavo RS, kar je opisano v odločitvi št. U-I-49/98, ki sledi v nadaljevanju.

profesorjem po 65. letu starosti pa je kršila zagotovljeno svobodo dela in pravico do socialne varnosti. V primerih, ko je učinkovala diskriminatorno, je nasprotovala tudi načelu enakosti pred zakonom. Za takšno razlikovanje pa ni nobenega razumnega razloga. V tistih primerih, kjer je izpodbijana določba redne profesorje celo privilegirala, samo s tem ni kršila načela enakosti. Pri rednih profesorjih, na katerih temelji pedagoški proces na univerzi in visokih šolah, namreč obstajajo logično utemeljeni razlogi za te ugodnosti. Kljub navedenemu pa je izpodbijana določba v tem primeru nasprotovala ustavni določbi o avtonomiji univerze, zato jo je Ustavno sodišče razveljavilo. Odločilo je s šestimi glasovi proti dvema. V obravnavani zadevi so izredno zanimiva ločena mnenja posameznih sodnikov. Odklonilno ločeno mnenje sta podala sodnika Testen in Krivic, pritrdilno ločeno mnenje pa sodnika Šinkovec in Zupančič.

Sodnik Testen ni soglašal s stališčem, da je izpodbijana določba protiustavna tudi v delu, kjer redne profesorje privilegira. Ni se strinjal z mnenjem večine, ki je odločila, da je takšen privilegij sicer v skladu z Ustavo RS, vendar bi ga lahko določila le univerza sama, ne pa tudi zakonodajalec, saj je s tem kršil ustavno določbo o avtonomnosti univerze. Sam meni, da določanje pravic, ki jih imajo redni univerzitetni profesorji na področju pokojninskega zavarovanja, ne sodi v področje avtonomnega urejanja univerze, saj bi lahko pomenilo nastanek motenj v delovanju sistema javnega obveznega zavarovanja ali celo njegov razpad. Po njegovem mnenju bi moralo Ustavno sodišče v tej zadevi ugotoviti, da izpodbijana določba ni v neskladju z Ustavo RS, če se razume tako, da se uporablja samo za tiste redne profesorje, ki izpolnijo pogoje za pridobitev pravice do polne starostne pokojnine pred doseženim 65. letom starosti. Temu mnenju se je pridružil tudi sodnik Krivic, s to razliko, da po njegovem sporna določba sploh nima diskriminatorne vsebine in je kot take tudi ni mogoče razveljaviti. Da ima sporna določba diskriminatorno vsebino, bi smelo obveljati le v primeru, če bi bila ta vsebina jasno izražena ali vsaj z interpretacijo povsem nesporno ugotovljiva.

Sodnika Zupančič in Šinkovec pa sta v svojem mnenju zapisala, da bi moralo Ustavno sodišče sporno določbo presojeti samo skupaj z vprašanjem avtonomije univerze. Potem bi bili tehnični razmisleki o tem, kdo je privilegiran in kdo diskriminiran povsem odveč. Dodala sta, da je država z Zakonom o visokem šolstvu grobo in protiustavno posegla v avtonomijo univerze. Univerza je vezana na Ustavo RS, zakon pa je ne sme urejati. Šele če bi univerza sama določila starostno zgornjo mejo delovanja univerzitetnih profesorjev, bi se postavilo vprašanje enakosti pred zakonom. Kljub temu pa starost kot zakonodajna klasifikacijska kategorija ni predmet najstrožje ustavnosodne presoje, kot sta na primer diskriminacija po rasnem ali narodnostnem kriteriju ter je v razumni povezavi s preprečevanjem staranja univerze. Pri tem seveda ni razumnega razloga za to, da bi upokojevali samo stare redne univerzitetne profesorje, ne pa tudi starih izrednih profesorjev in docentov.

Enakost moških in žensk pri določanju pogojev za pridobitev polne starostne pokojnine in s tem za prenehanje delovnega razmerja.

(Ustavno sodišče, U-I-49/98 z dne 25.11.1999.)

V obravnavani zadevi je Ustavno sodišče odločilo, da je bil 101. člen Zakona o delovnih razmerjih (Ur. list RS, št. 14/1990, 5/1991, 29/1992, 71/1993, 19/1994, 38/1994) v neskladju z Ustavo RS. Po tem členu je delavcu (tako moškemu kot ženski) po samem zakonu prenehalo delovno razmerje, ko je dopolnil pogoje za pridobitev pravice do polne starostne pokojnine. Po tedaj veljavni pokojninski zakonodaji je znašala polna pokojninska doba za moške 40 in za ženske 35 let, starostni pogoj pa za moške 58 ter za ženske 53 let. Ženske so morale za nadaljevanje delovnega razmerja do 40 let zavarovalne dobe pridobiti soglasje delodajalca.

Pobudnica je zatrjevala, da je izpodbijana ureditev v nasprotju s 14. členom Ustave RS, saj je diskriminatorno ločila delavce in delavke. Slednjim je omejila delo nad 35 let zavarovalne dobe ter jih prepustila dobri volji delodajalca, saj so potrebovale za nadaljevanje delovnega razmerja do 40 let zavarovalne dobe njihovo soglasje.

Ustavno sodišče je zapisalo, da zakonodajalec lahko določi razloge za prenehanje delovnega razmerja, vendar pri tem ne sme poseči v ustavne pravice. Prenehanje delovnega razmerja mora biti za vse urejeno pod enakimi pogoji. Kriterij razlikovanja ne smejo biti osebne okoliščine iz prvega odstavka 14. člena Ustave RS, za morebitno dopustno razlikovanje pa mora biti izkazan razumen in stvarno utemeljen razlog. Izpodbijana ureditev je bila na prvi pogled res enaka za vse zaposlene, vendar pa je delovno razmerje posameznikom prenehalo različno glede na spol in posredno tudi njihovo starost. Osebni okoliščini spol in starost pa nimata iste teže na področju pokojninskega zavarovanja in na področju delovnih razmerij. Če je možnost upokojitve z manjšo starostjo in z manj delovne dobe v pokojninskem zavarovanju lahko ugodnost, je to isto pri prenehanju delovnega razmerja lahko diskriminacija.

Ustavno sodišče je pred tem v odločbi št. U-I-298/96 že ugotovilo, da obstajajo utemeljeni razlogi za predpisovanje ugodnejših pogojev za upokojevanje žensk. Ugodnostim pa se posameznik lahko odpove. Če se jim ne more, postanejo prisila in se lahko spremenijo v diskriminacijo tistega, ki svojih pravic ne more uveljavljati pod enakimi pogoji kot vsi drugi.

Ustavno sodišče je že v letu 1994 obravnavalo drugi odstavek izpodbijane določbe, vendar je pobudo s sklepom št. U-I-32/94 kot očitno neutemeljeno zavrnilo. Sklep je sprejelo s petimi glasovi proti trem. Odklonilno ločeno mnenje je podal sodnik Krivic, ki je že tedaj poudaril, da je po njegovem mnenju pobuda utemeljena, izpodbijana zakonska določba pa protiustavna.

#### **4.1.1.2 Pogodba o zaposlitvi**

Pogodba o zaposlitvi je temelj za vzpostavitev delovnega razmerja. ZDR jo opredeljuje kot posebno pogodbo delovnega prava ter izčrpno ureja vsa njena vprašanja, od sklenitve do prenehanja.

Pravice, obveznosti in odgovornosti delavca ter njegova vključitev v socialno zavarovanje začnejo učinkovati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v sami pogodbi. Zakon določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki, vendar pa kršitev ne pomeni neveljavnosti pogodbe, če obstajajo elementi delovnega razmerja. Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec. V imenu delodajalca lahko sklepa pogodbo o zaposlitvi zakoniti zastopnik oziroma tisti, ki je določen z aktom o ustanovitvi ali od njega pisno pooblaščen oseba. Delavec ima sposobnost skleniti delovno razmerje po dopolnjeni starosti 15 let, pogoje za opravljanje dela pa lahko določa zakon, kolektivna pogodba ali pa jih zahteva delodajalec sam. Tujec ali oseba brez državljanstva lahko sklene pogodbo o zaposlitvi, če izpolnjuje pogoje, določene z ZDR in posebnim zakonom, ki ureja zaposlovanje tujcev. Sklepanje pogodbe o zaposlitvi temelji na prosti volji strank pogodbenega razmerja, vendar pa je pogodbeno svoboda omejena z določenimi zakonskimi pravili, na primer s predpisanim postopkom objavljajanja prostih delovnih mest, prednostno pravico do zaposlitve nekaterih kategorij oseb in dolžnostjo izpolnjevanja določenih pogojev za opravljanje dela. Pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan objaviti prosto delovno mesto. V postopku izbire ima delodajalec pravico, da temeljito prouči podatke o kandidatih, ne sme pa zbirati podatkov, ki niso v zvezi z delom.

Zakon določa tudi obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi, pomembnejše med njimi so naziv delovnega mesta s podatki o vrsti dela in kratkim opisom dela, kraj in čas opravljanja dela, določila o znesku plače, ipd. Če bi pogodba o zaposlitvi vsebovala določila, ki nasprotuje predpisom, bi to pomenilo ničnost konkretnega spornega določila od trenutka sklenitve pogodbe. Zakon prav tako določa obveznosti pogodbenih strank, pri čemer so obveznosti delavca: vestno opravljanje dela, upoštevanje delodajalčevih zahtev in navodil, spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju, obveščanje delodajalca o materialni škodi in nevarnostih, prepoved škodljivega vedenja, varovanje poslovne skrivnosti in prepoved konkurence. Obveznosti delodajalca pa so zagotavljanje dela, varnih delovnih razmer, obveznost plačila, varovanje delavčeve osebnosti in varstvo osebnih podatkov.

Sedanja ureditev poudarja temeljno načelo, da obstaja domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas, če v njej ni izrecno pisno določen čas trajanja. Posebnosti pogodbe o zaposlitvi po ZDR pa so še pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu in pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> glej Mežnar in Plešnik, 2002, str. 17-30



Odločitev Ustavnega sodišča, ki bi se nanašale le na pogodbo o zaposlitvi nisem zasledila, je pa Ustavno sodišče v odločitvi št. U-I-260/98 z dne 9.11.2000 zapisalo, da je pogodbeno svoboda pri sklepanju pogodb o zaposlitvi omejena z zavezujočimi zakonskimi normami, zlasti glede zagotavljanja minimalnih pravic delavcev. Poudarilo je, da morata tako delodajalec kot delavec pri sklepanju individualne pogodbe o zaposlitvi, upoštevati zakonske okvire in tudi po sklenitvi pogodbe uveljavljene zakone, ki morda spreminjajo ali omejujejo kakšno od pravic iz delovnega razmerja.

#### **4.1.1.3 Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula**

Konkurenčna prepoved (37. člen ZDR) je zakonska prepoved konkurence, ki določa, da med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec in ki pomenijo ali bi lahko pomenile za delodajalca konkurenco. Zakon opredeljuje tudi možnost delodajalčevega ukrepanja, se pravi, da lahko v primeru kršitve zahteva povrnitev škode v določenem roku.

Konkurenčna klavzula (38. - 40. člen ZDR) pa je pogodbeno prepoved konkurence, s katero se delavec in delodajalec dogovorita za prepoved konkuriranja po prenehanju delovnega razmerja.<sup>52</sup> Da bi bila takšna klavzula veljavna, mora biti izražena v pisni obliki. V poštev pride samo v primeru delavcev, ki so pri svojem delu ali v zvezi z delom pri delodajalcu pridobivali posebna tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, ki bi jih lahko izkoristili ter z njimi konkurirali bivšemu delodajalcu. Seveda morajo biti tu upoštevane razumne omejitve prepovedi konkuriranja, ki ne bi škodovala možnosti primerne zaposlitve delavca, prav tako pa zakon pogodbeno prepoved konkurence omejuje na dve leti. Poleg tega je konkurenčna prepoved možna le v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom med strankama, zaradi redne odpovedi s strani delavca, redne odpovedi delavcu iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi delavcu s strani delodajalca. Pogoj za veljavnost je tudi to, da se s pogodbo o zaposlitvi določi denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, in sicer najmanj v višini tretjine povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.<sup>53</sup> Možno je tudi predčasno prenehanje konkurenčne klavzule, vendar le, če se obe stranki tako sporazumeta. V primeru kršitve konkurenčne klavzule je delavec dolžan povrniti delodajalcu vso škodo.<sup>54</sup> Konkurenčna klavzula je torej pomemben instrument delodajalca, s katerim se lahko obvaruje pred nelojalno konkurenco delavcev, ki so pri njem pridobivali posebna znanja in poslovne zveze, nato pa ga po lastni volji ali krivdi zapustili. Po drugi strani pa z uveljavitvijo konkurenčne klavzule delodajalec trči ob delavčevo ustavno zajamčeno pravico do svobode izbire zaposlitve oziroma svobodo gospodarske pobude. Zato je pri tem mehanizmu potrebno upoštevati z zakonom predpisane omejitve ter seveda dolžnost delodajalca do plačevanja ustrezne protidajatve. Ob tem ne smemo biti zaslepljeni zgolj z upoštevanjem položaja

---

<sup>52</sup> glej Mežnar in Plešnik, 2002, str. 24

<sup>53</sup> glej Kresal et al., 2008, str. 28

<sup>54</sup> Mežnar in Plešnik, 2002, str. 25

delavca kot ponavadi ekonomsko in socialno šibkejše stranke v pogodbenem razmerju, saj je tudi delodajalec subjekt z ustavnimi pravicami.<sup>55</sup>

Sledi opis najpomembnejših odločitev Ustavnega sodišča na tem področju.

Denarno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule.  
(Ustavno sodišče, U-I-51/90 z dne 14.5.1992.)

Navedena odločba Ustavnega sodišča je razveljavila takratno zakonsko določilo glede konkurenčne klavzule, saj ni zagotavljalo nadomestila delavcu, ki je bil zaradi upoštevanja klavzule denarno prikrajšan. Ustavno sodišče je odločilo, da zakonsko dopuščanje pogodbene ureditve delovnega razmerja, s katero delojemalec pristane na omejitve svoje svobode izbire poklica in svobode gospodarske pobude po prenehanju delovnega razmerja, ne da bi zato od delodajalca dobil ustrezno materialno nadomestilo, ni v skladu z načeli pravne države. Prav tako zakonodaja ob varstvu legitimnih interesov delodajalca, ne sme zanemariti interesov delojemalca kot ekonomsko in socialno šibkejšega partnerja v delovnem razmerju. Z izpodbijanimi določbami zakona nista bila enakomerno obremenjena oba subjekta delovnega razmerja, temveč nesorazmerno le delavec. Ureditev je tako z ugodnejšim obravnavanjem interesov enega partnerja v pogodbenem razmerju nasprotovala tudi načelu pravičnosti.

Obravnavana odločba je izredno pomembna zato, ker je uredila zagotovitev denarnega nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule.

Konkurenčna prepoved.  
(Ustavno sodišče, U-I-81/97 z dne 14.1.1999.)

V odločitvi št. U-I-81/97 je Ustavno sodišče med drugim odločalo tudi o konkurenčni prepovedi. Razveljavilo je takratne določbe zakona, pri katerih je šlo za nesorazmeren in neutemeljen poseg v delavčevo svobodo dela in podjetniško pobudo. Konkurenčna prepoved po oceni Ustavnega sodišča ni že v načelu v neskladju z Ustavo RS. Vendar pa je dolžnost zakonodajalca skrbno pretehtati vsebino in obseg ter pravne posledice take prepovedne norme ter zavarovati delavca pred nesorazmernim omejevanjem njegove svobode dela s konkurenčnimi prepovedmi. Ustavno sodišče je poudarilo, da ta primer zgovorno razkriva občutljivost in pestrost problematike, zapletenost pravnega urejanja konkurenčne prepovedi in sploh lojalnosti delavca delodajalcu.

Konkurenčna prepoved in urejanje zakonske materije s samoupravnim splošnim aktom.  
(Ustavno sodišče, U-I-19/90 z dne 24.1.1991.)

V tej odločitvi je Ustavno sodišče poudarilo, da pogojev v zvezi s konkurenčno prepovedjo, po katerih preneha delovno razmerje delavcu ne more določati samoupravni splošni akt podjetja, temveč le zakon.

---

<sup>55</sup> glej Šercer, 2008, str. 361

#### **4.1.1.4 Svoboda dela**

Ustava RS v svojem 49. členu določa, da lahko vsakdo prosto odloča o vprašanih lastnih delovnih aktivnostih. Svoboda dela vsebuje tri elemente: pravico do proste izbire zaposlitve, enakost dostopnosti vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela.

Prostost pri izbiri zaposlitve je ustavna vrednostna kategorija, ki ima tudi v času zaposlitve delavca pravne učinke. Oži možnosti, da bi delavec v času zaposlitve opravljal drugo delo, kot je tisto, zaradi katerega se je zaposlil in ga je dolžan opravljati na temelju samega zakona. Zaradi tega obstajajo tudi omejitve pri določanju širine delovnih mest ali področij dela v splošnih aktih, pri premestitvah in podobno. Prostost izbire zaposlitve je relativna, saj je omejena z različnimi pravnimi instituti.<sup>56</sup>

Ustavno sodišče je tudi o svobodi dela odločalo že večkrat. V nadaljevanju so predstavljene odločitve, ki se na to temo največkrat pojavljajo v strokovni literaturi in tudi po mojem mnenju dobro opisujejo problematiko, ki se pri njej pojavlja.

Svoboda dela v primeru odprave državnega organa in ustanovitve novega.  
(Ustavno sodišče, U-I-271/95 z dne 15.5.1996.)

S to odločbo je Ustavno sodišče ugotovilo, da Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o Agenciji Republike Slovenije za plačilni promet, nadziranje in informiranje (Ur. list RS, št. 58/1995) ni bil v neskladju z Ustavo RS. Določbe tega zakona, ki so zagotavljale delavcem Agencije Republike Slovenije za plačilni promet, nadziranje in informiranje zaposlitev in nadaljnje opravljanje istih nalog v tistem državnem organu, v katerega delovno področje je prešlo njihovo opravljanje, niso posegale v njihovo pravico do svobode dela in proste izbire zaposlitve. Gre za posebne pravice, ki so zagotovljene zaposlenim v državnih organih v primeru odprave organa in ustanovitve novega, ne pa za prisilno delo in poseg v svobodo izbire zaposlitve.

Ustavno sodišče je zapisalo, da so si pobudniki napačno razlagali vsebino in obseg pravice svobode dela. Ta zagotavlja vsakomur pravico do proste izbire zaposlitve, enako dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in določa prepoved prisilnega dela. Ne zagotavlja pa trajnosti zaposlitve in še manj stalnosti zaposlitve na določenem delovnem mestu. Enako stališče glede svobode dela, trajnosti zaposlitve in stalnosti zaposlitve na določenem delovnem mestu je Ustavno sodišče zavzelo tudi v odločitvah U-I-101/95 z dne 8.1.1998, U-I-108/01 z dne 7.11.2002 ter U-I-329/04 z dne 12.5.2005.

Omejevanje kraja opravljanja dejavnosti za določeno obdobje.  
(Ustavno sodišče, U-I-201/93 z dne 7.3.1996.)

S to odločbo je Ustavno sodišče ugotovilo, da izpodbijana določba Zakona o odvetništvu (Ur. list RS, št. 18/1993), ni bila v skladu z 49. členom Ustave RS.

---

<sup>56</sup> Po Vodovniku, 2006, str. 49

Po tej določbi je veljalo, da tisti, ki je bil pred vpisom v imenik odvetnikov sodnik sodišča prve stopnje ali je izvrševal funkcijo državnega tožilca pred sodiščem prve stopnje, ni mogel imeti sedeža odvetniške pisarne na območju kraja, v katerem je opravljal to funkcijo, dokler nista pretekli dve leti od njenega prenehanja. Pobudniki so menili, da je izpodbijana določba v neskladju z ustavno zagotovljeno svobodo dela. Nasprotna stran je zatrjevala, da je šlo v tem primeru za omejitev pravice z ustavno določenimi pravicami drugih, in sicer do enakosti pred zakonom in do neodvisnega in nepristranskega sodnika. Menila je, da ni šlo za poseg v svobodo dela, saj se je le začasno omejevala izbira sedeža odvetniške pisarne, ne pa tudi opravljanje odvetniške dejavnosti in se torej ni nanašala na prosto izbiro zaposlitve.

Svoboda dela se uresničuje neposredno na podlagi Ustave RS. Omejena je samo v primerih, ki so v Ustavi RS izrecno določeni, in s pravicami drugih. Takšno omejevanje je dopustno le v skladu z načelom sorazmernosti. Ustavno sodišče je ugotovilo, da je bil v tem primeru ukrep zakonodajalca, s katerim naj bi se zagotovila nepristranskost odločanja sodnikov in državnih tožilcev neprimeren in neustrezen, saj je povsem nepomembno, kje ima pisarno tisti, ki stranko zastopa. Prav tako je potrebno upoštevati tudi relativno majhno oddaljenost posameznih krajev v Sloveniji, ki dopušča vožnjo na delo iz različnih krajev in zato obveznost pisarne v drugem kraju sama po sebi odvetnikov ne more odvrniti od zastopanja pred sodiščem, kjer so opravljali sodniško ali tožilsko funkcijo. Odločitev je bila sprejeta soglasno.

Svoboda dela in pogoji za opravljanje detektivske dejavnosti.  
(Ustavno sodišče, U-I-139/94 z dne 30.1.1997.)

Ureditev Zakona o detektivski dejavnosti (Ur. list RS, št. 32/1994), ki kot pogoj za izdajo licence za opravljanje te dejavnosti določa zahtevo, da prosilec v zadnjih dveh letih ni opravljal nalog pooblaščenih uradnih oseb ministrstva za notranje zadeve ali obveščevalno varnostnih služb, po mnenju Ustavnega sodišča ni v neskladju z Ustavo RS. Enako velja za zahtevo ureditve, da morajo podjetja, registrirana za opravljanje detektivske dejavnosti, pridobiti ustrezne licence tudi za tiste, ki že opravljajo to dejavnost.

Ustavno sodišče je v odločbi ponovno zapisalo, da so v primeru svobode dela ustavno dopustne le omejitve zaradi varstva pravic drugih, tako omejevanje pa mora biti v skladu z načelom sorazmernosti. Za konkretni primer velja, da pooblašcene uradne osebe pri svojem delu pridejo do podatkov o osebnih stanih in razmerjih, kar je dopustno v javnem interesu, uporaba teh podatkov pri opravljanju zasebne detektivske dejavnosti pa pomeni nedopusten poseg v pravico do zasebnosti in osebnostnih pravic ter pravico do varstva osebnih podatkov. Prepoved opravljanja detektivske dejanske bivšim pooblaščenim uradnim osebah je nujen ukrep, saj ni videti, da bi bilo mogoče na drug način preprečiti uporabo podatkov in stikov iz prejšnje službe pri opravljanju detektivske dejavnosti. Možne hude kršitve omenjenih pravic so v sorazmerju z obravnavano omejitvijo svobode dela bivših pooblaščenih oseb. Poleg tega je omejitev le začasna, dve leti pa predstavlja najkrajši čas, v katerem podatki in stiki zastarijo in postanejo neuporabni oziroma se njihova uporabnost zmanjša. Po tem času lahko bivše pooblašcene uradne osebe pridobijo licenco za opravljanje detektivske dejavnosti.

#### 4.1.2 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi je eno od najobčutljivejših vprašanj delovnega prava, saj ureditev tega posega tako na stran delavca, kar zadeva njegovo pravno in socialno varnost, kot tudi v delodajalčeve možnosti za karseda svobodno uravnavanje stroškov dela.<sup>57</sup>

Po 75. členu ZDR pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca, ki je fizična oseba,
- s sporazumno razveljavitvijo,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu ter
- v drugih primerih, ki jih določajo drugi zakoni.

Primer za zadnjo izmed navedenih možnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi je invalidska upokojitev ali pa primeri posebnih ureditev za sodnike, policiste, carinike in pripadnike stalne sestave Slovenske vojske.

Ustavno sodišče je drugačno urejanje delovnih razmerij v teh poklicih že presoјalo. Tako je v odločbi U-I-101/95<sup>58</sup> zavzelo stališče, da drugačno urejanje delovnih razmerij v specialnem zakonu samo po sebi ne pomeni kršitve ustavnih pravic. Zakonodajalcu je namreč dana možnost presoje, katera vprašanja je glede na posebnosti in različnosti dela posameznih poklicnih skupin v organih državne uprave potrebno urejati drugače kot na področju drugih državnih organov oziroma v primerjavi z drugimi področji zaposlovanja. Povzamemo lahko torej, da so v določenih specialnih predpisih načini prenehanja delovnega razmerja urejeni drugače, kar pa je povsem razumljivo glede na položaj policista, carinika ali pa vojaške ali civilne osebe, ki poklicno dela v vojski.<sup>59</sup>

Za sam institut prenehanja pogodbe o zaposlitvi je pomembna odločba Ustavnega sodišča U-I-49/98, ki sem jo opisala že pri poglavju o prepovedi diskriminacije in enakosti pred zakonom. Glavno sporočilo Ustavnega sodišča v tej odločbi glede prenehanja delovnega razmerja je, da delovno pravna zakonodaja ne sme kot razlog za obvezno prenehanje delovnega razmerja določiti izpolnitev pogojev za starostno upokojitev, saj to ni v skladu z Ustavo RS in mednarodnimi pogodbami. V zvezi s prenehanjem delovnega razmerja je Ustavno sodišče v svojih odločbah že večkrat zavzelo jasno stališče, da lahko določi razloge za tako prenehanje le zakonodajalec, pri čemer pa ne sme poseči v ustavne pravice.

Pobudniki in ustavni pritožniki so v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja pogosto zatrjevali kršitev 66. člena Ustave RS (varstvo dela). To določbo je Ustavno sodišče

---

<sup>57</sup> Bohinc, 2004, str. 205

<sup>58</sup> Odločitev št. U-I-101/95 z dne 8.1.1998, v kateri je Ustavno sodišče presoјalo skladnost posameznih določb Zakona o obrambi (Ur. list RS, št. 82/1994) z Ustavo RS.

<sup>59</sup> glej Klampfer, 2008, str. 419

praviloma vedno obravnavalo v povezavi z 49. členom Ustave RS (svoboda dela), po eni strani zato, ker sta normi povezani, po drugi pa tudi zato, ker so pobudniki in ustavni pritožniki uveljavljali kršitev pravice do dela, pri tem pa niso bili prepričani, katera od obeh norm to pravico varuje, zato so zatrjevali kar kršitev obeh.<sup>60</sup>

Vloženih je bilo tudi kar nekaj ustavnih pritožb na temo prenehanja delovnega razmerja, vendar pa večina teh ni bila sprejeta v obravnavo iz razloga, da očitno ne gre za kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

V nadaljevanju tega poglavja je posebni poudarek posvečen odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Čeprav je delovno razmerje zasnovano s pogodbo, se obligacijskopravna pravila glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi uporabljajo le smiselno. Delovno pravo je predvsem razvilo samostojen institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi kot enostranskega na zakonu temelječega upravičenja razdrtja pogodbe tako na strani delodajalca kot tudi na strani delavca.<sup>61</sup> Potrebno je poudariti, da mora ZDR varovati delavca kot šibkejšo stran, zaradi česar mora biti odpoved s strani delodajalca vedno podkrepjena z utemeljenim razlogom. Prav tako zakon omogoča relativno varstvo pred odpovedjo delavskim predstavnikom, starejšim delavcem, nosečnicam in staršem, invalidom in delavcem, ki so odsotni zaradi bolezni. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je razdeljena na redno in izredno odpoved, pri redni odpovedi pa so pomembna tudi določila o odpovednih rokih in odpravnini. Prav tako zakon s posebnimi določbami v okviru redne odpovedi ureja tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave.

#### **4.1.2.1 Redna in izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi**

Pri redni odpovedi pogodbeni stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi z odpovednim rokom. Delavec lahko redno odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, delodajalec pa mora za to navesti utemeljen razlog in v primeru nasprotovanja dokazati njegov obstoj. Po 88. členu ZDR so ti razlogi delodajalca lahko:

- poslovni razlog, pri katerem gre za prenehanje potreb po opravljanju določenega dela zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca,
- razlog nesposobnosti, ko delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno ali pa zaradi neizpolnjevanja pogojev za opravljanje dela, določenih z zakonom, ne more več izpolnjevati obveznosti iz delovnega razmerja in
- krivdni razlog, če delavec krši pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Med neutemeljene odpovedne razloge, ki jih sicer našteva 89. člen ZDR, spadajo kratkotrajne bolezni, poškodbe, nega družinskih članov, nosečnost, starševski dopust, uveljavljanje pravnega varstva zoper delodajalca, članstvo v sindikatu, udeležba v stavki, diskriminacijski razlogi in funkcija delavskega predstavnika.

---

<sup>60</sup> glej Šturm v: Klampfer, 2008, str. 414

<sup>61</sup> Bohinc, 2004, str. 205

V primeru krivdnih ravnanj je delodajalec delavca dolžan pisno opozoriti na možnost odpovedi ob ponovitvi kršitve. Če gre za nesposobnost ali krivdni razlog mora delodajalec omogočiti delavcu zagovor. V primeru poslovnih razlogov in razlogov nesposobnosti mora delodajalec z več zaposlenimi pri odpovedi pogodbe, ki traja več kot šest mesecev preveriti, ali je možno zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih ter mu, če ta možnost obstaja, ponuditi sklenitev nove pogodbe. Pravila o redni odpovedi bi se uporabljala tudi v primeru odpovedi s ponudbo nove, spremenjene pogodbe o zaposlitvi. V kolikor delavec sprejme novo ponudbo delodajalca lahko izpodbija utemeljenost odpovednega razloga pred pristojnim sodiščem. Poslovno utemeljen razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi lahko povežemo tudi s sedanjo ureditvijo razreševanja trajno presežnih delavcev. Gre za specifično ureditev kolektivnih odpustov, po kateri je delodajalec z 20 ali več zaposlenimi dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev, če ima v določenem obdobju namen odpovedati pogodbo o zaposlitvi večjemu številu presežnih delavcev. Obvestiti mora sindikate pri delodajalcu in z njimi sodelovati pri pripravi programa, se posvetovati o možni preprečitvi in omilitvi škodljivih posledic prenehanja pogodb o zaposlitvi, zagotoviti pa mora tudi sodelovanje zavoda za zaposlovanje.<sup>62</sup>

Izredna odpoved pa je odpoved pogodbe o zaposlitvi brez odpovednega roka. V tem primeru gre za težje kršitve pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi česar pride do nezaupanja strank, tako da ni mogoče nadaljevati pogodbe o zaposlitvi niti do izteka odpovednega roka. ZDR izčrpno in eksplicitno navaja razloge izredne odpovedi v svojem 111. in 112. členu. Ti razlogi s strani delodajalca so na primer delavčeva težja kršitev obveznosti z znaki kaznivega dejanja, hujša kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, storjena s težjo obliko krivde in dejstvo, da je delavcu izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep oziroma zaporna kazen, zaradi česar ne bi mogel delati več kot šest mesecev, če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela, če v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oziroma zdravniške komisije, in podobno. Delodajalčeve kršitve, ki lahko pomenijo razlog za izredno odpoved delavca, pa so predvsem: neizplačevanje plač ali nadomestil plač, nezagotavljanje varnih delovnih razmer, daljša inšpektorjeva prepoved opravljanja dela in žalitve s strani delodajalca. V tem primeru bi bil delavec upravičen do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka in do odpravnine za primer redne odpovedi iz poslovnih razlogov.<sup>63</sup>

Ustavno sodišče še ni sprejelo nobene presoje, ki bi se nanašala na vsebinske zakonske zahteve v zvezi z redno ali izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po ZDR, je pa v odločbi U-I-227/06 že presojalo ustavnost določbe Zakona o javnih uslužbencih (Ur. list RS, št. 56/2002, 23/2005, 35/2005) ter določbe Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbencih (Ur. list RS, št. 113/2005) v zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu.

---

<sup>62</sup> glej Mežnar in Plešnik, 2002, str. 34, 35

<sup>63</sup> glej Mežnar in Plešnik, 2002, str. 36

Dodaten razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu.  
(Ustavno sodišče, U-I-227/06 z dne 16.11.2006.)

Določbi obeh zgoraj navedenih zakonov sta določali možnost redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi javnemu uslužbencu zaradi dosega polne starosti in polne pokojninske dobe za upokojitev. Ustavno sodišče je s to odločbo razveljavilo obe omenjeni določbi, saj je z njima zakonodajalec mimo 88. člena ZDR določil dodaten razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, poleg tega pa ta razlog ne more predstavljati »resnega razloga v zvezi s sposobnostjo in obnašanjem delavca ali v zvezi z operativnimi potrebami podjetja, ustanove ali službe«, ki je glede na Konvencijo MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca dovoljen razlog v primeru, ko delodajalec odpove delovno razmerje. Poleg tega Ustavno sodišče ugotavlja, da pokojninska zakonodaja ne pozna pojma polna pokojninska doba, ki je vsebovan v izpodbijanih določbah, tako da ni bilo mogoče ugotoviti, kdaj naj bi posameznik izpolnil pogoj polne pokojninske dobe oziroma od katerega trenutka dalje naj bi mu predstojnik lahko redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi. Zaradi navedenega je Ustavno sodišče ugotovilo, da je takšna ureditev v neskladju z Ustavo RS. Odločitev je sprejelo soglasno, pritrnilo ločeno mnenje pa je podal sodnik dr. Čebulj. V njem je zapisal, da je glasoval za razveljavitev izpodbijanih določb iz drugih razlogov, in sicer ker meni, da neenako obravnavata moške in ženske.

Glede formalnih zahtev za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi je Ustavno sodišče sprejelo odločitev v zvezi s pisnim opozorilom iz 83. člena ZDR.

Obvezno pisno opozorilo delavcu pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.  
(Ustavno sodišče, U-I-45/07 z dne 17.5.2007 in Up-249/06 z dne 3.1.2007.)

V obravnavani zadevi je Ustavno sodišče presojalo ustavnost 83. člena ZDR, po katerem je moral delodajalec pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga delavca najprej pisno opozoriti na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. Na tem mestu sta se pojavljali predvsem vprašanja, ali lahko delavec uveljavlja samostojno sodno varstvo zoper opozorilo ter ali je navedena določba, v kolikor ne določa rokov v zvezi s tem opozorilom, sploh v skladu z Ustavo RS.

Ustavno sodišče je zapisalo, da stališče, po katerem zoper pisno opozorilo delodajalca ni zagotovljeno samostojno sodno varstvo ni arbitrarno, prav tako pa tudi ne v neskladju z ustavno pravico do sodnega varstva. Pisno opozorilo nima pravnih posledic in predstavlja le pogoj za kasnejšo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, zato je njegova presoja zagotovljena v okviru presoje zakonitosti redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Je pa Ustavno sodišče ugotovilo, da zakon s tem, ko ne določa koliko časa lahko poteče med izdajo pisnega opozorila in novo kršitvijo delavca, da je to opozorilo še mogoče upoštevati kot podlago za odpoved pogodbe o zaposlitvi, posega v ustavno pravico do učinkovitega sodnega varstva, za kar ni mogoče najti nobenega ustavno



dopustnega razloga. Z novelo ZDR je bila obravnavana določba usklajena s to presojo, tako da je določen rok za podajo opozorila.

Po mnenju teorije delovnega prava pa Ustavno sodišče obravnavane določbe ni interpretiralo v duhu pogodbenosti delovnega razmerja. S tem, ko je zakonodajalec določil omenjene roke, je opozorilo dobilo naravo disciplinskega ukrepa, s čimer se je institut odpovedi pogodbe o zaposlitvi oddaljil od urejanja prenehanja delovnega razmerja kot odvisnega in pogodbenega razmerja med delavcem in delodajalcem.<sup>64</sup>

#### **4.1.2.2 Odpovedni roki in odpravnina**

V členih, ki urejajo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi ZDR določa tudi pravila glede odpovednih rokov in odpravnine. Zakon določa minimalne odpovedne roke, ki so odvisni od tega, ali odpoveduje delavec ali delodajalec. Kadar odpoveduje delavec je odpovedni rok krajši, praviloma en mesec, v primeru odpovedi delodajalca pa je dolžina odpovednega roka odvisna od dolžine delovne dobe, ki jo je delavec dosegel pri delodajalcu in od razloga odpovedi. Odpovedni rok delavcu omogoča, da si pred prenehanjem delovnega razmerja poišče novo zaposlitev, delodajalcu pa omogoča, da prilagodi svojo dejavnost in organizacijo delavčevemu odhodu.<sup>65</sup>

Delavci so upravičeni do odpravnine, če so zaposleni pri delodajalcu najmanj eno leto, kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, ne pa tudi zaradi krivdnega ravnanja delavca. Odpravnina se določa različno glede na dobo zaposlitve delavca pri delodajalcu in je odvisna od delavčeve povprečne mesečne plače.

Ustavno sodišče posebnih odločitev glede odpovednih rokov ni sprejelo, v primeru odpravnin pa je večinoma odločalo v zvezi z odpravninami delavcem v primeru insolventnosti delodajalca, kar je opisano v naslednjem poglavju. Na tem mestu pa bi predvsem opozorila na zanimivo odločitev Ustavnega sodišča, iz katere izhaja, da se delavec ne more odpovedati pravici do odpravnine.

#### Odpoved pravici do odpravnine.

(Ustavno sodišče, Up-63/03 z dne 27.1.2005.)

V navedeni zadevi je pritožnica vložila ustavno pritožbo zoper sodbo, ki je temeljila na stališču, da se je pritožnica s pisno izjavo veljavno odpovedala pravici do odpravnine. Navedeno stališče so sodišča obrazložila s tem, da se je vsaki pravici, za katero zakon izrecno ne določa drugače, mogoče odpovedati, da ne gre za neodtujljivo pravico ter da lahko delavec z njo prosto razpolaga in se ji odpove. Ustavno sodišče je v okviru navedb pritožnice presojalo, ali takšno stališče krši človekove pravice ali temeljne svoboščine pritožnice.

---

<sup>64</sup> po Klampfer, 2008, str. 433

<sup>65</sup> Vodovnik, 2006, str. 101

Ker je delovno pravo nastalo in se oblikuje z namenom, da na področju t.i. odvisnega delovnega razmerja, za katerega sta značilni odvisnost in podrejenost delavca v razmerju do delodajalca, nadgradi civilno obligacijsko pravno ureditev pogodb z zavezujočimi delovno pravnimi normami, ki določajo minimum pravic delavca in omejujejo pogodbeno svobodo strank, je Ustavno sodišče ugotovilo, da je pravno stališče sodišč, po katerem se je lahko ustavna pritožnica odpovedala pravici do odpravnine, v neskladju z Ustavo RS. Kršeni sta bili pritožničina pravica do socialne varnosti in pravica do varstva dela.

Iz vsebine pravice do odpravnine in dejstva, da jo je zakonodajalec predpisal kot dolžnost delodajalca s samim zakonom, izhaja, da se tej pravici delavec ne more odpovedati, saj bi bilo navedeno v nasprotju z njenim namenom in smislom. Prav tako je potrebno upoštevati tudi pravilo, da se mora ob morebitni nejasni ureditvi oziroma v primeru dvoma, interpretirati določbo o pravici do odpravnine v korist delavca. Odpravnina zagotavlja odpuščenemu delavcu določeno socialno varnost ob prehodu v brezposelnost in hkrati pomeni odmeno za dotedanje delo pri delodajalcu, poleg tega pa tudi omejuje delodajalčevo svobodo pri odpuščanju delavcev iz poslovnega, ekonomskega razloga.

#### ***4.1.2.3 Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave***

V okviru določb, ki urejajo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ZDR ureja tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave. Do sprejetja ZDR je to področje urejal Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji (Ur. list RS, št. 67/1993, 39/1997, 52/1999), v nadaljevanju ZPPSL. Sedanja ureditev do določene mere povzema določbe o odpovedi pogodbe iz omenjenega zakona ter bolj jasno ureja pravice delavcev, ki jim na ta način preneha delovno razmerje. Pri obeh obravnavanih načinih prenehanja pogodbe o zaposlitvi je predviden tudi odpovedni rok.

Če je gospodarska družba ali druga organizacija v stečaju ali če je uvedena prisilna poravnava, delodajalec pogosto ne more v ustreznih rokih ter z ustreznimi jamstvi delavcem zagotoviti pravic, ki jim pripadajo iz delovnega razmerja.<sup>66</sup> Državni zbor je tako zaradi zagotovitve pravic teh delavcev na podlagi odločbe Ustavnega sodišča U-I-17/94 sprejel Zakon o jamstvenem skladu Republike Slovenije (Ur. list RS, št. 25/1997, 10/1998, 41/1999, 53/1999, 22/2000, 119/2002, 26/2003, 61/2006, 78/2006, 47/2009, 48/2009), v nadaljevanju ZJSRS.

---

<sup>66</sup> Vodovnik, 2006, str. 100

Prenehanje delovnega razmerja v zvezi s prisilno poravnavo, stečajem in likvidacijo.  
(Ustavno sodišče, U-I-17/94 z dne 13.10.1994.)

V obravnavani zadevi je Ustavno sodišče ugotovilo neskladnost izpodbijane določbe ZPPSL z Ustavo RS. V izpodbijani določbi je zakonodajalec napovedal, da bo uredil pravice delavcev, ki jim preneha delovno razmerje na podlagi potrjene prisilne poravnave ali sklepa o začetku stečajnega postopka s posebnim zakonom, vendar do ustavnosodne presoje tega ni izpolnil. Zaradi navedenega izpodbijana določba ni bila v skladu z načelom zaupanja v pravo, kot enim od načel pravne države.

Ustavno sodišče je zakonodajalcu naložilo, da v določenem roku sprejme poseben zakon, s katerim bo uredil pravice odpuščenih delavcev insolventnih podjetij z veljavnostjo za nazaj.<sup>67</sup> Zakonodajalec je ta zakon, in sicer ZJSRS, sprejel šele leta 1997.

Lahko rečemo, da je citirana ustavna odločba v določeni meri vplivala na pripravo nove delovne zakonodaje, čeprav je bil kasneje predviden drugačen pristop k ureditvi prenehanja delovnega razmerja zaradi insolventnosti delodajalca. Tovrsten način prenehanja pogodbe o zaposlitvi je zakonodajalec umestil v poglavje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi in ni predstavljal več samostojnega razloga za prenehanje. Ker tudi v primeru stečaja, sodne likvidacije ali prisilne poravnave delo delavcev postane nepotrebno, gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, z odpovednim rokom in pravico do odpravnine.<sup>68</sup>

Glede vprašanja, ali pravica do odpravnine pripada tudi presežnim delavcem, ki so bili odpuščeni v okviru prisilne poravnave ali stečaja, torej v primeru insolventnosti delodajalca, so se v preteklosti v praksi pojavljala nasprotujoča stališča, kar je povzročalo neurejeno pravno stanje. Ustavno sodišče je tako v zvezi s tem vprašanjem rešilo kar nekaj ustavnih pritožb, v katerih je razveljavilo odločitve sodišč, ki so zavrnila zahtevke za odpravnino pritožnikov, ki jim je prenehalo delovno razmerje po potrjeni prisilni poravnavi. Sprejelo pa je tudi odločbo U-I-138/00, v kateri je zapisalo, da je tem delavcem pravica do odpravnine pripadala že na podlagi Zakona o delovnih razmerjih iz leta 1990, tudi po uveljavitvi ZPPSL, ki je le napovedoval ureditev pravic teh delavcev s posebnim zakonom. Zakonodajalec je z ZJSRS uredil posebne dodatne pravice teh delavcev za nazaj, nato pa je z novelo tega zakona<sup>69</sup> dokončno odpravil nejasnosti, ko je zapisal, da delavcem v primeru insolventnosti delodajalca do uveljavitve novega ZDR pripada odpravnina po Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 1990.

---

<sup>67</sup> Ker zakonodajalec v določenem roku nato ni uredil pravic teh delavcev, je Ustavno sodišče v odločbi U-I-114/95 z dne 7.12.1995 prepovedalo uporabo izpodbijane določbe, dokler niso stopile v veljavo določbe napovedanega posebnega zakona.

<sup>68</sup> glej Klampfer, 2008, str. 424

<sup>69</sup> Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o Jamstvenem skladu Republike Slovenije (Ur. list RS, št. 53/1999).

### 4.1.3 Pravice, obveznosti in odgovornosti zaposlenih

#### 4.1.3.1 Pripravištvo in poskusno delo

Pripravištvo po ZDR ni obvezno, lahko pa se z zakonom ali kolektivno pogodbo določi, da sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik, kdor prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji njegove strokovne izobrazbe z namenom, da se usposobi za njegovo samostojno opravljanje. ZDR kljub temu, da pripravništva ne uvaja kot splošno obveznost, ureja njegovo trajanje in izvajanje, omejitve odpovedi pripravniku s strani delodajalca in volontersko pripravništvo.

Po določbah ZDR se delodajalec in delavec ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi lahko dogovorita tudi o poskusnem delu, ki traja največ šest mesecev. Med trajanjem poskusnega dela lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi s sedemdnevno odpovednim rokom, sam pa je zavarovan tako, da mu delodajalec pogodbe o zaposlitvi ne sme odpovedati, razen če so dani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave. Če delodajalec ob poteku poskusnega dela ugotovi, da le-tega delavec ni uspešno opravil, lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.<sup>70</sup>

V zvezi s pripravništvom se je Ustavno sodišče ukvarjalo z vloženimi pobudami za oceno ustavnosti posameznih določb zakona o pravniškem državnem izpitu, vendar je vse pobude zavrglo, saj pobudniki niso izkazali pravnega interesa. O poskusnem delu pa govori ustavna pritožba Up-146/99.

#### Neuspešno opravljeno poskusno delo.

(Ustavno sodišče, Up-146/99 z dne 11.9.2000.)

Navedena ustavna pritožba ni bila sprejeta v obravnavo, saj je Ustavno sodišče ugotovilo, da z izpodbijanimi sodbami niso bile kršene človekove pravice ali temeljne svoboščine. Pritožniku je prenehalo delovno razmerje po poteku poskusnega dela, ker ni izpolnjeval delovnih zahtev. V sodnem sporu ni uspel. Zatrjeval je, da je poskusno delo opravljal v nenormalnih razmerah osamosvajanja Slovenije ter da sodišča niso izvedla vseh predlaganih dokazov, s čimer so kršila njegove pravice.

Naloga Ustavnega sodišča ni to, da presoja, ali so sodišča pravilno ugotovila dejansko stanje ter pravilno uporabila materialno in procesno pravo, ampak ugotoviti, ali so bile v sodnem postopku morebiti kršene človekove pravice ali temeljne svoboščine. V obravnavani zadevi temu ni bilo tako, saj so sodišča ugotovila in se opredelila do bistvene okoliščine, in sicer pritožnik v času poskusnega dela ni izpolnil pričakovanj delodajalca. Namen poskusnega dela pa je ravno v tem, da se ugotovi, ali delavec s predpisano formalno izobrazbo oziroma usposobljenostjo in delovnimi izkušnjami ustreza pričakovanjem delodajalca.

---

<sup>70</sup> po Bohincu, 2004, str. 255, 261

#### 4.1.3.2 Plačila za delo

Plačilo za delo je nedvomno ena od pomembnejših pravic, ki izhaja iz delovnega razmerja. ZDR ta institut ureja v členih od 126. do 140., sicer pa je določilo o znesku osnovne plače delavca, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ter o morebitnih drugih plačilih v skladu z 29. členom tega zakona ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi.

ZDR izhaja iz širše opredelitve plačila, ki naj bi bilo sestavljeno iz plače, ki se lahko izplačuje le v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo.<sup>71</sup>

Pri določanju plače mora delodajalec upoštevati minimum, določen s posebnim zakonom oziroma kolektivno pogodbo. Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Osnovna plača je odvisna od zahtevnosti dela, delovna uspešnost pa od gospodarnosti, kvalitete in obsega opravljenega dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi. Delavcem po zakonu pripadajo tudi dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa ter dodatek za delovno dobo, njihova višina pa se določi s kolektivnimi pogodbami na ravni dejavnosti.<sup>72</sup> Zakon določa nekatera povračila stroškov v zvezi z delom, in sicer za prehrano med delom, prevoz na delo in z dela ter za službena potovanja. Prav tako določa pravico do regresa za letni dopust in odpravnino ob upokojitvi, morebitno pravico do deleža dobička ter plačilo pripravnikom. Dokaj natančno ureja vprašanja v zvezi s plačilnim obdobjem, plačilnim dnevom, krajem in načinom izplačila plače.

Upošteva socialni vidik plače določa zakon različna nadomestila plače, do katerih ima delavec pravico med odsotnostjo z dela zaradi opravičenih razlogov, ki imajo svojo podlago v zakonu, in v primerih, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca. Poleg tega izrecno poudarja načelo enakega plačila za enako delo in za delo enake vrednosti ne glede na spol in tako upošteva številne mednarodne dokumente.<sup>73</sup>

ZDR torej zagotavlja nekakšen pravni temelj in minimalne pravice glede ureditve plačil delavcu in obveznosti delodajalca v zvezi z njimi, natančnejšo ureditev pa prepušča kolektivnim pogodbam. Plače v javnem sektorju ureja Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Ur. list RS, št. 56/2002, 72/2003, 115/2003, 126/2003, 20/2004, 79/2004, 24/2005, 53/2005, 70/2005, 14/2006, 27/2006, 32/2006, 68/2006, 110/2006, 1/2007, 57/2007, 110/2007, 17/2008, 58/2008, 69/2008, 69/2008, 80/2008, 120/2008, 20/2009, 48/2009, 91/2009, 108/2009), v nadaljevanju ZSPJS. Pred uveljavitvijo tega zakona je plače javnih uslužbencev urejal Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (Ur. list RS, št. 18/1994, 13/1995, 36/1996, 20/1997, 39/1999, 86/1999, 98/1999, 66/2000), v

---

<sup>71</sup> glej Mežnar in Plešnik, 2002, str. 39

<sup>72</sup> po ZDR, 126.-129. člen

<sup>73</sup> Mežnar in Plešnik, 2002, str. 41

nadaljevanju ZRPJZ. Ureditev po tem zakonu je bila razdrobljena, nepregledna in sektorsko neprimerljiva. Zakon je določil temeljno sestavo plače javnih uslužbencev, plačilne razrede in njim pripadajoče količnike. V prilogi zakona so bile določene plače tipičnih delovnih mest, višina preostalih plač pa se je določala z drugimi zakoni, podzakonskimi predpisi in splošnimi akti ter s kolektivnimi pogodbami. Praksa določanja številnih dodatkov je porušila razmerje v zakonu. Tudi sicer je bil ZRPJZ presežen in zaradi togosti določanja razmerij osnovnih plač ter omejenih možnosti nagrajevanja zaposlenih v skladu z rezultati dela za današnji čas zastarel.<sup>74</sup> V nasprotju s tem zakonom ZSPJS za javne uslužbence in funkcionarje vzpostavlja enotni plačni sistem in plačna razmerja med plačnimi skupinami in podskupinami javnega sektorja. Seveda pa na podlagi pravila o podrejeni uporabi ZDR, mnoga določila tega zakona glede plač veljajo tudi za javne uslužbence.

Ustavno sodišče je sprejelo kar nekaj odločitev v zvezi s plačili za delo. V preteklosti je večkrat odločalo o ustavnosti ZRPJZ. Tako je sprejelo odločitev U-I-117/93 z dne 2.2.1995, v kateri je odločilo, da določba tega zakona, ki različno obravnava občinske sodnike za prekrške v primerjavi z drugimi sodniki, ni v skladu z Ustavo RS. Zapisalo je, da sodnik za prekrške sodi v sodno vejo oblasti, kar mora biti spoštovano tudi pri uvrščanju v sistem določanja plač. V odločitvi U-I-134/96 je dne 23.9.1999 odločalo o plačah zaposlenih v javnem zavodu ter njihovi delovni uspešnosti. Razveljavilo je določbo ZRPJZ, ki je omejevala višino izplačila dela plače za delovno uspešnost, kolikor se je nanašala na javne zavode, ki so opravljali gospodarsko dejavnost v skladu z zakonom. Zapisalo je, da ni razumnega razloga za to, da bi ZRPJZ tudi takrat, kadar ustanovitelj javnega zavoda da soglasje k povečanju mase sredstev za plačilo delovne uspešnosti, še vedno omejeval višino izplačila za posameznega zaposlenega. V odločitvi U-I-274/97 z dne 29.6.2000 pa se je ukvarjalo z vprašanjem dodatkov, ki pripadajo občinskim funkcionarjem in odločilo, da ureditev, po kateri je občinskim funkcionarjem pripadal le dodatek za delovno dobo, ni bila nejasna in tudi ne v neskladju z Ustavo RS.

Prav tako je Ustavno sodišče že nekajkrat ocenjevalo ustavnost ZSPJS. Dne 11.10.2006 je na primer sprejelo odločitev U-I-189/04, v kateri je zapisalo, da vključitev Javnega zavoda Radiotelevizije Slovenije v sistem plač v javnem sektorju ni sporna, v odločitvi U-I-244/08 z dne 21.1.2010 pa je ugotovilo, da znižanje dodatka za delovno dobo ter dodatka za stalnost z ZSPJS, ni v neskladju z Ustavo RS. V tem primeru je navedlo, da gre pri spremembi ureditve za enega izmed ukrepov v okviru celovite plačne reforme, s katero se plače zaposlenih v javnem sektorju določajo povsem na novo, pri čemer ne gre za arbitrarno ravnanje države, prav tako pa je prizadetim posameznikom omogočena postopna prilagoditev na novo ureditev. Glede sprejetih odločitev Ustavnega sodišča v zvezi z ZSPJS pa je zagotovo najbolj odmeven primer sodniških plač. Gre za več odločitev, ki so v nadaljevanju zaradi povezanosti izjemoma obravnavane skupaj.

---

<sup>74</sup> po Bohincu, 2004, str. 280, 281

### Zakonska ureditev sodniških plač.

(Ustavno sodišče, U-I-60/06, U-I-214/06 in U-I-228/06 ter vrsta pridruženih zadev z dne 7.12.2006, U-I-159/08 z dne 11.12.2008 ter U-II-2/09 z dne 9.11.2009.)

Ustavno sodišče je odločalo o plačnem položaju sodnikov, državnih tožilcev in državnih pravobranilcev. Najprej je sprejelo sklep U-I-60/06-12 s katerim je zadržalo izvajanje posameznih določb Zakona o sodniški službi (Ur. list RS, št. 19/1994, 8/1996, 24/1998, 48/2001, 67/2002, 71/2004, 23/2005, 17/2006), v nadaljevanju ZSS, ZSPJS ter Odloka o plačah funkcionarjev (Ur. list RS, št. 14/2006).

V odločitvah U-I-60/06-200, U-I-214/06 in U-I-228/06 ter vrsti pridruženih zadev je Ustavno sodišče ugotovilo neskladnost večine izpodbijanih določb z Ustavo RS. Zapisalo je, da načelu neodvisnosti sodnikov ustreza le urejanje plačnega položaja sodnikov z zakonom. Nasprotni udeleženec ni navedel prepričljivih razlogov za nesorazmerja med plačami funkcionarjev posameznih vej oblasti. Ugotovljeno je bilo neskladje z načelom neodvisnosti sodnikov, načelom delitve oblasti, načeli pravne države, načelom enakosti pred zakonom ter načelom legalitete.

V odločitvi U-I-159/08 je Ustavno sodišče že drugič ugotovilo protiustavnost ureditve sodniških plač. Ponovno je poudarilo pomen enakopravnega ustavnega položaja sodstva ter pomen uresničevanja neodvisnosti sodišč in sodnikov kot pogoja za njihovo uspešno delovanje. Ugotovilo je, da je ureditev o uvrstitvi sodniških funkcij v plačne razrede, ki vzpostavlja bistvena nesorazmerja med plačnimi razredi funkcij sodnikov s funkcijami poslancev in ministrov, še vedno v neskladju z načelom delitve oblasti. Ponovno je bilo ugotovljeno neskladje izpodbijane ureditve z načelom neodvisnosti sodnikov. Zakonodajalec se je z novo ureditvijo odzval na ugotovljeno neskladje z Ustavo RS iz leta 2006, vendar pa ureditve ni ustrezno popravil. Po ponovno ugotovljeni protiustavnosti obravnavane ureditve je sprejel noveli ZSPJS ter ZSS. Skupina poslank in poslancev je nato vložila zahtevo za razpis zakonodajnega referendumu o obeh novelah.

Z odločitvijo U-II-2/09 je Ustavno sodišče zaustavilo referendum o sodniških plačah, saj je ocenilo, da bi z zavrnitvijo novel ZSPJS ter ZSS nastale protiustavne posledice. V okviru obravnavane zadeve je bilo izrečenih veliko očitkov, da so ustavni sodniki pri reševanju tega spora odločali o lastni plači in lastnem položaju. Takratni sodnik dr. Ciril Ribičič pa je v svojem mnenju v okviru sprejete odločbe U-I-159/08 očitke označil za politično nekorektne in nedostojne ter zapisal, da gre pri tem za nepoznavanje in nerazumevanje vloge Ustavnega sodišča v okviru ustavne demokracije.

V kolikor sta temeljni pravici vsakega zaposlenega po ZDR pravica do dela in pravica do plačila za delo – torej plača, lahko druge pravice, ki izvirajo iz delovnega razmerja, kot na primer pravice v zvezi s povračili stroškov v zvezi z delom, štejemo za akcesorne pravice.<sup>75</sup> Ena od teh je tudi pravica do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, o kateri je že odločalo tudi Ustavno sodišče v odločitvah U-I-444/06 in U-I-136/07.

---

<sup>75</sup> po Korpič et al., 2009, str. 1896.

### Pravica do povračila stroškov prevoza na delo in z dela.

(Ustavno sodišče, U-I-444/06 z dne 9.4.2009 in U-I-136/07 z dne 10.9.2009.)

Odločitev št. U-I-444/06 se nanaša na Uredbo o povračilu stroškov prevoza na delo in z dela javnim uslužbencem in funkcionarjem v državnih organih (Ur. list RS, št. 95/2006 in 16/2007). Ta je uvedla določene novosti, kot na primer povrnitev stroškov najcenejšega javnega prevoza, razen če bi uporaba tega glede na vozni red v povezavi z delovnim časom za zaposlenega pomenila več kot dve uri časovne izgube dnevno, povrnitev kilometrine za najkrajšo razdaljo od bivališča do delovnega mesta, če javni prevoz ni mogoč, odprava zahtev po predložitvi potrdil - zgolj izpolnjena izjava, in druge, s čimer je povzročila številne zahteve za uveljavljanje pravnega varstva zaposlenih, ki menijo, da jim je pravica do povračila stroškov na delo in z dela kršena. Tako sta bili vloženi tudi zahtevi dveh večjih reprezentativnih sindikatov javnega sektorja o ustavnosti in zakonitosti izpodbijanih določb navedene uredbe, vendar je Ustavno sodišče presodilo, da uredba ni v neskladju z Ustavo RS in zakonom. Zapisalo je, da ima obravnavana uredba podlago v zakonih<sup>76</sup> glede obsega in predmeta urejanja, da ni zožila zakonske pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, da ureja postopke uveljavljanja pravice iz delovnega razmerja ter upošteva gospodarno porabo javnih sredstev.

Odločitev U-I-136/07 pa se nanaša na izvajanje nadzora v zvezi z zlorabo pravice do zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe oziroma pravice do povračila stroškov prevoza na delo. Ustavno sodišče je glede tega zapisalo, da izpodbijana določba ZJU, po kateri lahko predstojnik, če razpolaga z informacijo, na podlagi katere so podani razlogi za sum, da javni uslužbenec zlorablja naštete pravice, za ugotovitev dejanskega stanja pooblasti javnega uslužbenca oziroma detektiva, ne pomeni prekomernega posega v ustavne pravice ali kršitev teh pravic, kot zatrjuje predlagatelj in tako ni v neskladju z Ustavo RS. Gre za primeren ukrep za doseganje zasledovanega ustavno dopustnega cilja - nadzora nad porabo javnih sredstev.

Vloženih je bilo tudi večje število ustavnih pritožb v zvezi z regresom za letni dopust, ki pa jih Ustavno sodišče ni sprejelo v obravnavo, saj je ugotovilo, da v zadevah ustavne pravice očitno niso bile kršene. V zvezi z regresom sta bili sprejeti tudi zanimivi odločitvi U-I-303/96 in U-I-260/98.

### Razlike pri odmeri regresa za letni dopust.

(Ustavno sodišče, U-I-303/96 z dne 27.2.1997 in U-I-260/98 z dne 9.11.2000.)

V prvi od obeh naštetih odločitev je Ustavno sodišče zapisalo, da imajo določeni prejemki, kakor je regres, lahko za odmero kriterije, ki upoštevajo socialni položaj prejemnika. Če zakonodajalec različno ureja plače in druge prejemke zaposlenih pri delodajalcih, ki delujejo po načelih tržnega gospodarstva in drugih, ki so zaposleni v javnopravnih osebah, ni kršeno načelo enakosti pred zakonom. Prav tako pa

---

<sup>76</sup> Zakon o višini povračil stroškov v zvezi z delom in nekaterih drugih prejemkov (Ur. list RS št. 87/1997 in nasl.) in ZJU.



Ustavno sodišče v upoštevanju socialnih razmer pri določeni vrsti prejemkov ne vidi diskriminacije, temveč uveljavitev načel socialne države.

V zadevi U-I-260/98 je Ustavno sodišče navedlo, da je izhajajoč iz narave in namena regresa za letni dopust, posebej še njegove socialne funkcije, dopustno razlikovanje med različnimi kategorijami zaposlenih v javnem sektorju. Neizplačilo regresa v letu 1998 za državne funkcionarje in nekatere druge zaposlene s sorazmerno visokimi prejemki v primerjavi z drugimi zaposlenimi v javnem sektorju, po oceni Ustavnega sodišča ni pomenilo neustavnega posega v materialno neodvisnost teh oseb. Varčevalni ukrep kot del ekonomske politike države je namreč ustavno dopusten cilj.

Nekaj ustavnih pritožb je bilo vloženi tudi v zvezi s terenskim dodatkom oziroma plačilom dnevnice. Ustavne pritožbe so vložili delavci Ministrstva za notranje zadeve, saj so menili, da jim je za začasno delo na mejnem prehodu namesto terenskega dodatka pripadala dnevnic, zaradi česar so zahtevali plačilo razlike. V teh postopkih je Delovno in socialno sodišče prve stopnje zahtevku tožnika ugodilo, na pritožbo tožeče stranke pa je Višje delovno in socialno sodišče sodbo spremenilo in zahtevek zavrnilo. Pritožniki so v ustavni pritožbi dodali, da je Ministrstvo za notranje zadeve z večino svojih delavcev, ki so delali na meji sklenilo poravnave ter jim priznalo plačilo dnevnic, prav tako pa so opozorili tudi na drugačno odločitev Višjega delovnega in socialnega sodišča v neki drugi istovrstni zadevi. Kljub navedenemu ustavne pritožbe niso bile sprejete v obravnavo. Ustavno sodišče je odločilo, da očitno ne gre za kršitev človekovih pravic ali temeljnih svoboščin, ki jih zatrjujejo pritožniki. Zapisalo je, da pritožnikom ni bila kršena pravica do enakega varstva pravic iz 22. člena Ustave RS samo zato, ker v sodni praksi obstaja sodba, ki je drugačna od pritožnikovih.

#### **4.1.3.3 Delovni čas, nočno delo, odmori in počitki**

Delovni čas je delovno pravni institut, ki je tesno povezan s samim nastankom delovnega prava. Prvi zakonski teksti, sprejeti na delovnopavnem področju, so bili namenjeni prav omejevanju delovnega časa delavcev, s tem pa hkrati tudi omejevanju direkcijske moči delodajalca, da popolnoma svobodno odloča o organizaciji podjetja in dela v njem ter delovnih pogojih, vključno z delovnim časom.<sup>77</sup> Delovni čas je torej eno od osrednjih vprašanj delovnega prava, tako z vidika delavca, ki ga zanimajo varstvo in pravice, kot tudi delodajalca, ki mora skrbeti za učinkovito organizacijo delovnega procesa. Urejen je v številnih mednarodnih pravnih aktih, ki se odražajo tudi v naši zakonski ureditvi.<sup>78</sup> Delovni čas, nočno delo ter odmore in počitke ureja ZDR v členih od 141. do 158.

Po definiciji tega zakona je delovni čas efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom. Kot efektivni delovni čas se šteje ne le dejansko opravljanje dela, ampak tudi vsako drugo časovno obdobje, v katerem je delavec na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Polni delovni čas

---

<sup>77</sup> Končar, 2009, str. 128

<sup>78</sup> glej Bohinc, 2004, str. 320

po zakonu ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Posebni zakon ali kolektivna pogodba lahko določita polni delovni čas tudi v trajanju med 36 in 40 ur tedensko. Delovni čas delavcev je lahko razporejen enakomerno ali pa zaradi narave in organizacije dela ter potreb uporabnikov neenakomerno, v obeh primerih pa zakon določa nekatere omejitve. Nadurno delo lahko delodajalec uvede le v primerih, ki so izrecno določeni v zakonu. Za posamezne kategorije delavcev velja prepoved opravljanja nadurnega dela. Delodajalec tako na primer ne sme naložiti nadurnega dela delavcu, ki še ni dopolnil 18 let, starejšemu delavcu pa ga lahko naloži šele po njegovem predhodnem pisnem soglasju. Prav tako nadurnega dela ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrezno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa, uvajanjem novih izmen ali zaposlitvijo novih delavcev.<sup>79</sup>

Nočno delo je delo v času med 23. in 6. uro naslednjega dne. Pri urejanju nočnega dela zakon podeljuje delavcu, ki opravi določen delež polnega delovnega časa v času, ki se šteje kot nočno delo, poseben status »nočnega delavca« s posebnimi pravicami in varovanjem. Zakon določa tudi omejitve in pogoje v zvezi s tem delom.

Zakonska ureditev določa tudi trajanje odmora in počitkov. Pri neenakomerni razporeditvi delovnega časa je tudi odmor določen neenakomerno in v sorazmerju z dolžino dnevnega delovnega časa. Neenakomerna razporeditev delovnega časa vpliva tudi na opredelitev najmanjšega obsega dnevnega oziroma tedenskega počitka.<sup>80</sup>

Odločitev Ustavnega sodišča o nočnem delu nisem zasledila. V zvezi z nadurnim delom je bilo vloženih kar nekaj ustavnih pritožb, ki pa niso bile sprejete v obravnavo. V teh primerih so sodišča zavrnila zahtevke pritožnikov za izplačilo nadomestila za opravljene nadure ter zaključila, da se njihovo delo po veljavnih predpisih ne more šteti kot nadurno, saj za to niso izpolnjeni formalni pogoji. Ustavno sodišče je v teh primerih ugotovilo, da z izpodbijanimi sodbami niso bile kršene človekove pravice in temeljne svoboščine, kot so jih zatrjevali pritožniki, prav tako pa tudi sodbam sodišč ni bilo mogoče očitati arbitrarnosti, saj so svoje odločitve utemeljila ter jih oprla na določbe predpisov, ki urejajo delo v posebnih delovnih pogojih.

V zvezi z odmori in počitki je Ustavno sodišče sprejelo odločitvi<sup>81</sup>, ki sta se nanašali na ureditev pravice do počitka ob praznikih in drugih prostih dnevih, ki jo je urejal Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990. Ureditev je omogočala zaposlenim, ki bi sicer morali na dan državnega praznika delati, počitek in praznovanje, ne da bi bili zaradi tega prikrajšani pri plači, tistim zaposlenim, ki pa so kljub temu morali delati na dan praznika je določala nadomestilo plače. Ustavno sodišče je ugotovilo, da ureditev ni bila v neskladju z Ustavo RS, ker takega nadomestila ni uzakonila tudi za delavce v turnusu, ki jim državni praznik ni padel na delovni dan. Načelu enakosti je bilo v tem primeru zadoščeno s tem, da je bil vsakdo, ki je moral po normalnem razporedu dela delati na dan praznika, upravičen do ene od bonitet, bodisi plačanega počitka bodisi nadomestila plače.

---

<sup>79</sup> po Kresal et al., 2008, str. 73-75

<sup>80</sup> Vodovnik, 2006, str. 107

<sup>81</sup> Gre za odločitvi Ustavnega sodišča U-I-167/96 z dne 13.2.1997 in U-I-264/97 z dne 11.11.1999.

Ustavno sodišče je sprejelo tudi zanimivi odločitvi v zvezi z ureditvijo delovnega časa mobilnih delavcev in zdravnikov.

#### Ureditev delovnega časa mobilnih delavcev.

(Ustavno sodišče, U-I-265/07 z dne 16.12.2009.)

Predlagatelj je v obravnavani zadevi izpodbijal določbe Zakona o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozih (Ur. list RS, št. 76/2005, 127/2006, 40/2007, 64/2007), ki določajo, da se ta zakon uporablja tudi za mobilne delavce, ki opravljajo prevoze potnikov v linijskih prevozih krajših od 50 kilometrov, da se čas odmorov in čas razpoložljivosti ne štejeta v delovni čas mobilnih delavcev ter pojem časa razpoložljivosti mobilnih delavcev. Ustavno sodišče se je v tem primeru ukvarjalo z vprašanjem, ali so mobilni delavci, ki opravljajo prevoze potnikov v linijskih prevozih krajših od 50 kilometrov glede navedenih vprašanj v enakem položaju kot drugi delavci, katerih pravice ureja ZDR. Ugotovilo je, da na podlagi evropske zakonodaje pristojnost urejanja položaja teh mobilnih delavcev spada v polje proste presoje zakonodajalca, ki pa je vezan na domače ustavnopravne okvire. Glede vprašanj, ki so predmet izpodbijanja, so ti delavci v enakem položaju kot delavci, katerih pravice ureja ZDR, zakonodajalec pa mora enake pravne položaje urejati enako.

Po mnenju Ustavnega sodišča zakonodajalec ni izkazal razumnega razloga, ki bi izhajal iz narave stvari za sprejem izpodbijane ureditve, po kateri se tem mobilnim delavcem odmori in čas razpoložljivosti ne všttevajo v delovni čas, zaradi česar so v slabšem položaju kot delavci, za katere velja ureditev delovnega časa po ZDR. Izpodbijana ureditev je tako v neskladju z načelom enakosti pred zakonom iz 14. člena Ustave RS, zato bo moral zakonodajalec ugotovljeno protiustavnost v določenem roku odpraviti.<sup>82</sup>

#### Delovni čas, dežurna služba in nadurno delo zdravnikov.

(Ustavno sodišče, U-I-321/02 z dne 27.05.2004.)

V obravnavani zadevi je Ustavno sodišče odločalo o skladnosti posameznih določb Zakona o zdravniški službi (Ur. list RS, št. 98/1999, 67/2002, 15/2003, 2/2004, 36/2004), v nadaljevanju ZZdrS, z Ustavo RS. Odločilo je, da posebni zakonski ureditvi delovnega časa zdravnikov<sup>83</sup> ni mogoče očitati samovoljnosti in neskladja z načelom enakosti pred zakonom, saj je široka dostopnost prebivalstva do zdravniških storitev nedvomno v interesu uporabnikov zdravstvenih storitev, glede na naravo in pomembnost teh storitev pa tudi v splošnem interesu. Prav tako je ugotovilo, da je imel zakonodajalec razumne razloge za to, da je predvidel dežurstvo kot posebno obliko dela zdravnikov z določenimi posebnostmi. Ena od teh je tudi različno vrednotenje ur v dežurstvu v odvisnosti od tega ali gre za ure opravljanja storitev ali

<sup>82</sup> Razveljavitev izpodbijane ureditve v tem primeru ni možna, saj gre za posebno skupino delavcev, katerih pravic zaradi narave dejavnosti, ki jo opravljajo, kljub ugotovljeni protiustavnosti ni mogoče v celoti urediti v ZDR.

<sup>83</sup> Po tej ureditvi se delovni dan zdravnikov praviloma ne pričinja pred 8. uro zjutraj, v izvenhospitalni dejavnosti, namenjeni storitvam za uporabnike pa mora najmanj petina delovnega časa potekati po 16. uri.

pa zgolj za prisotnost na delovnem mestu in čakanje na delo. Dejstvo pri tem je, da se vse ure v dežurstvu štejejo v delovni čas zdravnikov, razlike so le v nagrajevanju. Izpodbijana ureditev ZZdrS določa tudi, da lahko zdravniki sekundariji in specializanti<sup>84</sup> opravljajo nadurno delo v večjem obsegu, kot je to dovoljeno za druge zdravnike, kar pa po mnenju Ustavnega sodišča ni sporno, saj je imel zakonodajalec za tako razlikovanje razumne razloge, ki se nanašajo predvsem na usposabljanje mladih zdravnikov za nadaljnje zdravniško delo. Zaradi navedenega je Ustavno sodišče ugotovilo, da izpodbijana ureditev ni v neskladju z Ustavo RS.

#### **4.1.3.4 Letni dopust in druge odsotnosti z dela**

Letni dopust ureja ZDR, ki določa njegovo minimalno število dni. Štiritedenski letni dopust pomeni tisto spodnjo mejo dopusta, ki še zagotavlja njegov namen v smislu obnovitve delavčevih psihičnih in fizičnih moči ter s tem delovnih sposobnosti.<sup>85</sup> Pravica do povečanega dopusta pripada starejšim delavcem, invalidom, delavcem s telesno okvaro in tistim, ki varujejo in negujejo otroka s telesno ali duševno prizadetostjo. Prav tako ima delavec pravico do dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti. Daljše trajanje dopusta se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Zakon ureja tudi pogoje za pridobitev pravice do letnega dopusta ter način njegove izrabe. Delavec se tej pravici ne more odpovedati.

Potrebno je opozoriti, da je obstoječa nacionalna ureditev pomanjkljiva, ker ne določa nobenih posebnih varovalk za delavce, ki opravljajo delo na podlagi kratkotrajnih pogodb za določen čas ali na podlagi drugih fleksibilnih oblik zaposlitev, za katere je značilno hitro menjavanje novih delodajalcev v okviru koledarskega leta. Predvsem pa je pomembno, da se še zlasti v času gospodarske krize delodajalci zavedajo, da zakonito in polno uresničevanje letnega dopusta kot temeljne socialne pravice, predstavlja le takšna njegova izraba v praksi, ki upošteva tudi njegov namen, zato naj se ta pravica brez poprejšnjega posvetovanja z delavci ali njihovimi predstavniki ne izrablja kot ukrep za premostitev nenadnega začasnega pomanjkanja dela.<sup>86</sup>

Delodajalec mora v skladu z zakonom delavcu omogočiti še druge odsotnosti z dela, in sicer plačano odsotnost zaradi osebnih okoliščin do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu, odsotnost z dela zaradi praznovanja, zdravstvenih razlogov in opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih.

Ustavno sodišče je na to temo sprejelo zanimivo odločitev glede omejitve trajanja letnega dopusta sodnikov.

---

<sup>84</sup> Po ZZdrS je sekundarij zdravnik, ki se zaposli po končanem študiju medicine. Sekundarijat traja dve leti in se konča s preizkusom usposobljenosti. Prvih šest mesecev opravlja sekundarij program pripravništva, ki se konča s strokovnim izpitom. Zdravnik, ki je opravil strokovni izpit pa se lahko specializira na posameznem strokovnem področju.

<sup>85</sup> Mežnar in Plešnik, 2002, str. 49

<sup>86</sup> Kresal Šoltes, 2009, str. 156

Določitev minimalne in maksimalne dolžine letnega dopusta sodnikov.  
(Ustavno sodišče, U-I-175/97 z dne 25.11.1999.)

Ustavno sodišče je odločilo, da določba ZSS, ki določa minimalno in maksimalno dolžino letnega dopusta sodnikov, ni v neskladju z Ustavo RS. Predlagatelj je zatrjeval, da je izpodbijana določba v neskladju z načelom enakosti pred zakonom, saj ne dopušča povečanja dopusta sodniku, ki mu je priznan status invalida oziroma je dopolnil petdeset let starosti, ali sodniku, ki skrbi za prizadetega otroka, s čimer ga postavlja v neenakopraven položaj z drugimi zaposlenimi osebami, ki jim je priznan enak socialni, starostni ali invalidski status. Predlagatelj primerja položaj sodnikov s položajem delavcev v delovnem razmerju.

Ustavno sodišče ugotavlja, da je zakonodajalec pri določitvi obsega in načina izvrševanja pravice do letnega dopusta, ki sodniku pripada iz službenega razmerja, zagotavljal tako pravico sodnika do dopusta, ki izvira iz dela, kakor tudi neovirano delovanje sodstva. Dodaja, da narava dela sodnika kot funkcionarja in delovanje sodišča kot državne institucije ne dopuščata daljšega trajanja letnega dopusta sodnikov. Kot primer omenja tudi poslance, ki imajo prav tako omejeno trajanje letnega dopusta. Po mnenju Ustavnega sodišča razlikovanje med ureditvijo te pravice v delovnem in v službenem razmerju ni brez razumnega in stvarnega razloga, zato obravnavana ureditev ni v neskladju z Ustavo RS.

Odločbo je Ustavno sodišče sprejelo s šestimi glasovi proti dvema. Proti sta glasovala sodnica dr. Wedam-Lukić in sodnik dr. Fišer, ki sta v odklonilnem ločenem mnenju zapisala, da v tem primeru razlikovanje med službenim in delovnim razmerjem ni odločilno ter da je potrebno upoštevati namen daljšega letnega dopusta za osebe s telesno okvaro. Tudi navedbe, ki povezujejo izpodbijano normo z zagotavljanjem neoviranega delovanja sodstva, po njunem mnenju niso sprejemljive.

#### **4.1.3.5 Izobraževanje delavcev**

Pravica do izobrazbe je kot ena izmed temeljnih človekovih pravic določena že v Ustavi RS. Tudi delavci imajo v zvezi z izobraževanjem zagotovljene posebne pravice, ki jih določajo že nekateri mednarodni pravni akti, pri nas pa izobraževanje delavcev ureja ZDR v 172. in 173. členu.

Stalno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje je delavčeva pravica in dolžnost, pri tem pa je kot temeljni namen izobraževanja poudarjena ohranitev zaposlitve delavca. Delodajalec mora tako v skladu s potrebami delovnega procesa zagotoviti izobraževanje in tako preprečiti nastajanje razmer, v katerih bi bila dopustna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. Delodajalec ima pravico delavca napotiti na izobraževanje, obenem pa ima tudi delavec pravico, da sam kandidira, če izpolnjuje določene pogoje. Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem

se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo. Pravice do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja pa so navadno določene z zakonom.<sup>87</sup>

Posebnih odločitev Ustavnega sodišča glede izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja po ZDR nisem zasledila, je pa Ustavno sodišče sprejelo pomembno odločitev v zvezi z izobrazbenimi pogoji, ki je opisana v nadaljevanju.

Sprememba izobrazbenih pogojev za opravljanje določenega dela.  
(Ustavno sodišče, U-I-14/97 z dne 19.11.1998.)

V obravnavani zadevi gre za to, da je Zakon o graditvi objektov (Ur. list SRS, št. 34/1984, 29/1986 in Ur. list RS, št. 40/1994, 69/1994, 59/1996), v nadaljevanju ZGO, s spremembami določil strožje izobrazbene pogoje za opravljanje del odgovornega projektiranja, zaradi česar je bilo vloženih kar nekaj pobud, ki jih je Ustavno sodišče sprejelo in združilo zaradi skupnega obravnavanja in odločanja. Glede izobrazbenih pogojev je Ustavno sodišče v tem primeru ugotovilo, da izpodbijane določbe niso bile v neskladju z Ustavo RS, saj ima zakonodajalec pravico, da zaradi varovanja javne koristi (dvig kvalitete, večja varnost) zviša izobrazbene zahteve za projektante objektov ter na novo uredi pogoje in način projektiranja in gradnje objektov. Vendar pa je bila ureditev ZGO v neskladju z ustavnimi pravicami do svobode dela, socialne varnosti ter z načelom zaupanja v pravo, ker ni določala prehodnega roka za prilagoditev na nove izobrazbene pogoje projektiranja za tiste posameznike, ki so pred uveljavitvijo le-teh izpolnjevali pogoje za projektiranje. Ustavno sodišče je tako naložilo zakonodajalcu, da mora neskladja z Ustavo RS odpraviti v določenem roku, do sprejema teh dopolnitev pa so lahko posamezniki, ki so pred spremembami izpolnjevali ustrezne pogoje, opravljali svoje delo enako kot prej.

#### **4.1.3.6 Disciplinska in odškodninska odgovornost delavca**

Disciplinsko in odškodninsko odgovornost delavca ureja ZDR v členih od 174. do 185. Disciplinsko odgovornost je potrebno obravnavati kot eno od oblik izvajanja delodajalčeve oblasti, ki pa je oziroma mora biti omejena z zakonom in avtonomnimi pravnimi viri. Njeno zakonsko urejanje ima predvsem varovalno funkcijo, saj varuje delavca pred nedopustnimi posegi v njegov delovnopравни položaj.<sup>88</sup>

Temeljna obveznost delavca je izpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Če delavec krši te obveznosti je disciplinsko odgovoren, delodajalec pa ima več možnosti. Za hujše in ponavljajoče kršitve lahko zoper delavca vodi postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Kolikor pa delodajalec oceni, da bo glede na vrsto in stopnjo kršitve delavca le blažje disciplinsko sankcioniral, da ta v bodoče ne bo več ponavljal kršitev, lahko po opravljenem disciplinskem postopku izreče delavcu kot disciplinsko sankcijo opomin. Denarno kazen, odvzem bonitet in druge podobne disciplinske sankcije lahko izreče

---

<sup>87</sup> glej Mežnar in Plešnik, 2002, str. 51

<sup>88</sup> Bohinc, 2004, str. 352

le, če jih določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Disciplinske sankcije ne smejo trajno spreminjati delovnopravnega položaja delavca.

Disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja delodajalec. V disciplinskem postopku mora delodajalec delavcu vročiti pisno obdolžitev ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor. Če delavec zahteva, mora delodajalec o uvedbi postopka pisno obvestiti tudi sindikat, katerega član je delavec, ki lahko poda o obtožbi svoje pisno mnenje. Zakon določa tudi zastaralne roke, po preteku katerih delodajalec ne more več voditi disciplinskega postopka ali izvršiti disciplinske sankcije.

Delavec je odškodninsko odgovoren delodajalcu za škodo, ki jo na delu ali v zvezi z delom povzroči delodajalcu. V zvezi z ugotavljanjem odškodninske odgovornosti delavca v okviru delovnega razmerja se uporabljajo pravila civilnega prava, kolikor ZDR ne določa posebnosti. Ena od teh posebnosti se nanaša na stopnjo krivde - delavec je dolžan povrniti delodajalcu škodo, ki jo povzroči namenoma ali iz hude malomarnosti, ne pa tudi škode, ki bi jo povzročil iz male malomarnosti. Če škodo povzroči več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren samo za svoj del, razen če se tega ne da ugotoviti in so vsi odgovorni po enakih deležih. Če več delavcev povzroči škodo z naklepnim kaznivim dejanjem so zanj solidarno odgovorni. Zakon omogoča, da se s kolektivno pogodbo lahko določijo pavšalni zneski odškodnine.<sup>89</sup>

Odločitev Ustavnega sodišča v zvezi z odškodninsko odgovornostjo delavcev nisem zasledila, je pa že večkrat odločalo o zadevah, ki so se nanašale na disciplinsko odgovornost delavcev. Potrebno je opozoriti, da je bila pred uveljavitvijo ZDR v veljavi ureditev, po kateri je bilo možno prenehanje delovnega razmerja zaradi izrečenega disciplinskega ukrepa. V zvezi s tem je bilo vloženi kar nekaj ustavnih pritožb, večina teh pa ni bila sprejeta v obravnavo. Ustavno sodišče je v preteklosti sprejelo odločitev U-I-79/93, v kateri je navedlo, da ne gre za kršitev načela enakosti pred zakonom, če zakon različno ureja disciplinski postopek za delavce v državni upravi v primerjavi z delavci v gospodarskih družbah. Zakonska ureditev, po kateri je bil predstojnik organa pristojen tako za uvedbo disciplinskega postopka kot za odločanje o disciplinski odgovornosti delavcev na prvi stopnji ni bila v nasprotju z načelom enakosti pred zakonom in načelom enakega varstva pravic. Sprejelo pa je tudi zanimivi odločitvi Up-173/96 in U-I-250/01.

Disciplinski postopek v razmerju do kazenskega.  
(Ustavno sodišče, Up-173/96 z dne 4.11.1999.)

Ustavno sodišče je v tej odločitvi zapisalo, da odločitev o disciplinski odgovornosti ne pomeni tudi odločitve o kazenski odgovornosti storilca. Gre namreč za dva ločena in samostojna postopka, zaradi česar tudi odločitev o disciplinski odgovornosti ne pomeni kršitve domneve nedolžnosti iz 27. člena Ustave RS. Tudi v odločitvi Up-295/05 z dne 7.2.2006 je Ustavno sodišče zavzelo podobno stališče in zapisalo, da so pravice iz 27., 28. in 29. člena Ustave RS, in sicer domneva nedolžnosti, načelo zakonitosti v kazenskem pravu in pravna jamstva v kazenskem postopku, svojstvene za kazenski postopek in se ne raztezajo na civilne postopke.

---

<sup>89</sup> po Kresal et al., 2008, str. 87, 88

Posebna ureditev kršitev delovnih obveznosti.  
(Ustavno sodišče, U-I-250/01 z dne 11.9.2003.)

Navedena odločitev Ustavnega sodišča se nanaša na določbo Zakona o delovnih razmerjih iz leta 1990. Ustavno sodišče je zavrnilo pobudo za začetek postopka za oceno ustavnosti izpodbijane določbe ter ugotovilo, da je v skladu z načelom individualizacije sankcije delodajalec lahko prilagodil kršitve delovnih obveznosti ter jih uredil s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom, naravi svoje dejavnosti primerno. S tem so bile namreč lahko upoštewane posebnosti delovnega področja posameznega delodajalca pri oblikovanju pravil ravnanja in vedenja zaposlenih.

#### **4.1.4 Varstvo pravic zaposlenih**

Slovenska zakonodaja je v svoj pravni red vnesla številne norme mednarodnega delovnega prava na področju varstva posebnih kategorij delavcev, in sicer šibkejših, ki potrebujejo dodatno delovnopravno varstvo. Pri tem ZDR ni edini predpis, upoštevati je treba še predpise s področja starševstva in družinskih prejemkov, invalidskega in pokojninskega varstva, in podobne. Kljub temu pa ZDR vsebuje posebno poglavje, ki v členih od 186. do 203. ureja varstvo: žensk, delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, invalidov in starejših delavcev.<sup>90</sup>

Zakonska ureditev tega področja poudarja posebno varstvo žensk v zvezi z materinstvom in nosečnostjo. Prav tako veljavna delovna zakonodaja vsebuje nekaj določb, ki zagotavljajo posebno varstvo le ženskam, in sicer prepoved nalaganja posebno težkih del in del pod zemljo delavkam ter omejevanje nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu. Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. Namen tega posebnega varstva v zvezi s starševstvom je tudi to, da delavkam in delavcem omogoči ustrezno usklajevanje njihovih delovnih in družinskih obveznosti.

Za mladoletne delavce veljajo posebna pravila o prepovedi opravljanja težkih del, omejitvah trajanja delovnega časa, odmoru, tedenskem počitku, relativni prepovedi nočnega dela in povečanem letnem dopustu.

Invalidom, ki se zaposlijo pri delodajalcu, mora delodajalec zagotavljati opravljanje ustreznega dela s polnim ali krajšim delovnim časom glede na preostalo ali spremenjeno delovno zmožnost in tudi nadomestilo plače v zvezi z uveljavljanjem teh pravic v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Enako velja za obveznosti delodajalca v primerih, ko obstaja neposredna nevarnost za nastanek invalidnosti.<sup>91</sup> Glede drugih predpisov, ki urejajo posebno varstvo invalidov je potrebno omeniti Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (Ur. list RS, št. 63/2004, 72/2005, 100/2005, 114/2006, 16/2007, 14/2009), v nadaljevanju

---

<sup>90</sup> glej Bohinc, 2004, str. 378

<sup>91</sup> glej Vodovnik, 2006, str. 112, 113



ZZRZI, ki ureja kvotni sistem zaposlovanja invalidov, o katerem je že odločalo tudi Ustavno sodišče.

Posebno varstvo uživajo tudi delavci, starejši od 55 let, in sicer glede krajšega delovnega časa v primeru delne upokojitve, omejitve nadurnega in nočnega dela, prav tako pa imajo tudi pravico do daljšega letnega dopusta.

Vse navedene kategorije zaposlenih razen mladoletnih delavcev, uživajo tudi relativno pravno varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Delovna zakonodaja se staranju delovne sile prilagaja, pri čemer so nekateri ukrepi pozitivni – prepoved diskriminacije, drugi pa lahko, kljub dobremu namenu, dosežejo prav nasprotno učinke. Tako na primer lahko prepoved odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga starejšim delavcem negativno vpliva na zaposlovanje starejših brezposelnih delavcev, dodatki za delovno dobo lahko za delodajalca pomenijo le večji strošek brez zagotovila, da ima delavec za konkretno delo res ustrezne izkušnje, odpravnina ob upokojitvi, ki jo je dolžan izplačati zadnji delodajalec, pa tudi prav gotovo ne vpliva na to, da bi delodajalci zaposlovali starejše delavce pred upokojitvijo.

Kot sem omenila, je Ustavno sodišče na obravnavanem področju že odločalo o pravicah invalidov, določenih z ZZRZI, in sprejelo v nadaljevanju opisano odločitev.

Kvotni sistem zaposlovanja invalidov po ZZRZI.  
(Ustavno sodišče, U-I-36/06 z dne 5.2.2009.)

Določba ZZRZI, po kateri morajo delodajalci, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev, zaposliti določen delež invalidov glede na celotno število zaposlenih, t.i. kvoto<sup>92</sup>, posega v pravico teh delodajalcev do svobodne gospodarske pobude. Vendar pa je Ustavno sodišče ugotovilo, da je določitev kvot v javno korist in da teža posledic opisane omejitve ne posega prekomerno v pravico delodajalcev do svobode zaposlovanja, zato ni v neskladju z Ustavo RS. Temeljni namen tega zakona je namreč povečati zaposljivost invalidov in z odstranjevanjem ovir ter ustvarjanjem enakih možnosti vzpostaviti pogoje za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela.

Prav tako po oceni Ustavnega sodišča ta ureditev ni v neskladju z načelom enakosti pred zakonom, saj je imel zakonodajalec razumne razloge, zaradi katerih kvote veljajo le za tiste delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev. Gre za ukrep spodbujanja oziroma olajševanja pogojev za razvoj majhnega podjetništva, saj bi takšna obveznost lahko čezmerno obremenila manjše delodajalce, zmanjšala njihovo konkurenčnost in ogrozila njihov obstoj. Poleg tega so položaji delodajalcev, ki opravljajo različne dejavnosti različni, zato tudi ni sporno, da je višina kvote različna glede na dejavnost delodajalca. Te dejavnosti se že po naravi stvari zelo razlikujejo glede na možnost zaposlovanja invalidov. Izpodbijana ureditev tako ni v neskladju z Ustavo RS.

---

<sup>92</sup> To kvoto določi Vlada Republike Slovenije na predlog Ekonomsko socialnega sveta z uredbo, pri čemer je glede na dejavnost delodajalca lahko različna, ne more pa biti nižja od 2% ali višja od 6% od števila vseh zaposlenih delavcev.

Ustavno sodišče je sprejelo tudi nekaj odločitev glede starejših delavcev, pri čemer gre tu predvsem za odločitve o posebnih pravicah starejših delavcev v primeru prenehanja delovnega razmerja in prejemanja nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Kot primer sta v nadaljevanju opisani odločitvi U-I-282/94 in U-I-216/99.

Podaljšanje izplačevanja nadomestila za primer brezposelnosti starejšim delavcem.  
(Ustavno sodišče, U-I-282/94 z dne 18.10.1995.)

Ustavno sodišče je odločilo, da tedaj veljavna določba zakona o zavarovanju in zaposlovanju za primer brezposelnosti, ki je omogočala podaljšanje izplačevanja nadomestila za primer brezposelnosti samo tistim starejšim delavcem, ki jim ni bilo mogoče zagotoviti zaposlitve ter jim je do izpolnitve pogojev za upokojitev manjkalo največ tri leta<sup>93</sup>, ni bila v neskladju z ustavno pravico do socialne varnosti in tudi ne v nasprotju z načelom enakosti pred zakonom. Možnost podaljšanja izplačevanja denarnega nadomestila za starejše delavce je namreč temeljila na načelu solidarnosti, po katerem je bila določeni kategoriji težje zaposljivih brezposelnih delavcev zagotovljena socialna varnost v okviru sistema zavarovanja za primer brezposelnosti. Pri tem je šlo za legitim in ustavno dopusten cilj oziroma namen zakonodajalca in ne za kršitev ustavnih pravic.

Pravice starejših presežnih delavcev.  
(Ustavno sodišče, U-I-216/99 z dne 24.1.2002.)

V tem primeru je pobudnikom prenehalo delovno razmerje kot trajno presežnim delavcem. Zavod za zaposlovanje jim je izdal odločbe o priznanju pravice do denarnega nadomestila na podlagi določb takratne nove zakonske ureditve<sup>94</sup>, s tem pa naj bi bili prikrajšani v svojih pravicah. Delodajalec jim je v postopku določanja trajno presežnih delavcev (po stari ureditvi) zagotavljal večji obseg pravic. Določba nove ureditve pa je zagotavljala pravice po prejšnjem zakonu samo tistim starejšim presežnim delavcem, ki jim je do upokojitve manjkalo do 5 let zavarovalne dobe, kar je po mnenju pobudnikov v neskladju z Ustavo RS. Ustavno sodišče je v odločitvi zapisalo, da je šlo za prehodno določbo ter da je bila posebna in drugačna ureditev starejših delavcev v primerjavi z drugimi presežnimi delavci v razumni povezavi s takratno zakonsko ureditvijo presežnih delavcev, med katerimi so bili nekateri še posebej varovani. V tem primeru torej ni šlo za kršitev načela enakosti pred zakonom in drugih ustavnih pravic, temveč so za drugačno obravnavo starejših delavcev obstajali stvarni in razumni razlogi.

Glede varstva pravic žensk, delavcev zaradi nosečnosti in starševstva ter mladoletnih delavcev sprejetih odločitev Ustavnega sodišča nisem zasledila.

---

<sup>93</sup> Možnost podaljševanja izplačevanja tega nadomestila je bila kasneje odpravljena.

<sup>94</sup> Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. list RS, št. 69/1998).

## 4.2 KOLEKTIVNA DELOVNA RAZMERJA

Kolektivna delovna razmerja so v načelu razmerja med predstavniškimi organizacijami delavcev in delodajalcev pa tudi posameznih delodajalcev. Redko so to razmerja med določenimi skupinami delavcev in delodajalcem (na primer pri stavki). Kolektivna delovna razmerja se urejajo s posebnimi akti – kolektivnimi pogodbami, ki imajo dva dela: obligacijski in normativni del. Prvi je pogodba in ureja pravna razmerja med strankami kolektivne pogodbe, drugi pa je norma, pravni vir, ki je predvsem podlaga za sklepanje kolektivnih pogodb, pa tudi za odločanje v morebitnem delovnem sporu. Podlage za kolektivna delovna razmerja najdemo že v Ustavi RS, posebej v členih 75. (soodločanje), 76. (sindikalna svoboda) in 77. (stavka). Te določbe so umeščene v poglavje o gospodarskih in socialnih razmerjih, kar pa ne spremeni dejstva, da gre za ustavno zagotovljene človekove pravice in temeljne svoboščine.<sup>95</sup>

### 4.2.1 Soodločanje in sodelovanje delavcev pri upravljanju

V organizacijah, v katerih zaposleni opravljajo delo, je njihov spremenjeni položaj v novi pravni ureditvi tak, da imajo zaposleni zagotovljene široke pravice sodelovanja pri odločanju o ureditvi delovnih razmer. Gre za soodločanje pri kolektivnih pogajanjih. Zakonska jamstva za soodločanje oziroma sodelovanje delavcev pri upravljanju na drugih upravljavskih področjih so ožja, v celoti pa ostajajo v veljavi pravna jamstva, ki delavcem zagotavljajo, da si v odnosih z nosilci kapitala izborijo širše pravice do vplivanja na sprejemanje odločitev tudi na teh področjih. Delavska participacija pri odločanju v ožjem smislu, torej sodelovanje kolektiva delavcev pri sprejemanju odločitev v organizaciji je mlada prvina v razvoju demokratičnih razmerij med nosilci dela in kapitala v svetu. Najbolj je uveljavljena v državah z visoko civilizacijsko in kulturno stopnjo ter tradicijo – zlasti srednjeevropske in skandinavske države, medtem ko v južni Evropi in drugod po svetu v navedenem smislu ni tako razvita.<sup>96</sup> Evropska študija iz leta 2005 je pokazala, da je najmočnejše ekonomije mogoče najti tam, kjer zaposleni uživajo obsežne pravice glede sodelovanja njihovih predstavništev v organih družb, kar močno nasprotuje še vedno prisotnemu mnenju, da soodločanje poslabšuje ekonomsko učinkovitost.<sup>97</sup>

Slovenija spada med države s širšimi pravicami glede delavske participacije na ravni organov družb. Ustava RS v 75. členu določa, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Ta pravica je umeščena v III. poglavje Ustave RS, kjer se uporabljajo pojmi, ki niso povsem opredeljeni, temveč jim daje vsebino in začrta njihove meje šele zakonodaja. Naslovnik pravice do soodločanja so delavci v gospodarskih organizacijah in zavodih

---

<sup>95</sup> Kukec, 2007, str. 48, 53

<sup>96</sup> Vodovnik, 2006, str. 86, 87

<sup>97</sup> Študija Sigurta Vitolsa, raziskovalca - seniorja v Znanstvenem centru za socialne študije v Berlinu, z naslovom »Soodločanje in ekonomska učinkovitost v Evropi« naročena s strani Evropskega sindikalnega inštituta v Bruslju.

(torej so zajete tudi negospodarske organizacije), vključno z javnimi zavodi, ki opravljajo javno službo, na primer na področju vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, socialnega varstva, otroškega varstva, invalidskega varstva, socialnega zavarovanja in drugih podobnih dejavnosti. Sem pa ne sodijo organi državne uprave in lokalne samouprave, kar je posebnost, na katero je potrebno opozoriti.

Kot posledica te ustavne določbe je bil leta 1993 sprejet Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. list RS, št. 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 42/2007, 23/2009), v nadaljevanju ZSDU. Gre za temeljni oziroma splošni predpis, ki ureja uresničevanje pravice do soodločanja. Za posamezna področja so tu nekateri področni zakoni – na primer za banke, gospodarske javne službe, o nekaterih pa je že odločalo tudi Ustavno sodišče (bančništvo, zavarovalništvo, energetski zakon). Za zavode posebne zakonske ureditve še ni, saj je bil zakon o tem sprejet še pred Ustavo RS in je bil na temo soodločanja na podlagi odločbe Ustavnega sodišča, v letu 1996 dopolnjen le glede sestave sveta zavoda kot edinega organa, preko katerega lahko vsi zaposleni v zavodih uresničujejo pravico do soupravljanja.<sup>98</sup>

ZSDU določa pravico delavcev, da izvolijo svet delavcev, v manjših organizacijah pa svojega delavskega zaupnika. Med temi organi in managementom teče proces obveščanja, skupnih posvetovanj in soodločanja o zadevah, ki jih določa zakon ali dogovor obeh strani. Zakon ureja pogoje za delovanje omenjenih delavskih voljenih predstavništev oziroma organov, njihovo varstvo ter način oziroma postopek razreševanja morebitnih sporov med stranema. Vsebuje tudi kazenske določbe, s katerimi so sankcionirana nedopustna ravnanja delodajalca, če bi ta oviral ali preprečeval delavcem uveljavljanje njihovih participativnih pravic. Ob upoštevanju zgodovinskih, mednarodnopravnih ter primerjalnopravnih značilnosti sodelovanja delavcev pri odločanju je mogoče v sprejetem zakonu najti značilnosti, ki jih je ustrezno označiti kot načela urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji, in sicer:

- Načelo univerzalnosti, ki nas opozarja, da participativnih pravic ni mogoče priznati le nekaterim skupinam zaposlenih, ker bi to ogrozilo ustavno načelo enakopravnosti.
- Načelo zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participativnih razmerij, pri katerem je pomembno to, da zakon v okviru zakonskega minimuma določa le temeljne oblike in načine sodelovanja delavcev pri upravljanju ter dopušča participativni dogovor obeh strani o razširitvi teh pravic. Prav tako delavskim predstavništvom ne preprečuje, da ne bi pristala na uveljavljanje ožjih pravic, kot jih sicer jamči zakon, ali le dela teh pravic.
- Načelo pravice do samopomoči zaposlenih, kjer je upoštevano to, da je v razmerjih med delavci in delodajalci delavska stran šibkejša in odvisna od delodajalca. Slednji lahko uporabi svojo moč in oblast in s tem krši pravila, ki delavcem priznavajo pravico do sodelovanja pri odločanju, zaradi česar je delavskim predstavništvom priznana pravica zadržati uresničitev odločitve delodajalca.

---

<sup>98</sup> glej Kukec, 2007, str. 54, 160

- Po načelu arbitražnega reševanja sporov in omejenega sodnega varstva zakon, v primeru da katera od strank krši obveznosti iz participativnih razmerij, praviloma ne dopušča neposrednega sodnega varstva temveč zahteva, da poskušata stranki razrešiti medsebojni spor pred arbitražo. Šele če tako ne odpravita nesporazuma, se lahko uvede sodni postopek.<sup>99</sup>

Nekateri zagovarjajo stališče, da gre pri sistemu delavskega soupravljanja, kakršnega med drugim uveljavlja tudi naša zakonodaja, v bistvu za eno izmed konkretnih pojavnih oblik sodobnega koncepta participativnega managementa, katerega cilj je doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij. Zato bi moral biti razvoj tega sistema znotraj podjetij vsekakor ena pomembnih nalog kadrovske službe in ne le skrb sindikatov.<sup>100</sup>

Institut »sodločanja« po naši zakonodaji vsekakor zagotavlja svetu delavcev izjemno pomembno in odgovorno vlogo pri vključevanju v poslovno odločanje v podjetju. Hkrati pa je zelo pomembna tudi njegova vloga na področju urejanja delovnih razmerij v podjetju, pri čemer se vlogi sveta delavcev in sindikata pogosto prepletata in dopolnjujeta, zato je priporočljivo in nujno njuno tesno partnersko sodelovanje, saj le to v današnjih razmerah in ob veljavni zakonodaji, lahko zagotovi učinkovito varovanje interesov in pravic zaposlenih v delovnih razmerjih.<sup>101</sup>

Ustavno sodišče je sprejelo že kar nekaj odločitev na temo sodelovanja delavcev pri upravljanju, opisi le-teh pa sledijo v nadaljevanju.

Participacija zaposlenih pri odločanju v javnih zavodih.  
(Ustavno sodišče, U-I-104/92 z dne 7.7.1994.)

Zanimiva je ustavnosodna praksa glede participacije zaposlenih pri odločanju v javnih zavodih. V odločitvi U-I-104/92<sup>102</sup> je Ustavno sodišče navedlo, da so določbe zakonov, in sicer Zakona o zavodih (Ur. list RS, št. 12/1991), Zakona o zdravstveni dejavnosti (Ur. list RS, št. 9/1992) in Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Ur. list RS, št. 12/1991-I) v neskladju z Ustavo RS, saj razen udeležbe delavskih predstavnikov v sestavi organa upravljanja zavoda, to je v svetu zavoda, kot edini možni obliki, ne določajo še kakšne druge oblike kolektivnega uresničevanja pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju zavoda, v kateri bi bili udeleženi vsi zaposleni delavci. Izpodbijana ureditev zato ne more pomeniti samo določitev načina in pogojev uresničevanja pravic v smislu ustavne določbe, temveč gre za poseg v samo pravico, saj je celi skupini delavcev ne priznava.<sup>103</sup> Ta ustavna odločba je še posebej poudarila nujnost strogega spoštovanja zgoraj opisanega načela univerzalnosti.

<sup>99</sup> po Vodovniku, 2006, str. 88-90

<sup>100</sup> glej Gostiša, 1999 ter 1996, str. 136

<sup>101</sup> glej Bakovnik, 2003.

<sup>102</sup> enako tudi U-I-125/92 in U-I-64/94

<sup>103</sup> glej Kuček, 2007, str. 160

(Ustavno sodišče, U-I-276/05 z dne 5.7.2007.)

Podobno velja za odločitev U-I-276/05. Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo (Ur. list RS, št. 96/02, 53/07) v svojih določbah izključuje možnost sodelovanja delavcev v svetu javnih zavodov na področju kulture. Delavci imajo sicer pravico do sodelovanja v strokovnem svetu javnega zavoda na področju kulture, vendar glede na zakonske pristojnosti tega organa, sodelovanja v tem primeru ni mogoče šteti za način uresničevanja pravice iz 75. člena Ustave RS. Ureditev, po kateri delavcem v večjih javnih zavodih na področju kulture ni zagotovljena nobena oblika kolektivnega uresničevanja pravice do sodelovanja pri upravljanju zavoda, je zato v neskladju s 75. členom Ustave RS.

(Ustavno sodišče, U-I-53/95 z dne 29.1.1998 in U-I-78/97 z dne 17.6.1999.)

Tudi v obeh navedenih odločitvah glede določb Zakona o gozdovih (Ur. list RS, št. 30/1993) in Zakona o Agenciji Republike Slovenije za plačilni promet, nadziranje in informiranje (Ur. list RS, št. 48/1994, 58/1995) je Ustavno sodišče zavzelo stališče, da navedena zakonska ureditev ni v skladu z Ustavo RS, saj v okviru določb o upravljanju zavoda, ne ureja tudi sodelovanja delavcev pri njegovem upravljanju, čeprav je to ustavna pravica, ki je zagotovljena tudi delavcem javnega zavoda. Povsem jasno je, da slednje ni mogoče izključiti – tudi ne na tak način, da se je ne uredi, saj se s tem dejansko prepreči možnost njenega uresničevanja.

(Ustavno sodišče, U-I-160/03 z dne 19.05.2005.)

V odločitvi U-I-160/03 je Ustavno sodišče ugotovilo neustavnost Zakona o Radioteleviziji Slovenija (Ur. list RS, št. 18/1994, 29/1994, 88/1999, 90/1999 in 79/2001). Zakonodajalec se je odločil, da bo kolektivne oblike uresničevanja pravice do soupravljanja delavcev v zavodih uredil s posebno zakonodajo, vendar je brez stvarno utemeljenih razlogov odlagal sprejem napovedane zakonske ureditve, zaradi česar je kršil načelo zaupanja v pravo iz 2. člena Ustave RS.

Predpisano najmanjše število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe glede na število zaposlenih.

(Ustavno sodišče, U-I-302/97 z dne 15.6.2000.)

Po izpodbijanem 79. členu ZSDU iz leta 1993 se število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu določi s statutom družbe, vendar ne more biti manjše od tretjine članov nadzornega sveta v družbi, v kateri je zaposlenih do 1000 delavcev, in ne manjši od polovice v družbi, v kateri je zaposlenih več kot 1000 delavcev. Določba tako predpisuje najmanjše število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe. Na strani delavcev gre za pravico, na drugi strani pa za obveznost vedno, kadar družba ima nadzorni svet.<sup>104</sup>

Gre za kolizijo med ustavnima pravicama do lastnine in svobodne gospodarske pobude na eni ter ustavno pravico delavcev do soodločanja na drugi strani. V 15.

---

<sup>104</sup> Primere, kdaj je nadzorni svet obvezen organ družbe določa Zakon o gospodarskih družbah.

členu Ustave RS je določeno, da so človekove pravice in temeljne svoboščine omejene le s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa Ustava RS. Potrebno je spoštovanje načela sorazmernosti pri omejevanju ustavnih pravic. Poseg v prvi dve pravici bi bil tako dopusten samo na način, ki bi ju ob učinkovitem zagotavljanju pravice do soodločanja, prizadeval le v najnujnejšem in najmanjšem obsegu.

Ustavno sodišče je presodilo, da izpodbijana ureditev ni v neskladju z Ustavo RS, kolikor predvideva kot način sodelovanja delavcev pri upravljanju tudi sodelovanje njihovih predstavnikov v nadzornem svetu večjih delniških družb. Vendar v delu, kjer določa najmanj polovično število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu, prekomerno poseže v pravico lastnikov (delničarjev) do lastnine in svobodne gospodarske pobude, zato jo je moral zakonodajalec spremeniti. Uresničevanje pravice do soodločanja namreč zagotavlja tudi manj kot polovična zastopanost predstavnikov delavcev v nadzornem svetu. Prav tako pa obvezna paritetna sestava nadzornega sveta lahko povzroči nepotrebne težave in spore ali celo blokado odločanja, ter pripelje tudi do tega, da nadzornih svetov ne bo tam, kjer njihovo oblikovanje ne bo obvezno že po zakonu.

Določeno drugačno število profesionalnih članov v svetu delavcev javnega podjetja s posebnim zakonom, kot je to določeno s splošnim - ZSDU.  
(Ustavno sodišče, U-I-92/94 z dne 7.12.1995.)

V obravnavani zadevi je Ustavno sodišče odločilo, da izpodbijani določbi Zakona o načinu opravljanja in financiranja prometa na obstoječi železniški mreži ter reorganizaciji in lastninskem preoblikovanju javnega podjetja Slovenske železnice (Ur. list RS, št. 71/1993), v nadaljevanju ZNOFP, nista v neskladju z Ustavo RS. Določbi po mnenju pobudnika omejujeta pravico delavcev do sodelovanja pri upravljanju v javnem podjetju Slovenske železnice ter delavce postavljata v neenakopraven položaj nasproti drugim delavcem v gospodarskih družbah.

75. člen Ustave RS določa, da način in pogoje za delavsko soodločanje ureja zakon, to je ZSDU. Vendar pa le-ta kot sistemski zakon po lastni določbi med drugim tudi za javna podjetja velja samo, če ni s posebnim zakonom določeno drugače. V tem primeru pa imamo takšen poseben zakon, in sicer ZNOFP.

Ustavno načelo enakosti pred zakonom zakonodajalcu ne preprečuje, da bi pravna razmerja urejal različno, ga pa zavezuje, da mora enaka razmerja urejati enako, različna pa različno. Ne sme pa razlikovati samovoljno ter brez stvarnega opravičila. Izpodbijana določba tretjega odstavka 16. člena ZNOFP določa drugačno – manjše število profesionalnih članov v svetu delavcev javnega podjetja Slovenske železnice kot ZSDU (namesto 17 poklicnih članov le 5), kar pa po oceni Ustavnega sodišča sodi v polje prostega odločanja zakonodajalca. V zakonodajalčevo odločitev bi Ustavno sodišče poseglo samo v primeru, če bi bila očitno nerazumna ali pa v očitnem neskladju z namenom, ki ga ureditev zasleduje, kar pa ni, saj upošteva dva razloga za drugačno ureditev – posebno dejavnost in veliko število delavcev javnega podjetja Slovenske železnice. Ustavno sodišče dodaja, da se z izpodbijano določbo le zmanjšuje (ne pa ukinja) ena od olajšav sveta delavcev in s tem na najblažji način

posega v pravico delavcev do sodelovanja pri upravljanju in tako bistveno ne vpliva na učinkovitost uresničevanja te pravice.

Odločitev ni bila sprejeta soglasno. Sodnik mag. Krivic je podal ločeno odklonilno mnenje, saj po njegovem stališču izpodbijani zakon nasprotuje tako načelu enakosti pred zakonom, kakor tudi ustavni pravici do delavskega soodločanja. Dodaja, da Ustavno sodišče obeh pravic ne bi smelo obravnavati izolirano, temveč v medsebojni povezavi. Poudarja, da izpodbijana zakonska ureditev krši pravico do delavskega soodločanja prav s tem, ko železničarjem eno od teh pravic (do poklicnih članov sveta delavcev) bistveno zožuje v primerjavi z vsemi drugimi. Prav tako meni, da bi ureditev obravnavane pravice lahko spadala v polje proste presoje zakonodajalca le v primeru, ko bi šlo za nekaj, kar lahko zakonodajalec po svoji volji da ali ne, ne pa kadar gre za zakonsko urejanje specifične ustavne pravice do soodločanja.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju na posebnih področjih – zavarovalništvo, gospodarske javne službe na področju energetike ter bančništvo.  
(Ustavno sodišče, U-I-131/00 z dne 6.3.2003 in U-I-250/00 z dne 15.5.2003.)

Z odločbo U-I-131/00 je Ustavno sodišče razveljavilo določbe Zakona o zavarovalništvu (Ur. list RS, št. 13/2000, 91/2000, 21/2002), ki so delavcem v zavarovalniških delniških družbah omejevale pravico do sodelovanja pri upravljanju v primerjavi z drugimi delniškimi družbami in so v neskladju z načelom enakosti. Po izpodbijanih določbah delavski direktor v zavarovalniški delniški družbi ni mogel biti član uprave te družbe, delavci zavarovalniške delniške družbe so imeli lahko največ eno tretjino svojih predstavnikov v nadzornem svetu (in ne najmanj, kot določa ZSDU), prav tako pa predstavniki delavcev v nadzornem svetu niso mogli sodelovati pri odločanju o nekaterih odločitvah iz pristojnosti nadzornega sveta.

Zgolj to, da je soupravljanje delavcev v zavarovalnicah z izpodbijanimi določbami urejeno drugače kot v ZSDU, ni v neskladju s 75. členom Ustave RS. Vendar pa so omejevanja pravice do sodelovanja pri upravljanju s posebnimi zakoni, ki urejajo posamezna gospodarska področja, dopustna le, če je to nujno potrebno zaradi specifik konkretne dejavnosti. Ustavno sodišče kljub temeljiti presoji ni našlo prav nobenih tehtnih razlogov za takšno diskriminatorno ureditev, zato je sporne določbe razveljavilo. Konkretna odločba Ustavnega sodišča pa ima vsekakor izjemen precedenčni pomen v okviru prizadevanj za obrambo vsaj dosedanje ravni delavskega soupravljanja v Sloveniji.<sup>105</sup>

Enako stališče je Ustavno sodišče zavzelo tudi v odločbi U-I-250/00, kjer je razveljavilo določbe 46. člena Energetskega zakona (Ur. list RS, št. 79/1999, 8/2000), četrto alineo istega člena tega zakona pa je razveljavilo le delno. Sodišče je ponovno navedlo, da zgolj to, da je soupravljanje delavcev v družbah, ki izvajajo gospodarske javne službe na področju energetike, z izpodbijanimi določbami tega zakona urejeno drugače kot v ZSDU, ni v neskladju s 75. členom Ustave RS. Vendar pa so določbe, ki omejujejo število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu (do največ ene tretjine), pravico do obveščanja ter pravico do skupnega posvetovanja v

---

<sup>105</sup> glej Gostiša, 2003.



neskladju z načelom enakosti iz drugega odstavka 14. člena Ustave RS. Navedeno razlikovanje, ki ga ureditev uvaja, ne temelji na razumnih in stvarno utemeljenih razlogih, saj izvrševanje naštetih pravic ne more ogroziti izvajanja gospodarskih javnih služb na področju energetike.

Določbo, ki govori o pravici zadržanja odločitve delodajalca, je Ustavno sodišče razveljavilo le v delu, kjer bi njeno izvrševanje lahko privedlo do tega, da delodajalec ne bi smel izvršiti določene odločitve, četudi bi bilo to nujno potrebno za nemoteno izvajanje gospodarske javne službe na področju energetike.

(Ustavno sodišče, U-I-140/01 z dne 4.12.2003.)

Podobno vprašanje je odprto tudi na področju bančništva. Ustavno sodišče je v odločitvi U-I-140/01 ugotovilo, da izpodbijana določba Zakona o bančništvu (Ur. list RS, št. 7/1999, 59/2001, 55/2003, 110/2003), ki določa posebnost glede sistema delavske participacije, saj zaposleni v banki ne morejo biti člani nadzornega sveta te banke, ni v neskladju z Ustavo RS. Po navedbah predlagateljice tovrstna ureditev brez utemeljenih razlogov delavcem bank onemogoča, da bi imeli svoje predstavnike v nadzornih svetih bank. Ustavno sodišče je ugotovilo, da izpodbijana določba sicer res preprečuje, da bi bili predstavniki delavcev v nadzornem svetu določene banke zaposleni v tej banki, ne izključuje pa možnosti, da bi bili zastopani po zunanjih predstavnikih, zato iz razlogov, ki jih navaja predlagateljica izpodbijani ureditvi ni mogoče očitati neustavnosti. Ustavnosti ureditve, po katerih so delavci bank v nadzornih svetih bank zastopani le po zunanjih predstavnikih pa Ustavno sodišče še ni presojalo.

#### Odločanje o skladnosti nekaterih določb ZSDU z Ustavo RS.

(Ustavno sodišče, U-I-268/06-35 z dne 5.3.2009.)

Ustavno sodišče je v tem primeru odločilo, da izpodbijane določbe ZSDU niso v neskladju z Ustavo RS. Prva je določba, po kateri navedeni zakon ne velja za podjetnike posameznike, ki imajo zaposlenih manj kot petdeset delavcev, kar pa ni v neskladju z ustavnim načelom enakosti, saj položaj zaposlenih v tem primeru ni primerljiv s položajem zaposlenih v družbi ali pri podjetniku z več kot petdeset zaposlenimi. Sledi določba, po kateri tiste osebe, ki so pooblaščenice za vodenje poslov nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev, vendar gre v tem primeru za ukrep zaradi konflikta interesov med poslovodnimi osebami družbe in delavci, zaradi česar ne gre za neskladnost s 75. členom Ustave RS. Ureditev določbe o posebnem varstvu delavca, ki je član sveta delavcev je na podlagi 75. člena Ustave RS prepuščena zakonodajalcu, kar zadošča tudi mednarodnim zahtevam. Izpodbijana je bila tudi določba, ki ureja participacijo delavcev v upravnem odboru drugače kot v nadzornem svetu, vendar pa položaja participacije delavcev v obeh organih ne gre enačiti, zato ni v neskladju z načelom enakosti. Sledi določba po kateri je v družbi z enotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, na predlog sveta delavcev eden izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru imenovan za izvršnega direktorja, pri čemer je Ustavno sodišče ugotovilo, da ne gre za neenakost položajev delavcev pri participaciji v organih družbe z enotirnim ter dvotirnim sistemom upravljanja. Zadnja izpodbijana določba pa je določba, po

kateri majhne družbe niso zavezane k uporabi določb o sodelovanju delavcev v organih družbe, kar pa ne pomeni, da gre za poseg v pravico iz 75. člena Ustave RS, temveč le za način izvrševanja te človekove pravice. Majhnih družb namreč ni mogoče enačiti s srednjimi oziroma velikimi družbami.

#### 4.2.2 Sindikalna svoboda

Pravica do sindikalne svobode je v Sloveniji samostojna ustavna pravica, opredeljena kot pravica do svobodnega ustanavljanja in delovanja sindikatov ter svobodnega včlanjevanja vanje in pomeni enega od posebnih vidikov pravice do združevanja. Sindikalno svobodo po eni strani štejemo za individualno pravico delavcev in delodajalcev, po drugi strani pa zajema tudi kolektivni vidik (pravice sindikata oziroma organizacije delodajalcev do različnih aktivnosti).<sup>106</sup>

V slovenski pravni ureditvi definicija sindikata s pravno normo ni določena. Vendar pa je iz uvrstitve te pravice v ustavi jasno razvidno, da gre za združenje delavcev, ki se zavzema za uveljavitev gospodarsko-socialnih interesov delavcev ter varstvo teh pravic. Pri opredelitvi sindikata pa si moramo pomagati s splošno priznanimi in ustaljenimi opredelitvami tovrstnega združenja. Običajno se v literaturi kot nujne prvine tovrstne organizacije zaposlenih označujejo:

- strukturiranost združenja delavcev,
- neodvisnost,
- trajni boj za izboljšanje gospodarskega in socialnega položaja delavcev,
- ustrezna moč za izvajanje pritiska.

Ob teh minimalnih pogojih, ki so splošni, imajo posamezni sindikati lahko še druge posebne značilnosti. Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Ur. list RS, št. 13/1993), v nadaljevanju ZRSin, je uredil vprašanje priznanja reprezentativnosti sindikatov in s tem tudi pooblastila za sklepanje kolektivnih pogodb. Glavni namen kolektivne pogodbe je, da med strankama kolektivne pogodbe, ki sta nosilki različnih interesov, pride do pogajanj in sporazuma. Cilj pogajanj je urediti delovne razmere in položaj oseb, za katere velja kolektivna pogodba. Pogajanja v zvezi s tem se ne začnejo na ničelnem izhodišču, saj vse moderne države delavcem zagotavljajo varstvo in pravice, ki jih imajo pri delu v delovnem razmerju, z zakonom. Kolektivna pogodba je sredstvo, s katerim sindikati s pogajanjem ali sredstvi pritiska dosežejo večjo ali manjšo razširitev omenjenih pravic oziroma varstva delavcev.<sup>107</sup> Kolektivne pogodbe so urejene z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Ur. list RS, št. 43/2006, 45/2008, 83/2009).

Pravica do sindikalne svobode pa sama pogojuje uresničevanje nekaterih drugih človekovih pravic in temeljnih svoboščin. In obratno. Zagotovljena je brez zakonskega pridržka, omejena je torej lahko le s pravicami drugih – predvsem podjetnikov oziroma delodajalcev in njihovimi pravicami do zasebne lastnine (33.

---

<sup>106</sup> glej Kuček, 2007, str. 71

<sup>107</sup> Vodovnik, 2006, str. 81, 82

člen Ustave RS) in svobodne gospodarske pobude (74. člen Ustave RS). Zaradi vsega tega uresničevanju pravice do sindikalne svobode, vključno s pravico do stavke, povsod po svetu posvečajo posebno pozornost, štejejo pa jo tudi za eno najpomembnejših človekovih pravic v svetu dela.<sup>108</sup>

Ustavno sodišče je že odločalo tudi o sindikalni svobodi, pri čemer je sprejelo zanimivo odločitev, da ZRSin ni v neskladju z Ustavo RS in ratificiranimi mednarodnimi pogodbami. Poglejmo zakaj.

#### Reprezentativnost sindikatov.

(Ustavno sodišče, U-I-57/95 z dne 5.2.1998.)

Pobudnik zatrjuje, da naj bi ZRSin državi omogočal poseganje v organiziranje sindikatov, kar je v nasprotju s 76. členom Ustave RS ter konvencijama MOD<sup>109</sup>. Meni, da je izdajanje odločb o hrambi statuta po 2. členu tega zakona nedopusten poseg ter se ne strinja s teorijo o reprezentativnosti sindikatov, saj je podlaga za izločanje nekaterih sindikatov – nereprezentativnih iz kolektivnega pogajanja, kar povzroča njihov neenakopraven položaj.

Ustavno sodišče je ugotovilo, da določbe 2. in 3. člena izpodbijanega zakona niso v neskladju z Ustavo RS in ratificiranimi mednarodnimi pogodbami. Država je upravičena vezati priznanje pravne osebnosti na hrambo statuta pri pristojnem državnem organu. Pri tem le ne sme predpisovati takih pogojev, ki bi posredno morda lahko posegli v pravico do svobodnega ustanavljanja sindikata. Pogoji, ki jih obravnavani zakon za izdajo odločbe predpisuje pa ne posegajo v pravico kogarkoli, da ustanovi sindikat, da skupaj z drugimi sprejme njegov statut in izbere predstavnike sindikata. Upravni organ dejstva le evidentira ter z odločbo ugotovi, da je sindikat postal pravna oseba.

Prav tako Ustavno sodišče ocenjuje, da 76. člena Ustave RS ne gre razlagati širše, kot je določeno v Evropski konvenciji o človekovih pravicah<sup>110</sup>, ki v načelu državam dopušča diskrecijo glede posvetovanja in sklepanja kolektivnih pogodb. Svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov ne pomeni, da je s tem sindikatom zagotovljena kot ustavna pravica tudi pravica do učinkovitosti.

Kadar gre za razmerja sindikatov do delodajalcev in države v zadevah s splošno veljavnostjo, je utemeljena rešitev, ki omogoča zastopanost tistih sindikatov, ki predstavljajo večino delojemalcev. S tem se je mogoče izogniti pretiranemu številu pogajalskih oziroma pogodbenih partnerjev, obravnavanju tudi zgolj parcialnih interesov ob reševanju splošno veljavnih vprašanj ter omogočiti lažje doseganje konkretnih rezultatov. Izkazan je torej stvarno utemeljen razlog za določitev nekaterih posebnih pravic »najbolj« reprezentativnih sindikatov, kadar gre za sodelovanje sindikatov z državo in delodajalci pri usklajevanju in urejanju vprašanj s splošno veljavnostjo oziroma pri odločanju o vprašanjih, ki se tičejo ekonomske in socialne

<sup>108</sup> Kukec, 2007, str. 54, 161

<sup>109</sup> Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic in Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja.

<sup>110</sup> Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Ur. list RS - MP, št. 7/1995)

varnosti vseh delojemalcev – ne samo tistih, ki so člani sindikata. Nobenemu sindikatu s tem ni odvzeta možnost, da nastopa kot predstavnik svojih članov pri uveljavljanju ali varstvu njihovih ekonomskih in socialnih interesov oziroma pri dogovarjanju ali sklepanju kolektivnih pogodb z delodajalci.

### 4.2.3 Pravica do stavke

Stavka je organizirana prekinitvev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela.<sup>111</sup> Pravica do stavke je po Ustavi RS (77. člen) pravica delavcev. Gre za individualno pravico, ki pa se lahko uresničuje le kolektivno, kot poudarja slovenska teorija.<sup>112</sup> Narava te pravice zahteva zakonsko ureditev njenega uresničevanja.

Zakonske omejitve pa imajo nekatere vsebinske in postopkovne razsežnosti. Stavko je treba vnaprej napovedati. Subjekti v sporu so dolžni pred začetkom stavke poskusiti razrešiti spor s sporazumevanjem. Če do sporazuma ne pride in delavci začnejo stavkati, morajo stavko organizirati in voditi tako, da to ne ogroža varnosti in zdravja ljudi in premoženja ter da so ohranjene možnosti za nadaljevanje dela po končani stavki. Delavcem, ki ne želijo stavkati, ni dopustno preprečevati, da bi delali.<sup>113</sup> Ustava dopušča zakonsko omejitev pravice do stavke, če to zahteva javna korist, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti. V Sloveniji še vedno velja jugoslovanski Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/91), v nadaljevanju ZStk, pravico do stavke in njene omejitve pa določajo tudi nekateri posebni zakoni (na primer ZJU ter področni zakoni o policiji, vojski, kontroli poletov, itd.).<sup>114</sup>

Delavci, ki opravljajo javno službo, torej lahko stavkajo le, če so izpolnjeni dodatni omejitveni pogoji. Stavka prav tako ne sme ogroziti izpolnjevanja mednarodnih obveznosti. Stavka je kot ustavna in splošna pravica zajamčena vsem kategorijam zaposlenih, vključno z zaposlenimi v državnih organih, pri čemer stavka v tem primeru ne sme bistveno ogroziti delovanja državnih organov.<sup>115</sup>

Ustavno sodišče je sprejelo že kar nekaj judikatov v zvezi s stavko in predvsem njeno zakonitostjo organiziranja.

#### Vežanost stavke na osebe v delovnem razmerju. (Ustavno sodišče, Up-236/96 z dne 24.9.1997.)

Ustavno sodišče je odločilo, da je sicer res, da je stavka organizirana prekinitvev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov z dela, vendar je pravica do stavke vezana na delavce, torej osebe v delovnem razmerju. Ravnanja drugih oseb, tudi če gre za uveljavljanje socialnoekonomskih interesov, ni mogoče opredeliti kot stavke (lahko gre za javno zborovanje kot izraz pravice iz 42. člena

---

<sup>111</sup> ZStk, prvi odstavek 1. člena

<sup>112</sup> Končar v: Kuček, 2007, str. 162

<sup>113</sup> Vodovnik, 2006, str. 91

<sup>114</sup> glej Kuček, 2007, str. 54

<sup>115</sup> Vodovnik, 2006, str. 91

Ustave RS). To velja tudi za bivše (odpuščene) delavce, ne glede na to, da svoje ravnanje opredelijo kot stavko zoper nekdanjega delodajalca in da je izvedeno v organizaciji sindikata.<sup>116</sup>

Izpodbijanje ZStk, ki določa pogoje za izvajanje stavke.

(Ustavno sodišče, U-I-230/96 z dne 28.10.1998.)

Ustavno sodišče je zavrnilo pobudo za začetek postopka za oceno ustavnosti ZStk. Pobudnik v zadevi izpodbija navedeni zakon nasploh, ker da dovoljuje administrativno vmešavanje države v delovanje sindikatov in delavcev, saj predpisuje pogoje za izvajanje stavke in s tem ruši naravno ravnotežje med delodajalci in sindikati oziroma delavci. Zatrjuje, da je zakon nasprotuje sindikalni svobodi (76. člen Ustave RS), pravici do stavke (77. člen Ustave RS) ter prvim desetim členom Konvencije MOD št. 87. Konkretno zakonu očita, da prepoveduje povzročanje materialne škode s stavko, čeprav mednarodno pravo opredeljuje stavko kot pravico povzročiti materialno škodo na osnovi nedela z namenom uveljavljanja pravic. Izrecno izpodbija še 3. člen zakona, ki določa, da mora stavkovni odbor napovedati stavko najpozneje pet dni pred dnevom, določenim za njen začetek, s čimer po mnenju pobudnika protežira delodajalca.

Ker je pobuda predlagala razveljavitev zakona v celoti, ne da bi konkretno pojasnila, zakaj in v čem so njegove posamezne določbe v neskladju z Ustavo RS, je Ustavno sodišče preizkušalo le, ali je v skladu z Ustavo RS, da zakonodajalec nekatera vprašanja pravice do stavke sploh ureja z zakonom. Ugotovilo je, da v tem smislu neskladja ni, saj je pravica do stavke ena od človekovih pravic take narave, da je način njenega uresničevanja treba predpisati z zakonom.<sup>117</sup> Tudi Konvencija MOD št. 87, na katero se pobudnik sklicuje, zakonodajno urejanje sindikalnih pravic – med katere sodi tudi pravica do stavke, posredno predvideva v 8. členu. Prav tako Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, ki ga je sprejela OZN določa, da se ta pravica uveljavlja po zakonih posamezne države. Zakonodajnega urejanja samega po sebi ni mogoče šteti za administrativno poseganje, izpodbijani zakon pa upravnim organom ne daje pooblastil.

Pri dolžnosti vnaprejšnje napovedi stavke, ki jo sicer vsebuje večina zakonov demokratičnih držav, gre za omejevanje ustavne pravice do stavke, ki pa vzdrži ustavnosodni test sorazmernosti. Njen temeljni namen je namreč preprečevati, da bi delodajalcu oziroma podjetju nastajala nesorazmerna škoda prav zaradi nepričakovanosti stavke ter mu omogočiti, da se s pravočasnim konstruktivnim pogajanjem stavki izogne. Stavka je po svoji naravi ogrožanje materialnih interesov delodajalca ali napad nanje, delodajalec pa je zaradi njene legalizacije bistveno omejen tudi pri izbiri sredstev, s katerimi bi se ji sicer lahko zoperstavil (disciplinski pregon, odpuščanje, materialni zahtevki,...). Ko zakonodajalec po eni strani uzakonja pravico do stavke, mora hkrati vsaj v najnujnejši meri spoštovati tudi ustavni pravici delodajalca do lastnine in do svobodne gospodarske pobude. Ustavno sodišče je

---

<sup>116</sup> glej Blaha v: Kukec, 2007, str. 163

<sup>117</sup> Ustava RS v drugem odstavku 15. člena določa, da je z zakonom mogoče predpisati način uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, kadar tako določa ustava, ali če je to nujno zaradi same narave posamezne pravice ali svoboščine.

tako ugotovilo, da je vnaprejšnja napoved stavke neogiben, najblažji in za delojemalce kar najmanj omejevalen ukrep za varstvo pravic delodajalca. Sklep je bil sprejet soglasno.

Nekateri teoretiki se kritično sprašujejo, ali je ustrezno, da je Ustavno sodišče o tej zadevi odločilo zgolj s sklepom in s tako skopo obrazložitvijo.<sup>118</sup> Vendar pa iz odločitve nedvomno izhaja, da obravnavani zakon ni v neskladju z Ustavo RS.

Zakonsko določena dela in naloge, ki jih morajo posamezne osebe v nekaterih službah opraviti tudi med stavko.

(Ustavno sodišče, U-I-193/93 z dne 7.4.1994.)

V tej zadevi gre za javni sektor, vključno z državno upravo, za zanimiv postopek za oceno ustavnosti, v katerem je bilo odločeno, da določbe 98. b člena Zakona o notranjih zadevah (Ur. list SRS, št. 28/1980, 27/1989 in Ur. list RS, št. 8/1990, 19/1991, 4/1992 in 58/1993), 122. a člena Zakona o izvrševanju kazenskih sankcij (Ur. list SRS, št. 17/1978 in Ur. list RS, št. 8/1990, 12/1992, 58/1993), 35. a člena Zakona o carinski službi (Ur. list RS, št. 1/1991 in 58/1993) ter 147. a člena Zakona o zračni plovbi (Ur. list SFRJ, št. 45/1986, 24/1988, 80/1989, 29/1990 in Ur. list RS, št. 59/1993), s katerimi so določena dela in naloge, ki jih morajo določene osebe opraviti tudi med stavko oziroma katerih opravljanje mora biti vedno zagotovljeno, niso v neskladju z Ustavo RS in ratificiranimi mednarodnimi pogodbami.

Najpomembnejši argument za navedeno odločitev je bil, da se je ustavodajalec očitno odločil, da dopusti omejevanje pravice do stavke po 77. členu po objektivnem kriteriju (glede na vrsto in naravo dejavnosti), čeprav oba mednarodna pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, ter o državljanskih in političnih pravicah, dopuščata omejevanje pravice tako po objektivnem, kot tudi po subjektivnem kriteriju (slednji izključuje pravico do stavke posameznim kategorijam delavcev, kot na primer policiji, pripadnikom oboroženih sil, itd.). Sodišču se je pri tem zdelo posebej pomembno poudariti, da Ustava RS pri dopuščanju zakonodajalčevih omejitvenih posegov uporablja izrazito raztegljive pojme in tako omogoča široko zakonodajalčevo vrednotenje in določanje, kako daleč bo omejil pravico do stavke v posamezni dejavnosti.<sup>119</sup> Nekateri avtorji v teoriji imajo do takšne interpretacije pomisleke.<sup>120</sup>

Ustavno sodišče ugotavlja tudi, da v nekaterih vrstah dejavnosti ni mogoče ostro ločevati objektivnega in subjektivnega omejevanja stavke ter da vsebinsko omejevanje stavke z natančno navedbo nalog, ki jih je med stavko zaradi javnega interesa treba opravljati, lahko pripelje do tega, da bo določenemu številu delavcev v nekaterih službah stavka dejansko prepovedana. Pomembno je torej to, da stavka ni prepovedana vsem delavcem v določeni dejavnosti, temveč le tistim pooblaščenim osebam, ki v času stavke opravljajo zadeve javne varnosti.

---

<sup>118</sup> glej Kuček, 2007, str. 164

<sup>119</sup> glej Kuček, 2007, str. 165

<sup>120</sup> Končar v: Kuček, 2007, str. 165

Obravnavana odločitev pa ni bila sprejeta soglasno. Sodnik mag. Krivic je podal odklonilno ločeno mnenje, ker je menil, da je sodišče napačno interpretiralo 77. člen Ustave RS, ter delno napačno interpretiralo mednarodni pakt o ekonomskih socialnih in kulturnih pravicah. Po mnenju mag. Krivica, bi moralo sodišče pojem »omejitev ustavne pravice« vedno interpretirati le kot omejitev v smislu določanja načina uresničevanja pravice do stavke, ne pa kot odvzem pravice (tudi v primeru, ko gre za javni interes). Če javni interes zahteva, da je zlasti pripadnikom policije in morda še komu drugemu treba pravico do stavke odvzeti, tako kot je to marsikje po svetu, potem naj bo to v ustavi jasno določeno.

(Ustavno sodišče, U-I-321/02 z dne 27.5.2004.)

V obravnavani odločitvi je Ustavno sodišče med drugim odločalo tudi o omejitvi pravice zdravnikov do stavke. V ZZdrS je določeno, da so zdravniki dolžni v času stavke izvajati tiste zdravniške storitve, katerih opustitev bi v kratkem času vodila v nepopravljivo hudo okvaro zdravja ali smrt, vse zdravstvene storitve za otroke do 18. leta starosti in za bolnike, starejše od 65 let, zdravstvene storitve v zvezi z nosečnostjo in porodom ter ukrepe za preprečevanje in obvladovanje nalezljivih bolezni. Ustavno sodišče je zapisalo, da z zakonsko ureditvijo pravice zdravnikov do stavke zakonodajalec zasleduje legitimen, stvarno upravičen cilj, poseg pa je tudi v skladu s splošnim načelom sorazmernosti. Odločilo je, da ureditev ni v neskladju z Ustavo RS, saj je tako zagotovljen kontinuiran dostop do najpomembnejših zdravstvenih storitev, ki so vitalnega pomena za življenje in zdravje prebivalcev, kar je nedvomno v javnem interesu.

(Ustavno sodišče, U-I-136/97 z dne 13.10.1999.)

Ustavno sodišče je ugotovilo, da Sklep Vlade št. 110-02/97-9 o opravljanju železniškega prometa med stavko (Ur. list RS, št. 26/1997) ni bil v neskladju z Ustavo RS in zakonom. Sindikati navajajo, da so za uresničevanje ustavne pravice do stavke dne 9.5.1997 napovedali stavko, Vlada pa je po njihovem mnenju v nasprotju z veljavno zakonodajo, povsem nepričakovano sprejela izpodbijani sklep, s katerim je enostransko omejila pravico do stavke.

Za delavce, zaposlene v Slovenskih železnicah, ureja stavko v skladu s 7. členom ZStk določba 9. člena ZNOFP, ki pravi, da morajo delavci v času stavke zagotavljati določen obseg železniškega prometa ter da se dela in naloge in način njihovega opravljanja med stavko določijo s kolektivno pogodbo. Tako so Slovenske železnice in reprezentativni sindikati v letu 1994 sklenili poseben dogovor o opravljanju železniškega prometa v času stavke, katerega so nameravali sindikati med stavko tudi spoštovati. Vendar pa Vlada navaja, da je ta dogovor veljal le za voznoredno obdobje 1994/95, s potekom le-tega pa je bistveni del dogovora – opredelitev vlakov, ki morajo voziti med stavko – prenehal veljati. Uprava in stavkovni odbor bi morala ob napovedi stavke uskladiti način vodenja stavke, vendar skupnega dogovora ni bilo mogoče doseči.

V obrazložitvi te odločbe se Ustavno sodišče sklicuje na prej opisano odločitev št. U-I-193/93, kjer je navedlo, da Ustava RS omejuje stavko po objektivnem kriteriju –

glede na vrsto in naravo dejavnosti, ugotovilo pa je tudi, da v nekaterih vrstah dejavnosti ne bo mogoče ostro ločevati objektivnega in subjektivnega omejevanja stavke ter da vsebinsko omejevanje stavke z natančno navedbo nalog, ki jih je med stavko zaradi javnega interesa treba opravljati, lahko pripelje do tega, da bo določenemu številu delavcev v nekaterih službah stavka dejansko prepovedana.

Prav tako 15. člen ZStk Vladi daje podlago za sprejem konkretnih ukrepov v primeru konkretne stavke, tako da lahko sprejme tudi predpis, s katerim prepreči nastanek nepopravljivih škodljivih posledic, ki bi zaradi stavke utegnile nastati. To velja ne glede na to ali sta kolektivna pogodba in posebni dogovor sprejeta ali ne. Vlada je tako izdala obravnavani sklep na podlagi ocene, da opravljanje železniškega prometa na način oziroma v obsegu, kot ga določa dogovor iz leta 1994, ne zagotavlja minimuma po 9. členu ZNOFP. Po ugotovitvah Ustavnega sodišča izpodbijani sklep prav tako ostaja v mejah zakonskih omejitev in ne omejuje pravice do stavke preko omejitev, določenih v prvem odstavku 9. člena ZNOFP, zato ni v neskladju s 77. členom Ustave RS. Seveda pa je sklep kot tak lahko veljal le za konkretno stavko v letu 1997 in se niti ni mogel sprejeti kot predpis za morebitne bodoče stavke. Odločba je bila sprejeta soglasno.

(Ustavno sodišče, U-I-345/94 z dne 11.12.1997.)

Sindikata prometa in zvez Slovenije ter Sindikat avtobusnega prometa in komunalnih dejavnosti Slovenije v tej zadevi izpodbijata določbo prvega odstavka 50. člena Zakona o prevozih v cestnem prometu (Ur. list RS, št. 72/94), po kateri morajo domači prevozniki, ki opravljajo prevoze oseb v cestnem prometu v času stavke zagotoviti izvajanje mednarodnega linijskega prevoza oseb, ki je določen z mednarodnimi pogodbami, v medkrajevnem, primestnem in mestnem prometu pa izvajanje nemotenega poteka prevozov oseb v okviru voznih redov (dnevna migracija). Po mnenju pobudnika, naj bi obravnavana določba delavcem v celoti onemogočala pravico do stavke ter generalno prepovedovala stavko vseh prevoznikov, ki opravljajo prevoze oseb v cestnem prometu, kamor spada tudi dnevna migracija, ki traja vsak dan, cel dan. Glede na to, da sindikata ne spadata med reprezentativne sindikate za območje države, je Ustavno sodišče njuni vlogi obravnavalo kot pobudi ter ugotovilo, da sindikat nima pravnega interesa za vložitev pobude za začetek postopka, saj določba ne ureja položaja delavcev, pač pa položaj delodajalcev, zato je pobudi zavrglo.

Izpodbijana določba nalaga obveznost prevozniku, ki pa ga je v kontekstu zakona razumeti kot delodajalca<sup>121</sup>, zato je ni mogoče razlagati tako, da bi na njeni podlagi delodajalec smel omejevati delavcem pravico do stavke.

Obravnavani sklep je Ustavno sodišče sprejelo s šestimi glasovi, dva sodnika pa sta glasovala proti.

---

<sup>121</sup> Zakon določa, da je domači prevoznik fizična ali pravna oseba s sedežem v Republiki Sloveniji, ki ima licenco za opravljanje prevoza oseb ali stvari v notranjem ali mednarodnem cestnem prometu.



## 5 ZAKLJUČEK

Delovna zakonodaja je zaradi svoje specifičnosti in mnogih sprememb v zadnjem času izjemno zahtevno pravno področje. Velikokrat tudi strokovnjaki tega področja ne morejo ugotoviti namena zakonodajalca, zaradi česar je pomembna sodna praksa in že ustaljene rešitve podobnih primerov. Na spletni strani slovenskega sodstva je zapisano, da je sodna praksa neformalen vir prava, ki deluje z močjo argumenta in zagotavlja enotno uporabo formalnih virov prava. Služi predvsem kot posvetovalno orodje in ni nujno neposredno uporabljiva v drugih primerih, saj se dejanske okoliščine v konkretnih primerih skoraj nikoli ne ponovijo v identični obliki, prav tako pa se s časom lahko spreminja tudi dojemnaje abstraktne norme. Navedeno sem ugotovila tudi pri analiziranju odločitev Ustavnega sodišča v delovnem pravu.

Kot sem omenila že v uvodnem poglavju moj namen ni bil podroben pregled celotne delovnopravne tematike, temveč izpostaviti probleme, ki se, ali pa so se pojavljali pri posameznih institutih delovnega prava. Zavedam se, da je zaradi obsežnosti obravnavanega področja izbor predstavljenih odločitev v diplomskem delu subjektiven in ozek, vendar kljub temu predstavlja probleme, ki se pojavljajo v ustavnosodni praksi ter neposredno vplivajo na življenje posameznih zakonov in njihovo udejanjanje v praksi.

Ustavno sodišče se je na področju delovnega prava ukvarjalo zlasti s presojo ustavnosti in zakonitosti predpisov ter z ustavnimi pritožbami, ki so bile vložene zoper odločitve delovnih sodišč. Temeljna ugotovitev glede ustavnih pritožb je, da jih veliko sploh ni bilo sprejetih v obravnavo. Naloga Ustavnega sodišča namreč ni to, da presoja, ali so sodišča pravilno ugotovila dejansko stanje ter pravilno uporabila materialno in procesno pravo, ampak zgolj ugotoviti ali so bile v sodnem postopku morebiti kršene človekove pravice ali temeljne svoboščine. V primeru, ko se ustavni pritožnik ne strinja s pravnim stališčem sodišča pa Ustavno sodišče ustavne pritožbe ne sprejeme v obravnavo.

Ustavno sodišče je sprejelo veliko število odločitev na področju individualnih delovnih razmerij. Iz ustavno sodne presoje v zvezi s diskriminacijo in enakostjo pred zakonom izhaja opredelitev diskriminacije kot nedopustnega razlikovanja na podlagi osebnih okoliščin. Za morebitno dopustno razlikovanje mora biti izkazan razumen in stvarno utemeljen razlog.

Glede pogodbe o zaposlitvi je pomembno to, da je pogodbeno svoboda pri sklepanju le-te omejena z zavezujočimi zakonskimi normami, zlasti glede zagotavljanja minimalnih pravic delavcev. Prav tako pa morata delavec in delodajalec upoštevati tudi po sklenitvi pogodbe uveljavljene zakone, kar je Ustavno sodišče zapisalo v odločitvi U-I-260/98.

V zvezi s konkurenčno prepovedjo in konkurenčno klavzulo je Ustavno sodišče zapisalo, da takšna prepoved ni že v načelu v neskladju z Ustavo RS. Vendar pa je dolžnost zakonodajalca skrbno pretehtati vsebino in obseg ter pravne posledice take

prepovedne norme ter zavarovati delavca pred nesorazmernim omejevanjem njegove svobode dela. Zelo pomembna je odločitev U-I-51/90, ki je uredila zagotovitev denarnega nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule.

Svoboda dela je pravica, ki se uresničuje neposredno na podlagi Ustave RS, zato je lahko omejena samo v primerih, ki so v Ustavi RS izrecno določeni, in s pravicami drugih. Takšno omejevanje je dopustno le v skladu z načelom sorazmernosti, kar poudarja tudi Ustavno sodišče. V zvezi s svobodo dela je Ustavno sodišče v več odločitvah zapisalo tudi, da si pobudniki napačno razlagajo vsebino in obseg te pravice. Ta zagotavlja vsakomur pravico do proste izbire zaposlitve, enako dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in določa prepoved prisilnega dela, ne zagotavlja pa trajnosti zaposlitve in še manj stalnosti zaposlitve na določenem delovnem mestu.

O prenehanju delovnega razmerja je Ustavno sodišče v svojih odločbah večkrat zavzelo jasno stališče, da lahko razloge za tako prenehanje določi le zakonodajalec. V določenih specialnih predpisih so lahko načini prenehanja delovnih razmerij urejeni tudi drugače. Ustavno sodišče še ni sprejelo nobene presoje, ki bi se nanašala na vsebinske zakonske zahteve v zvezi z redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po ZDR. Glede odpravnine je v odločitvi Up-63/03 zapisalo, da se tej pravici delavec ne more odpovedati, s čimer je poudarilo načelo varstva šibkejše stranke v delovnem razmerju. Za prenehanje delovnega razmerja v zvezi s prisilno poravnavo, stečajem in likvidacijo, kar je sedaj umeščeno v poglavje o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pa je pomembna odločitev U-I-17/94, na podlagi katere je Državni zbor zaradi zagotovitve pravic teh delavcev sprejel ZJSRS.

Ustavno sodišče je že velikokrat odločalo tudi o pravicah, obveznostih in odgovornostih zaposlenih. V zvezi s pripravništvom je vse vložene pobude zavrglo, ustavne pritožbe Up-146/99, ki govori o poskusnem delu, pa ni sprejelo v obravnavo. V zvezi s plačili za delo je že večkrat odločalo o ustavnosti ZRPJZ in ZSPJS. Pri slednjem je najbolj odmeven primer sodniških plač, v katerem je bila ugotovljena neskladnost ureditve z Ustavo RS. Ustavno sodišče je sprejelo tudi zanimivo stališče, po katerem imajo lahko določeni prejemki, kakor je regres, za odmero kriterije, ki upoštevajo socialni položaj prejemnika, kar je razvidno v odločitvah U-I-303/96 in U-I-260/98. Veljavna ureditev pravice do povračila stroškov v zvezi z delom po oceni Ustavnega sodišča ni v neskladju z Ustavo RS. V zvezi z delovnim časom je Ustavno sodišče sprejelo odločitev U-I-321/02, po kateri posebni zakonski ureditvi delovnega časa zdravnikov ni mogoče očitati samovoljnosti in neskladja z Ustavo RS, nasprotno pa je ugotovilo v primeru mobilnih delavcev v odločitvi U-I-265/07. Glede letnega dopusta je sprejelo odločitev, da določitev minimalne in maksimalne dolžine dopusta sodnikov ni v neskladju z Ustavo RS, pri čemer je upoštevalo tudi neovirano delovanje sodstva. V zvezi z izobraževanjem delavcev je v diplomskem delu opisana odločitev U-I-14/97 iz katere sledi, da zakonodajalec lahko zviša izobrazbene zahteve za določeno delo zaradi varovanja javne koristi – dvig kvalitete, večja varnost in kakovost – vendar mora pri tem določiti tudi rok za prilagoditev na nove izobrazbene pogoje. Veliko ustavnih pritožb v zvezi z disciplinsko odgovornostjo delavcev ni bilo sprejetih v obravnavo. Ustavno sodišče je na tem področju sprejelo

nekaj odločitev, ki se nanašajo na preteklo zakonodajo, v svojih odločitvah pa je poudarilo tudi, da sta disciplinski in kazenski postopek ločena.

Ustavno sodišče je že odločalo tudi na področju varstva pravic zaposlenih. Na tem mestu velja omeniti predvsem odločitev U-I-36/06, v kateri je zapisalo, da ureditev, ki ureja kvotni sistem zaposlovanja invalidov, ni v neskladju z Ustavo RS. Ureditev je pomembna zaradi povečanja zaposljivosti invalidov in vzpostavljanja pogojev za njihovo enakovredno udeležbo na trgu dela. Na tem področju je Ustavno sodišče sprejelo tudi nekaj odločitev v zvezi z varstvom starejših delavcev.

Pri kolektivnih delovnih razmerjih je Ustavno sodišče sprejelo največ odločitev na področju soodločanja in sodelovanja delavcev pri upravljanju. V zvezi s participacijo zaposlenih pri odločanju v javnih zavodih je v svojih odločitvah zavzelo stališče, da ureditev, ki uresničevanja te ustavne pravice ne ureja, ali pa je ne omogoča vsem delavcem v zavodu, ni v skladu z Ustavo RS. Nujnost strogega spoštovanja načela univerzalnosti poudarja zlasti odločitev U-I-104/92. Pomembno je tudi to, da ZSDU velja le, če s posebnim zakonom ni določeno drugače. Kljub temu pa je v svojih odločitvah Ustavno sodišče poudarilo, da je omejevanje pravice do sodelovanja delavcev pri upravljanju s posebnimi zakoni dopustno le, če je to nujno zaradi specifik konkretne dejavnosti. V zadevi U-I-302/97 je Ustavno sodišče odločalo o koliziji med ustavnima pravicama do lastnine in svobodne gospodarske pobude na eni strani ter ustavno pravico delavcev do soodločanja na drugi strani, pri čemer je navedlo, da uresničevanje pravice do soodločanja ne sme prekomerno posegati v prvi dve omenjeni pravici.

V zvezi s sindikalno svobodo je Ustavno sodišče v zadevi U-I-57/95 odločilo, da je ureditev v ZRSin, ki v primerih sodelovanja sindikatov z državo in delodajalci glede vprašanj s splošno veljavnostjo omogoča le zastopanost reprezentativnih sindikatov, ustrezna in utemeljena. Odločitev ni v nasprotju z načelom sindikalne svobode, saj takšna ureditev ne preprečuje svobodnega ustanavljanja in delovanja sindikatov ter včlanjevanja vanje.

Pri odločanju o pravici do stavke je Ustavno sodišče v zadevi Up-236/96 navedlo, da je ta pravica vezana na delavce, torej osebe v delovnem razmerju. V zadevi U-I-230/96 je ugotovilo, da ZStk, ki določa pogoje za izvajanje stavke, ni v neskladju z Ustavo RS. V svojih odločitvah je zavzelo tudi jasno stališče, da ureditev del in nalog, ki jih morajo posamezne osebe v določenih službah opraviti tudi med stavko s posebnimi zakoni ni v neskladju z Ustavo RS. Nekaterim policistom, carinikom, pripadnikom oboroženih sil in drugim pooblaščenim uradnim osebam, ki opravljajo zadeve javne varnosti, prav tako pa tudi zdravnikom, je zakonodajalec lahko omejil pravico do stavke, saj gre pri tem za legitimen, stvarno upravičen cilj - javni interes, ki pa je tudi v skladu s splošnim načelom sorazmernosti.

Jasna in dosledna stališča Ustavnega sodišča predstavljajo zakonodajalcu izhodišča za sprejem delovne zakonodaje, ostalim pa izhodišča v zvezi z reševanjem delovno pravnih vprašanj. Ustavno sodna presoja je in bo pomembna tudi za nadaljnje urejanje in razumevanje pogodbenega principa urejanja delovnih razmerij, ki ga zahteva sodobna tržna ekonomija.

## LITERATURA

- BOHINC, Rado. Delovna in uslužbenska razmerja. GV Založba, Ljubljana, 2004.
- BOHINC, Rado. Nova delovna razmerja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2000.
- GOSTIŠA, Mato. Participativni management: sodobna teorija in praksa organizacijske udeležbe zaposlenih v svetu in pri nas. ČZP Enotnost in Studio participatis, Ljubljana, 1996.
- KAUČIČ, Igor, GRAD, Franc. Ustavna ureditev Slovenije, 4. spremenjena in dopolnjena izd., 1. natis. Ljubljana, GV založba, 2007.
- KLAMPFER, Marta. Pomen ustavnosodne presoje za razvoj instituta prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Delavci in delodajalci. 2-3/2008/VIII, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2008, str. 413-434.
- KOCJANČIČ, Rudi, RIBIČIČ, Ciril, GRAD, Franc, KAUČIČ, Igor. Ustavno pravo Slovenije. Visoka upravna šola, Ljubljana, 2003.
- KONČAR, Polonca. O razvoju urejanja delovnega časa in nekaterih dilemah glede njegove opredelitve. Delavci in delodajalci. 2-3/2009/IX, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2009, str. 127-137.
- KORPIČ HORVAT, Etelka, VIDIČ, Branko, TIČAR, Bojan. Pravna analiza pravice javnih uslužbencev in funkcionarjev v državnih organih do povračila stroškov prevoza na delo in z dela. Podjetje in delo. 8/2009/XXXV, GV Založba, Ljubljana, 2009, str. 1895-1909.
- KRESAL, Barbara, KRESAL ŠOLTES, Katarina, SENČUR PEČEK, Darja. Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2008.
- KRESAL ŠOLTES, Katarina. Čas in prenos izrabe letnega dopusta. Delavci in delodajalci. 2-3/2009/IX, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2009, str. 141-157.
- KUKEC, Bojan. Management in kolektivni delovni spori. Marketing Beno Fekonja, Visoko, 2007.
- KAUČIČ, Igor (ur.). Nova ustavna ureditev Slovenije. Zbornik razprav. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, 1992.
- MAVČIČ, Arne (ur.). Ustavno sodišče Republike Slovenije. Ustavno sodišče Republike Slovenije, Ljubljana, 1998.
- MEŽNAR, Drago. Delovno pravo. Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu. Založba Moderna organizacija, Kranj, 1998.
- MEŽNAR, Drago. Enakost na delovnem mestu (primerjava med Slovenijo in Evropsko unijo). Podjetje in delo. 3-4/2009/XXXV, GV Založba, Ljubljana, 2009, str. 665-683.
- MEŽNAR, Drago, PLEŠNIK, Tatjana. Zakon o delovnih razmerjih. GV Revije, Pravna praksa, Ljubljana, 2002.
- NOVAK, Janez. Delovni spori. GV Založba, Ljubljana, 2004.

- PAVČNIK, Marijan, MAVČIČ, Arne. Ustavno sodstvo. Cankarjeva založba, Ljubljana, 2000.
- ŠERCER, Miha. Konkurenčna klavzula (v luči novele Zakona o delovnih razmerjih). Podjetje in delo. 2/2008/XXXIV, GV Založba, Ljubljana, 2008, str. 349-361.
- VODOVNIK, Zvone. Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Univerza v Ljubljani, 2006.
- ZORE, Lea. Prepoved diskriminacije v slovenski ustavnosodni presoji. Delavci in delodajalci. Prepoved diskriminacije, VII/2007, pos. izd., Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Ljubljana, 2007, str. 95-116.

## PRAVNI VIRI

- Ustava Republike Slovenije. Ur. list RS, št. 33/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006.
- Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Ur. list RS - MP, št. 7/1995.
- Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic. Ur. list FLRJ, št. 12/1956.
- Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. Ur. list FLRJ, št. 11/1958.
- Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca. Ur. list SFRJ – MP, št. 4/1984.
- Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah. Ur. list SFRJ, št. 7/1971.
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. Ur. list SFRJ, št. 7/1971.
- Energetski zakon. Ur. list RS, št. 79/1999, 8/2000, 110/2002, 50/2003, 51/2004, 26/2005, 118/2006, 9/2007, 27/2007, 70/2008.
- Zakon o delovnem času in obveznih počitkih mobilnih delavcev ter o zapisovalni opremi v cestnih prevozi. Ur. list RS, št. 76/2005, 127/2006, 16/2007, 40/2007, 64/2007, 113/2009.
- Zakon o delovnih razmerjih. Ur. list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008, 83/2009.
- Zakon o detektivski dejavnosti. Ur. list RS, št. 32/1994, 96/2002, 7/2003, 90/2005, 113/2005, 60/2007, 96/2007.
- Zakon o gozdovih. Ur. list RS, št. 30/1993, 13/1998, 24/1999, 56/1999, 31/2000, 67/2002, 110/2002, 112/2006, 115/2006, 110/2007.
- Zakon o jamstvenem skladu Republike Slovenije. Ur. list RS, št. 25/1997, 10/1998, 41/1999, 53/1999, 22/2000, 119/2002, 26/2003, 61/2006, 78/2006, 47/2009, 48/2009.
- Zakon o javnih uslužbencih. Ur. list RS, št. 56/2002, 110/2002, 2/2004, 10/2004, 23/2005, 35/2005, 62/2005, 113/2005, 21/2006, 23/2006, 32/2006, 62/2006, 131/2006, 11/2007, 33/2007, 63/2007, 65/2008, 69/2008, 74/2009.

- Zakon o kolektivnih pogodbah. Ur. list RS, št. 43/2006, 45/2008, 83/2009.
- Zakon o odvetništvu. Ur. list RS, št. 18/1993, 24/1996, 24/2001, 48/2001, 111/2005, 54/2008, 35/2009.
- Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti. Ur. list RS, št. 18/1994, 13/1995, 36/1996, 20/1997, 39/1999, 86/1999, 98/1999, 66/2000.
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. Ur. list RS, št. 56/2002, 72/2003, 115/2003, 126/2003, 20/2004, 70/2004, 24/2005, 53/2005, 70/2005, 14/2006, 27/2006, 32/2006, 68/2006, 110/2006, 1/2007, 57/2007, 95/2007, 110/2007, 17/2008, 58/2008, 69/2008, 69/2008, 80/2008, 120/2008, 20/2009, 48/2009, 91/2009, 98/2009, 108/2009, 8/2010, 13/2010, 16/2010.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Ur. list RS, št. 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 42/2007, 23/2009.
- Zakon o sodniški službi. Ur. list RS, št. 19/1994, 8/1996, 24/1998, 45/1999, 101/1999, 48/2001, 67/2002, 105/2002, 2/2004, 71/2004, 23/2005, 47/2005, 17/2006, 27/2006, 41/2006, 127/2006, 1/2007, 27/2007, 57/2007, 94/2007, 120/2008, 91/2009.
- Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Ur. list RS, št. 5/1991, 17/1991, 2/1994, 12/1992, 12/1993, 71/1993, 38/1994, 80/1997, 69/1998, 97/2001, 67/2002, 2/2004, 10/2004, 63/2004, 79/2006, 107/2006, 114/2006, 59/2007, 63/2007.
- Zakon o stavki. Ur. list SFRJ, št. 23/1991 in Ur. list RS, št. 22/1991.
- Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo. Ur. list RS, št. 96/2002, 133/2006, 7/2007, 53/2007, 65/2007, 77/2007, 56/2008, 94/2009, 4/2010.
- Zakon o ustavnem sodišču. Ur. list RS, št. 15/1994, 64/2001, 51/2007, 64/2007, 108/2007.
- Zakon o visokem šolstvu. Ur. list RS, št. 67/1993, 39/1995, 18/1998, 35/1998, 99/1999, 64/2001, 100/2003, 134/2003, 63/2004, 100/2004, 94/2006, 119/2006, 59/2007, 63/2007, 15/2008, 64/2008, 86/2009.
- Zakon o zavarovalništvu. Ur. list RS, št. 13/2000, 91/2000, 12/2001, 21/2002, 52/2002, 91/2002, 29/2003, 50/2004, 65/2004, 102/2004, 79/2006, 109/2006, 9/2007, 102/2007, 69/2008, 19/2009, 49/2009.
- Zakon o zavodih. Ur. list RS, št. 12/1991, 45/1994, 8/1996, 18/1998, 36/2000, 127/2006.
- Zakon o zdravniški službi. Ur. list RS, št. 98/1999, 67/2002, 15/2003, 45/2003, 63/2003, 2/2004, 36/2004, 62/2004, 47/2006, 72/2006, 15/2008, 58/2008.
- Zakon o zdravstveni dejavnosti. Ur. list RS, št. 9/1992, 26/1992, 45/1994, 37/1995, 8/1996, 59/1999, 90/1999, 98/1999, 31/2000, 36/2000, 45/2001, 131/2003, 135/2003, 2/2004, 36/2004, 80/2004, 23/2005, 15/2008, 23/2008, 58/2008, 77/2008.
- Sklep Vlade št. 110-02/97-9 o opravljanju železniškega prometa med stavko. Ur. list RS, št. 26/1997.
- Uredba o povračilu stroškov prevoza na delo in z dela javnim uslužbencem in funkcionarjem v državnih organih. Ur. list RS, št. 95/2006, 16/2007, 32/2009.

## UPORABLJENA SODNA PRAKSA USTAVNEGA SODIŠČA

- Up-341/97 z dne 16.12.1998.
- U-I-22/94 z dne 25.5.1995.
- U-I-49/98 z dne 25.11.1999.
- U-I-298/96 z dne 11.11.1999.
- U-I-32/94 z dne 30.6.1994.
- U-I-260/98 z dne 9.11.2000.
- U-I-51/90 z dne 14.5.1992.
- U-I-81/97 z dne 14.1.1999.
- U-I-19/90 z dne 24.1.1991.
- U-I-271/95 z dne 15.5.1996.
- U-I-101/95 z dne 8.1.1998.
- U-I-108/01 z dne 7.11.2002.
- U-I-329/04 z dne 12.5.2005.
- U-I-201/93 z dne 7.3.1996.
- U-I-139/94 z dne 30.1.1997.
- U-I-227/06 z dne 16.11.2006.
- U-I-45/07 z dne 17.5.2007.
- Up-249/06 z dne 3.1.2007.
- Up-63/03 z dne 27.1.2005.
- U-I-17/94 z dne 13.10.1994.
- U-I-114/95 z dne 7.12.1995.
- U-I-138/00 z dne 10.4.2003.
- Up-146/99 z dne 11.9.2000.
- U-I-117/93 z dne 2.2.1995.
- U-I- 134/96 z dne 23.9.1999.
- U-I-274/97 z dne 29.6.2000.
- U-I-189/04 z dne 11.10.2006.
- U-I-244/08 z dne 21.1.2010.
- U-I-60/06, U-I-214/06 in U-I-228/06 z dne 7.12.2006.
- U-I-159/08 z dne 11.12.2008.
- U-II-2/09 z dne 9.11.2009.
- U-I-444/06 z dne 9.4.2009.
- U-I-136/07 z dne 10.9.2009.
- U-I-303/96 z dne 27.2.1997.
- U-I-167/96 z dne 13.2.1997.
- U-I-264/97 z dne 11.11.1999.
- U-I-265/07 z dne 16.12.2009.
- U-I-321/02 z dne 27.05.2004.
- U-I-175/97 z dne 25.11.1999.
- U-I-14/97 z dne 19.11.1998.
- U-I-79/93 z dne 5.5.1994.
- Up-173/96 z dne 4.11.1999.
- Up-295/05 z dne 7.2.2006.

- U-I-250/01 z dne 11.9.2003.
- U-I-36/06 z dne 5.2.2009.
- U-I-282/94 z dne 18.10.1995.
- U-I-216/99 z dne 24.1.2002.
- U-I-104/92 z dne 7.7.1994.
- U-I-276/05 z dne 5.7.2007.
- U-I-53/95 z dne 29.1.1998.
- U-I-78/97 z dne 17.6.1999.
- U-I-160/03 z dne 19.05.2005.
- U-I-302/97 z dne 15.6.2000.
- U-I-92/94 z dne 7.12.1995.
- U-I-131/00 z dne 6.3.2003.
- U-I-250/00 z dne 15.5.2003.
- U-I-140/01 z dne 4.12.2003.
- U-I-268/06-35 z dne 5.3.2009.
- U-I-57/95 z dne 5.2.1998.
- Up-236/96 z dne 24.9.1997.
- U-I-230/96 z dne 28.10.1998.
- U-I-193/93 z dne 7.4.1994.
- U-I-321/02 z dne 27.5.2004.
- U-I-136/97 z dne 13.10.1999.
- U-I-345/94 z dne 11.12.1997.



## DRUGI VIRI

### PRETEKLA ZAKONODAJA

- Zakon o zračni plovbi. Ur. list SFRJ, št. 45/1986, 24/1988, 80/1989, 29/1990 in Ur. list RS, št. 58/1993, 35/1994, 18/2001 - ZLet. Datum prenehanja veljavnosti: 13.4.2001.
- Zakon o Agenciji Republike Slovenije za plačilni promet, nadziranje in informiranje. Ur. list RS, št. 48/1994, 18/1995, 58/1995, 18/1996, 87/1997, 54/1999, 30/2002, 80/2004. Datum prenehanja veljavnosti: 24.7.2004.
- Zakon o carinski službi. Ur. list RS, št. 1/1991-I, 58/1993, 65/1993, 35/1994, 56/1999 - ZCS-1. Datum prenehanja veljavnosti: 14.7.1999.
- Zakon o bančništvu. Ur. list RS, št. 7/1999, 59/2001, 55/2003, 108/2003, 110/2003, 127/2003, 42/2004, 104/2004, 131/2006 - ZBan-1. Datum prenehanja veljavnosti: 29.12.2006.
- Zakon o delovnih razmerjih. Ur. list RS, št. 14/1990, 5/1991, 29/1992, 71/1993, 2/1994, 19/1994, 38/1994, 29/1995, 12/1999, 101/1999, 36/2000, 97/2001, 42/2002 - ZDR, 43/2006 - ZKoIP. Datum prenehanja veljavnosti: 1.1.2003.
- Zakon o graditvi objektov. Ur. list SRS, št. 34/1984, 29/1986 in Ur. list RS, št. 40/1994, 69/1994, 29/1995, 59/1996, 23/1997, 83/1998, 45/1999, 42/2000, 52/2000, 28/2001, 37/2002, 110/2002 - ZGO-1, 97/2003. Datum prenehanja veljavnosti: 1.1.2003.
- Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij. Ur. list SRS, št. 17/1978, 23/1982, 41/1987, 32/1989, 5/1990, Ur. list SFRJ 83/1989 in Ur. list RS, št. 8/1990, 10/1991, 17/1991-I, 12/1992, 13/1993, 58/1993, 66/1993, 35/1994, 71/1994, 29/1995, 45/1997, 49/1997, 67/1997, 87/1997, 10/1998, 56/1998, 72/1998, 26/1999, 22/2000 - ZIKS-1, 24/2001, 45/2001, 101/2001, 59/2002. Datum prenehanja veljavnosti: 8.4.2000.
- Zakon o načinu opravljanja in financiranja prometa na obstoječi železniški mreži ter reorganizaciji in lastninskem preoblikovanju javnega podjetja Slovenske železnice. Ur. list RS, št. 71/1993, 92/1999 - ZZelP. Datum prenehanja veljavnosti: 27.11.1999.
- Zakon o notranjih zadevah. Ur. list SRS, št. 28/1980, 38/1988, 27/1989 in Ur. list RS, št. 8/1990, 19/1991, 4/1992, 58/1993, 35/1994, 87/1997, 49/1998 - ZPol, 66/1998. Datum prenehanja veljavnosti: 17.7.1998.
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. Ur. list RS, št. 12/1991-I, 45/1994, 29/1995, 12/1996 - ZOFVI, 23/1996, 18/1998. Datum prenehanja veljavnosti: 15.3.1996.
- Zakona o prevozi v cestnem prometu. Ur. list RS, št. 72/1994, 18/1995, 54/1996, 48/1998, 7/1999, 65/1999, 36/2000, 28/2001, 59/2001 - ZPCP-1. Datum prenehanja veljavnosti: 3.8.2001.
- Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji. Ur. list RS, št. 67/1993, 74/1994, 8/1996, 25/1997, 39/1997, 1/1999, 52/1999, 101/2001, 42/2002,

58/2003, 10/2006, 126/2007 - ZFPPIPP. Datum prenehanja veljavnosti: 15.1.2008.

- Zakon o Radioteleviziji Slovenija. Ur. list RS, št. 18/1994, 29/1994, 73/1994, 22/1999, 88/1999, 90/1999, 102/1999, 113/2000, 35/2001, 79/2001, 54/2005, 96/2005 - ZRTVS-1. Datum prenehanja veljavnosti: 12.11.2005.
- Odlok o plačah funkcionarjev. Ur. list RS, št. 14/2006, 27/2006, 1/2007, 57/2007 - ZSPJS-G. Datum prenehanja veljavnosti: 30.6.2007.

## INTERNETNI VIRI

- BAKOVNIK, Rajko. Kolektivna delavska participacija: Soodločanje sveta delavcev. ŠCID. Industrijska demokracija, 11/2003. URL=«<http://www.delavska-participacija.com/html/clanki-iskanje.asp?Sklop=%25&Naslov=kolektivna+delavska+participacija%3A+soodlo%25E8anje&Avtor=bakovnik&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>«. 7.12.2009.
- GOSTIŠA, Mato. Participativni management in delavsko soupravljanje; nov. 1999. Študijski center za industrijsko demokracijo. URL=«<http://www.delavska-participacija.com/html/strokovneinformacije.html>«. 1.12.2009
- GOSTIŠA, Mato. Ustavno sodišče ni našlo razlogov za diskriminatorno ureditev delavskega soupravljanja v zavarovalnicah. ŠCID. Industrijska demokracija, 3/2003. URL=«<http://www.delavska-participacija.com/html/clanki-iskanje.asp?Sklop=%25&Naslov=ustavno+sodi%25B9%E8e&Avtor=gosti%25B9a&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>«. 7.12.2009.
- Pravni informacijski sistem IUS-INFO; <http://www.ius-software.si/>.
- SAVSKI, Simon. Delovno pravo. URL=«<http://pravna.tovarnaidej.com/si/>«. 26.10.2009.
- Ustavno sodišče RS. Objava. URL=«<http://www.us-rs.si/odlocitve/vse-odlocitve/>«. 22.10.2009.
- Ustavno sodišče RS. Odločbe in sklepi. URL=«<http://odlocitve.us-rs.si/>«.
- Ustavno sodišče RS. Položaj. URL=«<http://www.us-rs.si/o-sodiscu/polozaj/>«. 20.10.2009.
- Ustavno sodišče RS. Sestava. URL=«<http://www.us-rs.si/sestava/sedanja-sestava/>«. 20.10.2009.

## SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

Ustava RS	Ustava Republike Slovenije
ZUstS	Zakon o ustavnem sodišču
OZN	Organizacija združenih narodov
MOD	Mednarodna organizacija dela
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZPPSL	Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji
ZJSRS	Zakon o jamstvenem skladu Republike Slovenije
ZSPJS	Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
ZRPJZ	Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti
ZSS	Zakon o sodniški službi
ZZdrS	Zakon o zdravniški službi
ZGO	Zakon o graditvi objektov
ZZRZI	Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
ZNOFP	Zakon o načinu opravljanja in financiranja prometa na obstoječi železniški mreži ter reorganizaciji in lastninskem preoblikovanju javnega podjetja Slovenske železnice
ZRSin	Zakon o reprezentativnosti sindikatov
ZStk	Zakon o stavki

## **IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA**

Podpisana Maja Žagar, študentka univerzitetnega programa Uprava na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani, izjavljam in s podpisom potrjujem, da sem avtorica diplomskega dela z naslovom Praksa Ustavnega sodišča na področju delovnega prava, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Zvoneta Vodovnika. Istočasno dovoljujem objavo diplomskega dela v pdf obliki na spletnih straneh fakultete.

Diplomsko delo je lektorirala prof. Andreja Brifah.

Podpis: