

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
univerzitetnega programa

**ZAPOSILITEV S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM  
(PART-TIME ZAPOSILITEV)**

Kandidatka: Eva Jeromel  
Št. indeksa: 04032817

Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, maj 2009

## **POVZETEK**

Pri sklenitvi delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem in s tem podpisom pogodbe o zaposlitvi, je v Sloveniji najbolj razširjena oblika sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Kot odmik od te t. i. standardne oblike zaposlitve pa so fleksibilne oziroma prožne oblike zaposlitve.

Fleksibilne oziroma prožne oblike zaposlovanja so v slovenski zakonodaji omogočene že z Zakonom o delovnih razmerjih, kjer so določene kot posebne pogodbe o zaposlitvi, določajo in usmerjajo pa njihovo uveljavitev in uporabo tudi mednarodni akti in konvencije.

Kot posebne vrste pogodb se navajajo: pogodba o zaposlitvi za določen čas, pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu ter pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.

V svoji diplomski nalogi se osredotočam na pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom ali part-time employment kot fleksibilno obliko zaposlitve, ne le kot posledico potreb delodajalca, temveč tudi kot možnost delavca, da usklajuje delo in družino.

**KLJUČNE BESEDE:** delovna razmerja, pogodba o zaposlitvi, posebne pogodbe o zaposlitvi, zaposlitev s krajšim delovnim časom, pojem prožne varnosti ali »flexicurity«.

## **SUMMARY**

When concluding an employment relation between an employee and employer and signing an employment contract, the most common form in Slovenia is the conclusion of an indefinite duration full-time employment contract. As a deviation from this so called standard form of employment there are flexible or adaptable forms of employment.

In the Slovene law, the flexible employment forms are already made possible through the Employment Relations Act, where they are defined as special employment contracts and where the implementation and use of these contracts is determined and directed through international acts and conventions.

These special contracts are fixed-term employment contracts, employment contracts and the contingent work, part-time employment contracts, work on the employee's premises (homework) and employment contracts with top managers.

In my degree paper I am focusing on the part-time employment contract as a flexible form of employment, not just as a consequence of the employer's needs but also as a possibility for the employee to manage both family and work.

**KEY WORDS:** work relations, employment contract, special employment contracts, part-time employment, the concept of flexicurity.

## KAZALO

<b>POVZETEK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>iii</b>
<b>1 UVOD</b> .....	<b>1</b>
1.1 UPORABLJENE METODE RAZISKOVANJA .....	2
1.2 STRUKTURA DIPLOMSKE NALOGE .....	2
<b>2 PRAVNA UREDITEV DELA, DELOVNEGA RAZMERJA TER OPREDELITEV FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE</b> .....	<b>4</b>
2.1 OPREDELITEV DELA IN DELOVNEGA RAZMERJA.....	4
2.2 OPREDELITEV FLEKSIBILNE ZAPOSLOTITVE, FLEKSIBILNEGA DELA IN ZAPOSLOVANJA TER POSEBNE VRSTE POGODBE O ZAPOSLOTITVI .....	7
2.3 OPREDELITEV DELOVNEGA ČASA TER PREDLOG SPREMEMBE DIREKTIVE 2003/88/ES O DOLOČENIH VIDIKIH ORGANIZACIJE DELOVNEGA ČASA.....	9
2.3.1 Opredelitev delovnega časa .....	9
2.3.2 Predlog spremembe direktive 2008/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa .....	9
2.3.2.1 Mnenja o predlogu spremembe direktive .....	12
<b>3 PRAVNI VIRI, KI UREJAJO DELOVNA RAZMERJA</b> .....	<b>16</b>
3.1 HETERONOMNI PRAVNI VIRI OZIROMA DRŽAVNI VIRI.....	16
3.1.1 Ustava RS .....	16
3.1.2 Zakoni .....	17
3.1.3 Podzakonski akti na delovnopravnem področju: .....	17
3.2 AVTONOMNI PRAVNI VIRI: VIRI ORGANIZACIJ DELOJEMALCEV IN DELODAJALCEV .....	18
3.3 MEDNARODNI VIRI.....	18
3.3.1 Mednarodni pravni viri Mednarodne organizacije dela in Evropskih Skupnosti.....	18
<b>4 POGODBA O ZAPOSLOTITVI TER POSEBNE POGODBE O ZAPOSLOTITVI S POUČENOM NA ZAPOSLOTITVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM (PART-TIME EMPLOYMENT)</b> .....	<b>26</b>
4.1 SPLOŠNO O POGODBI O ZAPOSLOTITVI PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH TER ZAKONU O JAVNIH USLUŽBENCIH.....	26
4.1.1 Oblika pogodbe .....	27

4.1.2	Vsebina pogodbe.....	27
4.1.3	Stranke pogodbe .....	29
4.1.4	Pravice in obveznosti kot izhajajo iz pogodbe .....	29
4.1.5	Sprememba pogodbe .....	31
4.1.6	Suspenz pogodbe .....	32
4.1.7	Prenehanje veljavnosti ter razveljavitev pogodbe .....	33
4.2	<b>POSEBNE POGODBE O ZAPOSLOTVI PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH TER ZAKONU O JAVNIH USLUŽBENCIH.....</b>	<b>34</b>
4.2.1	Pogodba o zaposlitvi za določen čas .....	34
4.2.2	Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu.....	37
4.2.3	Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del .....	38
4.2.4	Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu po ZDR .....	38
4.2.5	Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami po ZDR.....	39
4.2.6	Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (part-time employment).....	40
4.2.6.1	Opredelitev krajšega delovnega časa.....	40
4.2.6.2	Sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom .....	41
4.2.6.3	Kdaj se lahko sklene pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom?.....	42
4.2.6.4	Obveznosti in pravice ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom .....	42
4.2.6.5	Pravice in obveznosti, ki jih ima delavec, ki dela krajši delovni čas, po predpisih o invalidskem in pokojninskem zavarovanju, predpisih o zdravstvenem zavarovanju, predpisih o starševskem varstvu.....	45
4.2.6.6	Mednarodna ureditev .....	47
4.2.6.7	Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom .....	48
<b>5</b>	<b>RAZŠIRJENOST ZAPOSLOTVE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM .....</b>	<b>50</b>
<b>6</b>	<b>ANALIZA REZULTATOV ANKETE O ZAPOSLOTVENEM STATUSU IN DELOVNEM ČASU KOT ELEMENTU FLEKSIBILNEGA DELOVNEGA RAZMERJA NA KOROŠKEM.....</b>	<b>54</b>
<b>7</b>	<b>AKTUALNA DOGAJANJA V SLOVENIJI NA PODROČJU FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA IN PROŽNA VARNOST (»flexicurity«).....</b>	<b>62</b>
7.1	POJEM »FLEXICURITY« ALI PROŽNA VARNOST .....	62
7.2	AKTUALNO DOGAJANJE V SLOVENIJI IN AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA .....	63
<b>8</b>	<b>ZAKLJUČEK.....</b>	<b>65</b>

<b>LITERATURA.....</b>	<b>67</b>
<b>1. Samostojne publikacije.....</b>	<b>67</b>
<b>2. Prispevek, poglavje v knjigi ali zborniku .....</b>	<b>68</b>
<b>VIRI .....</b>	<b>69</b>
<b>1. Pravni viri .....</b>	<b>69</b>
1.1    Zakoni.....	69
1.2    Direktive.....	70
1.3    Konvencije MOD .....	71
1.3.1    Konvencije, ki jih je ratificirala Republika Slovenija .....	71
1.3.2    Konvencije, ki jih je Slovenija nasledila z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Ur. l. RS-MP, št. 15/92 in Ur. l. RS-MP, št. 1/97).....	71
<b>2. Viri iz interneta.....</b>	<b>71</b>
<b>3. Ostali viri .....</b>	<b>72</b>
<b>SEZNAM SLIK, GRAFOV IN TABEL.....</b>	<b>73</b>
<b>SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV.....</b>	<b>74</b>
<b>SLOVAR TUJIH IZRAZOV .....</b>	<b>75</b>
<b>PRILOGA 1: Anketni vprašalnik .....</b>	<b>76</b>
<b>PRILOGA 2: Rezultati ankete .....</b>	<b>78</b>
<b>IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA .....</b>	<b>81</b>

# 1 UVOD

Fleksibilne oblike zaposlitve in dela so se v razvitih državah začele pojavljati po letu 1975, predvsem kot posledica številnih gospodarskih kriz, in sicer pod pritiski delodajalcev ter zaradi povečane deregulacije na področju zaposlovanja. Na nadaljnjo širitev fleksibilnih oblik pa so vplivali tudi premiki v gospodarskih sektorjih.

Fleksibilizacija na eni strani lahko nudi večjo možnost izbire in lažje usklajevanje med različnimi vlogami v življenju (delo, družina ...) in med različnimi vrstami dela (kot so plačano delo, gospodinjsko delo, prostovoljno delo ...), mnogi analitiki pa ugotavljajo, da velik del populacije čuti fleksibilizacijo kot pritisk in nezaželeno povečanje negotovosti.

Fleksibilnost trga dela je torej posledica potreb delodajalcev, ne pa želja delojemalcev. (Kanjuo - Mrčela in Ignjatović, 2004, str. 230 - 258)

V Sloveniji iskalci zaposlitve na trgu dela še vedno iščejo predvsem zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, saj uvajanje prožnih oblik zaposlovanja še ni tako uveljavljeno kot drugod po svetu. Razlog je predvsem v tem, da prednosti tega zaposlovanja še ne poznamo dovolj in se zato zanj tudi ne odločamo. Obstaja pa verjetnost za prihodnost, da se prožno zaposlovanje množično razvije tudi pri nas, glede na to, da smo članica EU ter da bomo zaradi vse večje brezposelnosti in negotovosti »prisiljeni« posegati tudi po tovrstnih oblikah zaposlitve, če že ne bomo dojeli prožnih oblik zaposlovanja kot odlično priložnost za usklajevanje dela in družinskega življenja.

Namen mojega diplomskega dela je predstaviti fleksibilne oblike zaposlovanja oziroma tiste vrste sklenjenih pogodb o zaposlitvi, ki odstopajo od standardne oblike pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in ki so urejene z Zakonom o delovnih razmerjih, s poudarkom na pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

Z rezultati ankete o zaposlitvenem statusu ter delovnem času kot elementu fleksibilnega delovnega razmerja pa poskušam prikazati zaposlitveni status anketirancev ter razširjenost nekaterih fleksibilnih oblik zaposlitve na območju Koroške.

Cilj diplomske naloge tako izhaja iz naslednjih hipotez:

- Kljub zakonsko urejenim posebnim pogodbam o zaposlitvi, ki nudijo bolj fleksibilno zaposlitev, je še vedno večina zaposlena v t. i. standardni obliki zaposlitve, tj. zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom.
- Zaposlitev s krajšim delovnim časom koristijo predvsem osebe ženskega spola zaradi koriščenja zakonsko dane možnosti polovičnega delovnega časa do otrokovega tretjega leta starosti.

- Večina dojemata posebne pogodbe o zaposlitvi, ki omogočajo bolj fleksibilno zaposlovanje, predvsem pa zaposlitev s krajšim delovnim časom, kot negotovost, ne pa kot možnost usklajevanja dela in družine ter prostega časa.

## **1.1 UPORABLJENE METODE RAZISKOVANJA**

Pri obdelavi izbrane teme je temeljno metodo predstavljala analiza pisnih virov. V prvem delu diplomske naloge sem uporabila metodo zbiranja literature ter deskriptivno analizo predvsem primarnih virov (ustave, zakonov in podzakonskih aktov ter mednarodnopravnih aktov), ki se nanašajo na pravno ureditev delovnih razmerij, torej Zakona o delovnih razmerjih ter Zakona o javnih uslužbencih). Uporabila sem tudi analizo sekundarnih virov (literature, prispevkov, člankov ter internetnih virov), pri kateri sem povzela iz strokovne, tuje in domače literature obravnavanega področja.

Za namen diplomske naloge sem se poslužila tudi empiričnega raziskovanja; zbrala, preučila in analizirala sem statistične podatke področja zaposlovanja s krajšim delovnim časom, pridobljenih iz internetnih strani Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS) in evropskega statističnega urada (v nadaljevanju EUROSTAT), ter v drugem delu empiričnega raziskovanja izdelala anketo ter grafično prikazala rezultate le-te. Uporabila sem tudi primerjalno oziroma komparativno metodo rezultatov ankete ter statističnih podatkov, da sem tako dobila verodostojne podatke, katere sem lahko uporabila za dokazovanje svojih hipotez.

Na koncu diplomske naloge sem skušala kritično uporabiti svoje znanje tega področja, ki sem ga pridobila tekom študija, ter iz vsega analiziranega izpostaviti pomembne zaključke, s katerimi sem bodisi ovrgla bodisi potrdila hipoteze, zastavljene v uvodnem delu diplomske naloge.

## **1.2 STRUKTURA DIPLOMSKE NALOGE**

Tematiko v diplomski nalogi sem razdelila na osem poglavij. Po uvodnem poglavju so najprej opredeljeni pojmi, ki predstavljajo podlago delovnim razmerjem in posledično pogodbi o zaposlitvi, torej delo kot dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere, potrebne za življenje, delovno razmerje kot dvostransko pogodbeno razmerje med delavcem in delodajalcem ter fleksibilne oziroma prožne oblike zaposlovanja, kamor spada tudi zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki je glavni predmet moje diplomske naloge. Opredelila sem tudi delovni čas ter predstavila spremembe in mnenja strokovnjakov na področju organizacije delovnega časa, ki bi jo prinesel nov predlog direktive o delovnem času.

V tretjem poglavju so predstavljeni pravni viri, ki urejajo delovna razmerja, torej heteronomni in avtonomni viri. Pravni red Slovenije določa, da so pravni viri v Republiki Sloveniji: Ustava, zakoni, ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe, uredbe in odločbe EU, podzakonski predpisi (uredbe, pravilniki, odloki, sklepi ...), splošni predpisi, ki jih izdajo lokalne skupnosti. Ustava RS v 8. členu pa določa, da



morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. 153. člen ustave pa določa, da morajo posamični akti in dejanja državnih organov, organov lokalnih skupnosti in nosilcev javnih pooblastil temeljiti na zakonu ali na zakonitem predpisu. V skladu s tem tudi področje delovnih razmerij urejajo mednarodni viri, predvsem akti Mednarodne organizacije dela ter ES. (<http://ec.europa.eu>, pridobljeno dne 10. 2. 2009)

V četrtem poglavju je predstavljena pogodba o zaposlitvi, kot jo urejata Zakon o delovnih razmerjih ter Zakon o javnih uslužbencih. Podrobneje so predstavljene še posebne vrste pogodbe o zaposlitvi, torej šest prožnih oblik zaposlovanja, s poudarkom na pogodbi o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pri kateri je bolj podrobno opredeljen delovni čas, obveznosti in pravice ob sklenitvi pogodbe, sklenitev same pogodbe, prenehanje pogodbe ter mednarodna ureditev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

V petem poglavju so predstavljeni statistični podatki o razširjenosti zaposlitve s krajšim delovnim časom, tako v Sloveniji kot v državah članicah Evropske Unije, pridobljeni z internetnih strani Eurostat. Tako sem dobila primerjavo pri uvajanju prožnih oblik zaposlovanja in ugotovila stanje v Sloveniji ter primerjavo z ostalimi državami članicami Evropske unije.

V šestem poglavju so predstavljeni rezultati ankete, z naslovom »Zaposlitveni status in delovni čas kot element fleksibilnega delovnega razmerja«, ki sem jo postavila na internetno stran, povabilo za izpolnjevanje ankete pa sem poslala zaposlenim tako v zasebnem kot v javnem sektorju na območju Koroške.

V sedmem poglavju, ki izhaja iz ugotovitev petega ter šestega, pa so prikazana aktualna dogajanja na področju prožnega zaposlovanja v Sloveniji ter predstavljen pojem prožne varnosti ali »flexicurity« kot povezave med varnostjo zaposlitve ter fleksibilnostjo.

V zadnjem poglavju so povzete najpomembnejše ugotovitve in spoznanja diplomske naloge.

## **2 PRAVNA UREDITEV DELA, DELOVNEGA RAZMERJA TER OPREDELITEV FLEKSIBILNIH OBLIK ZAPOSLOTITVE**

### **2.1 OPREDELITEV DELA IN DELOVNEGA RAZMERJA**

Delo je dejavnost človeka, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere, potrebne za življenje. Človek lahko delo opravlja kot posameznik, lahko pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih organizacijah, v katerih se opravlja delo.

Delo v organizacijah je vodeno in odvisno ter (je) urejeno s pravili delovnega prava. Delovno pravo pa lahko definiramo kot skupek norm za urejanje odnosov med delavci in delodajalci, ki deluje na zagotavljanju dveh temeljnih ciljev, in sicer varstva in utrditve položaja delavca v razmerju do delodajalca ter ustrezni ureditvi položaja skupin delavcev z vidika spodbujanja socialnega dialoga, predvsem na ravni organizacije.

Delovno razmerje je pogodbeno razmerje, in sicer posebne vrste, saj morata obe pogodbeni stranki, torej delavec in delodajalec, spoštovati dogovorjene pogodbene obveznosti in zakonske norme ter druge državne predpise ter kolektivne pogodbe. Svoboda pogodbenih strank pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi in urejanju delovnih razmerij pa je omejena z zakonskimi predpisi in kolektivnimi pogodbami; postopki, ki urejajo delovna razmerja, so torej formalni in jih ni mogoče izvajati mimo sprejetih pravnih virov.

Delavec je po Zakonu o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR) vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Po Zakonu o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 56/2002, 113/2005, 68/2006, 33/2007, 63/2007, v nadaljevanju ZJU) pa je »delavec« javni uslužbenec, tj. posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju (razen funkcionarji v državnih organih in organih lokalnih skupnosti). ZJU pa razlikuje med naslednjimi javnimi uslužbenci (23. člen ZJU): uradniki, ki v organih opravljajo javne naloge (opredeljene v 6. členu zakona), uradniki, ki v organih opravljajo zahtevnejša spremljajoča dela (ta dela zahtevajo poznavanje javnih nalog organa in za katera je predpisana najmanj visoka strokovna izobrazba) ter strokovno-tehnični javni uslužbenci (javni uslužbenci, ki v organih opravljajo druga spremljajoča dela in niso uradniki).

Delodajalec pa je po ZDR lahko pravna ali fizična oseba, lahko pa je tudi drugi subjekt, kot je na primer državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec po ZJU pa je pravna oseba, s katero je javni uslužbenec v delovnem razmerju: v državnem organu je delodajalec Republika Slovenija, v upravi lokalne skupnosti pa lokalna skupnost. Zakon še dodatno določa, da v državnem organu in v

upravi lokalne skupnosti pravice in dolžnosti delodajalca izvršuje predstojnik, v osebah javnega prava pa poslovodni organ.

Zakon o delovnih razmerjih definira delovno razmerje v 4. členu kot:

(1) Delovno razmerje je delovno 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.

(2) V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

Opredelitev delovnega razmerja torej vsebuje v prvem odstavku bistvene elemente delovnega razmerja, po katerih se delovno razmerje loči od drugih obligacijskopравnih razmerij.

Za delovno razmerje gre vselej, če gre za razmerje:

- med delavcem in delodajalcem,
- ki je prostovoljno,
- v katerem se delavec vključi v organiziran delovni proces delodajalca,
- katerega predmet je opravljanje dela, ki se opravlja:
  - za plačilo,
  - osebno,
  - nepretrgano in
  - po navodilih ter pod nadzorom delodajalca.

Glede na navedene elemente je pri opredelitvi bistveno, da gre pri delovnem razmerju za dvostranskost pravnega razmerja med delavcem in delodajalcem, ki pa je utemeljena s pogodbo o zaposlitvi.

Element prostovoljnosti odraža prepoved prisilnega dela. Prisilno delo je temeljno načelo delovnega prava, ki izhaja iz temeljne človekove pravice do svobode dela, navedene v 49. členu Ustave RS. Prostovoljnost se odraža tudi pri sklepanju same pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec mora samo delo planirati, organizirati delovni proces, tako da zagotovi delovna sredstva, predmete dela oz. material, prostor, kapital, vodenje ter upravljanje resurov, na koncu pa samo kontrolo. Delavec se mora v ta proces vključiti in je le del procesa, ki ga sam ne vodi in ne upravlja in posledično tudi ne nosi odgovornosti za uspeh podjetja oziroma organizacije, ampak opravlja le odvisno delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Ta odvisnost izraža podrejen položaj delavca napram delodajalcu.

Delavec mora delo vedno opravljati sam, torej osebno, in ga ne more opravljati po drugi osebi.

S pogodbo o delovnem razmerju pa se zaveže, da bo delo opravljal neprekinjeno, torej trajno.

Delovno razmerje je vedno odplačno pravno razmerje.

Z opredelitvijo elementov delovnega razmerja je tako lažje prepoznati in določiti obstoj nekega odvisnega delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem, na podlagi katerega je delavec upravičen do posebne delovnopravne zaščite, v primerih, ko le-ta tudi sproži delovni spor na delovnem sodišču.

Opredelitev samega delovnega razmerja pa onemogoča delodajalcem kot močnejši pogodbeni stranki, da bi lahko izsilili sklenitev druge pogodbe civilnega prava kot podlago za opravljanje dela, čeprav bi šlo za opravljanje dela, ki vsebuje značilnosti delovnega razmerja, in s tem onemogočili posebno pravno varstvo delavcev v delovnem razmerju. Pri tem je pomemben 7. člen ZDR, ki govori o omejitvi avtonomije pogodbenih strank, saj sta pri sklepanju in prenehanju pogodbe o zaposlitvi delavec in delodajalec dolžna upoštevati določbe ZDR-ja ter drugih zakonov, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov delodajalca. S pogodbo pa se lahko določijo le pravice, ki so ugodnejše za delavca, kot jih določajo heteronomni ter avtonomni delovnopravni viri.

Drugi odstavek 4. člena ZDR v opredelitvi delovnega razmerja kot dvostranskega pravnega razmerja odraža obveznosti ob sklenitvi pogodbe za obe pogodbeni stranki. Hkrati navaja tudi določilo, da se te obveznosti, navedene v pogodbi, ne morejo enostransko spreminjati. Pri tem je potrebno upoštevati določila 7. člena ZDR o omejitvi avtonomije pogodbenih strank ter določila 30. člena zakona o sankcijah za primer neveljavnih določil pogodbe o zaposlitvi. Vsaka nepravilnost, ki se lahko pojavi ob neupoštevanju oz. neizpolnjevanju obveznosti, lahko pomeni kršitev pogodbe o zaposlitvi, ki pa je zadosten razlog za odpoved pogodbe s strani pogodbi zveste stranke (kar navaja tretja alineja prvega odstavka 88. člena, 11. člen ter 112. člen ZDR). (Kresal et al. 2002, str. 51)

Določila 4. člena ZDR je za pravilno interpretacijo potrebno uporabljati skupaj z določilom drugega odstavka 11. člena zakona o primatu pogodbe o zaposlitvi pred drugimi pogodbami civilnega prava, kadar obstajajo elementi delovnega razmerja, določili 16. člena, v katerem je navedena določba o domnevi obstoja delovnega razmerja (ki obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja), ter v zvezi z določili 7. člena zakona o avtonomiji pogodbenih strank.

Delovno razmerje, ki se sklene v državnih organih, upravah lokalnih skupnosti in pri osebah javnega prava, ki pretežno opravljajo upravne naloge, se sklene s pogodbo o zaposlitvi (navedeno v 53. členu ZJU), ki pa mora biti v skladu z delovnopravnimi predpisi in s kolektivnimi pogodbami ter v skladu z drugimi zakoni, ki urejajo posebnosti delovnih razmerij v državnih organih, upravah lokalnih skupnosti, javnih agencijah in javnih skladih. Po tem zakonu torej veljajo za delovna razmerja javnih uslužbencev predpisi, ki urejajo delovna razmerja in kolektivne pogodbe, če ZJU ali drug poseben zakon ne določa drugače. ZJU ter na njegovi podlagi izdani

podzakonski predpisi veljajo kot *lex specialis* v razmerju do splošne delovnopravne zakonodaje in kolektivnih pogodb.

Delovno razmerje z javnim uslužbencem se torej prav tako sklone s pogodbo o zaposlitvi, vendar pa velja po ZJU posebnost v razmerju do pravil splošnega delovnega prava, in sicer delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic, ki niso urejene z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva (16. člen ZJU).

## **2.2 OPREDELITEV FLEKSIBILNE ZAPOSLOTITVE, FLEKSIBILNEGA DELA IN ZAPOSLOVANJA TER POSEBNE VRSTE POGODBE O ZAPOSLOTITVI**

Skupna značilnost fleksibilnih zaposlitev je, da kažejo odstopanja od kapitalističnih norm, ki so se razvile sredi prejšnjega stoletja (Felstead, Jewson, 1999), takrat se je razvila tudi zaposlitev za nedoločen čas in zaposlitev s polnim delovnim časom, ki se je poimenovala tudi kot standardna oblika zaposlitve in prevladuje še danes.

Sicherl (2003, str. 65) opredeljuje fleksibilnost dela kot zelo širok pojem, ki zadeva pogoje dela, ter se nanaša ne le na fleksibilnost delovnega časa, kraja dela, pogoje zaposlitve ter fleksibilnost odločanja glede pogojev dela v dani zaposlitvi, temveč tudi na zaposlitveni status in število ekonomskih dejavnosti, ki jih posameznik opravlja. Fleksibilnost zaposlovanja pa na drugi strani opredeljuje kot sposobnost podjetij, da hitro in na sebi lasten način zaposlujejo, odpuščajo in nadomeščajo delovno silo. Oziroma če povzamem Felsteada in Jewsona, se fleksibilnost zaposlovanja odraža v zmožnosti delodajalca, da sproti prilagaja zaposlovanje tržnim spremembam.

Če pa povzamem še Lipičnika (2000, str. 16), se lahko fleksibilnost v modelih in organizaciji dela znotraj podjetij v praksi oblikuje na več načinov:

- kot fleksibilnost delovnega časa ali *časovna fleksibilnost*, povezana z razlikami v številu in času delovnih ur<sup>1</sup>,
- *številčna fleksibilnost*, pri kateri se prilagaja število zaposlenih ali delovnih ur, ki jih opravijo zaposleni, glede na potrebe podjetja<sup>2</sup>,
- fleksibilnost glede kraja dela ali *lokacijska fleksibilnost*, pri kateri lahko delavci delajo zunaj podjetja<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Kamor spadajo:

- spremenljiv delovni čas, kar pomeni, da delavec sam določi uro pričetka dela, od katere je odvisna ura zaključka; torej bo delavec, ki prične delo z 8.00 uro, končal 8 urni delavnik ob 15.00,
- pogodbe o letnem številu delovnih ur (annualization of hours),
- štiridnevni delovni teden,
- delo preko polnega delovnega časa,
- nadurno delo in podobno. (Lipičnik, 2000, str. 16)

<sup>2</sup> Kamor se šteje delo s krajšim delovnim časom ali part-time work. (Lipičnik, 2000, str. 16)

<sup>3</sup> Na primer delo na domu ali home based work ali pa delo na daljavo ali teleworking. (Lipičnik, 2000, str. 16)

Fleksibilno obliko zaposlitve lahko opredelimo tudi kot atipično obliko delovnega razmerja, pri katerem so elementi delovnega razmerja težje prepoznavni kot pri zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, saj je določen element lahko glede na naravo delovne oblike modificiran ali celo manjka. (Kresat et al., 2002, str. 186 – 267)

Fleksibilnost je torej kompleksen pojem, ki lahko pomeni zelo različne stvari, zato ga je potrebno natančneje razgraditi. Običajno se v zvezi s tem razlikuje med naslednjimi vrstami fleksibilnosti:

- *zunanja numerična fleksibilnost* (gre za vprašanje prilagajanja števila delavcev, vključno z zaposlovanjem, odpuščanjem, uporabo različnih oblik zaposlitev),
- *notranja numerična fleksibilnost* (ki se nanaša na prilagajanje dela poslovnim potrebam v okviru števila in strukture zaposlenih delavcev, predvsem z uporabo fleksibilnega delovnega časa, nadur ...),
- *plačna fleksibilnost* (prilagajanje plače delovni uspešnosti ...),
- *funkcionalna fleksibilnost* (ki se nanaša na prilagajanje dela poslovnim potrebam v smislu organizacije dela, opredelitve nalog ...).

Ob tem nekateri avtorji omenjajo še npr. organizacijsko fleksibilnost, prostorsko fleksibilnost, pogodbeno fleksibilnost (ki se nanaša na zunanjo numerično), časovno fleksibilnost ...

Delo s krajšim delovnim časom, če gre za t. i. »neprostovoljni« krajši delovni čas oziroma novo zaposlovanje delavcev za krajši delovni čas, uvrščajo med oblike zunanje numerične fleksibilnosti, medtem ko se t. i. »prostovoljni« krajši delovni čas, ko gre za prehajanje s polnega na krajši delovni čas v okviru že zaposlenih delavcev, uvršča v notranjo numerično fleksibilnost skupaj z različnimi drugimi vidiki (fleksibilne) organizacije delovnega časa.

Fleksibilno zaposlitev lahko opredelimo na način, da jo primerjamo s t. i. standardno obliko zaposlitve s pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, kar pomeni, da lahko odstopanja od te pogodbe označimo za fleksibilne oblike dela oziroma zaposlitve.

Ali drugače, fleksibilna oblika zaposlitve je tista vrsta sklenjene pogodbe o zaposlitvi, ki jo omogoča ZDR, in je usmerjena k večji prožnosti.

To so predvsem:

- pogodba o zaposlitvi za določen čas (fixed-term employment),
- pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (temporary employment ali podnajemno delo),
- pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (part-time employment),
- pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (telework) ter
- pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami.

## **2.3 OPREDELITEV DELOVNEGA ČASA TER PREDLOG SPREMEMBE DIREKTIVE 2003/88/ES O DOLOČENIH VIDIKIH ORGANIZACIJE DELOVNEGA ČASA**

### **2.3.1 Opredelitev delovnega časa**

Delovni čas je čas delavčeve obveznosti opravljanja dela in pravica delodajalca, da od delavca zahteva prisotnost na delovnem mestu pri opravljanju dela iz delovnega razmerja. (Mežnar, 2000, str. 59)

Delovni čas je efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi in je osnova za izračun produktivnosti dela.

Polni delovni čas:

Po 142. členu ZDR polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden, s tem da se z zakonom ali kolektivno pogodbo lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden.

Krajši delovni čas:

Po 64. členu ZDR se lahko pogodba sklene za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa. Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu, s tem da zakon ne določa spodnje meje števila ur, ki ga mora delavec prebiti na delu.

### **2.3.2 Predlog spremembe direktive 2008/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa**

Splošne zahteve direktive 2003/88/ES so prenesene v ureditev ZDR, v določbe, ki urejajo delovni čas, nočno delo, odmore, počitke in letni dopust.

Posebnosti delovnega časa za zdravnike in druge zdravstvene delavce in sodelavce predvsem glede urejanja dežurstva na delovnem mestu in pripravljenosti na delo ter zagotavljanja odmorov in počitkov pa določata Zakon o zdravniški službi ter Zakon o zdravstveni dejavnosti.

Ministri za delo, družino in socialne zadeve EU so se spomladi 2008 (v času predsedovanja Slovenije EU) dogovorili o bistvenih novostih in dopolnitvah, ki bi jih na področju zaposlovanja dosegli s spremembo direktive o delovnem času. Direktiva o delovnem času, ki velja sedaj, je iz leta 1993, dopolnjena pa je bila leta 2000.

Ministrica za delo, družino in socialne zadeve (v času predsedovanja Slovenije EU) Cotmanova je povedala, da je dogovor, ki so ga sprejeli ministri EU, pomemben korak za socialno zaščito in delavske pravice evropskih delavcev, hkrati pa se bo ohranila prožnost, ki jo potrebujejo podjetja. (www.mzdsz.gov.si, pridobljeno 23. 4. 2009)

Predlog direktive Evropskega parlamenta in Evropskega sveta o spremembi Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa med drugim uvaja:

- Prepoved odstopanja od omejitve delovnega tedna - iz direktive naj bi se črtala možnost odstopanja od omejitve tedenskega delovnega časa na 48 ur. Slovenija v svoji zakonodaji omogoča podaljšanje delovnega tedna na največ 56 ur, vendar le v primerih, kadar so delovne ure razporejene neenakomerno skozi teden. Tako so evropski ministri za delo, družino in socialne zadeve v času predsedovanja Slovenije EU sprejeli skupno kompromisno stališče, ki predvideva izjeme od omejitev delovnega tedna. In sicer, če ni omejitev v kolektivnih pogodbah, bi zaposleni na teden lahko delali do 60 oziroma 65 ur, če se neaktivni del dežurstva šteje kot delovni čas. Ministri so tudi ohranili delitev časa dežurstva na aktivni in neaktivni del (vendar so se Belgija, Ciper, Madžarska, Malta in Portugalska glasovanja vzdržale, Grčija in Španija pa sta glasovali proti). Tako dogovor o delovnem času v določenih vidikih spreminja že obstoječo direktivo, bistvo pa je omejitev pretiranega podaljševanja delovnega časa, ki ga omogoča sedanja direktiva, in prilagajanje delovnega časa potrebam delovnega procesa v soglasju s socialnimi partnerji. Najdaljši delovni teden je tako omejen na 48 ur, z možnimi nekaterimi izjemami, predvsem glede upoštevanja dežurstev.

Možnost podaljšanja tedenskega 40-urnega delovnega časa (oz. 48-urnega skupaj z nadurami) na 60- oz. 65-urni delovni teden torej pomeni, da bi po določbah direktive delavec moral biti po opravljenem 40-urnem delovnem tednu na svojem delovnem mestu tako dolgo, dokler ne bi izpolnil kvote 60 oz. 65 ur na teden, in čakati na svojem delovnem mestu na morebitno zahtevo delodajalca, da naj prične opravljati delo. Za čas čakanja na delo na delovnem mestu direktiva ne predvideva plačila.

Direktiva sicer navaja, da je podaljšanje delovnega tedna možno samo s soglasjem posameznega delavca, ki ga ni možno dati ob podpisu pogodbe o zaposlitvi, niti v prvem mesecu zaposlitve. Tako lahko delodajalci neformalno pogojujejo podaljšanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali pa celo obstoj delovnega razmerja s tem, da od delavca predhodno zahtevajo takšno soglasje, nemalokrat pa tudi samo zaposlitev.

Direktiva ne ureja vpliva podaljšanja tedenskega delovnega časa na višino pokojninske osnove, ne ureja plačila, ne ureja odnosa do instituta »stalne pripravljenosti na delo doma«, ne ureja odnosa do nadurnega dela in še bi lahko naštevali.

- Referenčno obdobje za izračun delovnega tedna (Parlament je že v prvem branju zakonodajnega predloga maja 2005 predlagal, da bi se referenčno obdobje za izračun povprečnega delovnega tedna podaljšalo s štirih na 12 mesecev pod pogoji, ki ne ogrožajo zdravja in varnosti delavcev.)



Po mnenju poslancev je podaljšanje obdobja zadostno zagotovilo za prožnost, ki jo potrebujejo delodajalci, saj to pomeni, da število delovnih ur povprečno ne sme preseči 48 ur na teden v obdobju enega leta. S tem bi se tudi poenostavila direktiva, ker bi se odpravila številna dodatna odstopanja in izjeme.

- Dežurstvo kot delovni čas - čas dežurstva je opredeljen kot obdobje, med katerim mora biti delavec na razpolago na svojem delovnem mestu, da opravlja svoje delo, kadar je k temu pozvan. Parlament vztraja pri opredelitvi, da bi se moral celoten čas dežurstva, vključno s tako imenovanim neaktivnim delom, obravnavati kot delovni čas. Skupno stališče Sveta namreč razlikuje med »aktivnim« in »neaktivnim« delom časa dežurstva na delovnem mestu. Aktivno dežurstvo je takrat, ko delavec dejansko opravlja svoje naloge, kadar je k temu pozvan in se vedno obravnava kot delovni čas. Neaktivno dežurstvo pa je tisto, ko je delavec sicer na delovnem mestu, vendar dejansko ne opravlja svojih nalog. Neaktivni del dežurstva bi se po mnenju Sveta lahko v skladu z nacionalno zakonodajo ali kolektivnimi pogodbami obravnaval kot delovni čas ali kot počitek. Poslanci so sprejeli dopolnilo, ki odpravlja ločevanje med aktivnim in neaktivnim dežurstvom. Predlagajo tudi drugačno obravnavo: neaktivni del dežurstva se lahko izračuna na poseben način, da se uskladi z najdaljšim povprečnim tedenskim delovnim časom.
- Uskladitev poklicnega in družinskega življenja - skupno stališče Sveta je, da naj bi države le spodbujale (ne pa zakonsko obvezale) delodajalce, da bodo ti preučili morebitne zahteve delavcev za spremembo njihovih delovnih ur ob upoštevanju potreb po prožnosti na obeh straneh. Predlog direktive sicer ne vsebuje nobenih posebnih določb o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, obveznost za delodajalce pa naj bi bila, da delavce pravočasno obvestijo o vseh pomembnih spremembah organizacije delovnega časa.

Parlament se zavzema, da bi morali delodajalci obvestiti delavce o vseh spremembah vzorca delovnega časa, delavci pa bi imeli pravico zahtevati spremembe delovnega časa in vzorcev dela ter imeti zagotovljeno pravično obravnavo takšnih zahtev.

Ministrica za delo, družino in socialne zadeve v času predsedovanja Slovenije Svetu EU, Cotmanova, je menila, da direktiva tako na eni strani ohranja določeno mero prožnosti urejanja delovnega časa, na drugi strani pa zagotavlja varstvo pravic delavcev. »Pomembno je tudi, da je prožnost vezana na posvetovanje s socialnimi partnerji, pri najpomembnejših pravicah pa tudi na predhodno osebno soglasje delavca,« je poudarila ministrica.

- Izjema za vodilne delavce - po mnenju Parlamenta bi morala biti odstopanja od direktive omejena na spoštovanje načel o zdravju in varnosti, ki morajo veljati ne glede na položaj oseb. Utrujenost in drugi znaki, povezani s prekomernim delom, prizadenejo vse, ne glede na položaj, ter ogrožajo zdravje in varnost.

Kljub temu pa se poslanci zavzemajo, da bi izjema od omejitve tedenskega delovnega časa lahko veljala za generalne izvršne direktorje (ali osebe na primerljivem položaju), njim neposredno podrejeni višji vodstveni kader in osebe, ki jih neposredno imenuje upravni odbor.

- Nadomestni počitek - poslanci zahtevajo tudi natančnejšo opredelitev pravice do počitka. Dopolnilo tako predvideva, da je treba v primerih, ko se ne dodeli počitka, delavcem v skladu z veljavno zakonodajo, pogodbami o zaposlitvi ali drugimi sporazumi po času dela dodeliti nadomestni počitek.

Svet želi v direktivi ohraniti določilo o enakovrednem nadomestnem počitku »v razumnem času«, ki torej ne bi nujno sledil obdobju dela. Podrobnejša ureditev tega vprašanja bi bila prepuščena nacionalnim zakonodajam.

### **2.3.2.1 Mnenja o predlogu spremembe direktive**

Zaradi napačnega razumevanja predloga direktive o delovnem času v javnosti na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve poudarjajo, da je bil dogovor o vsebini direktive sprejet z večino glasov evropskih ministrov spomladi 2008 v času slovenskega predsedovanja Svetu EU. Dogovor o delovnem času je predstavljal kompromis, ki je bil sprejemljiv za večino držav.

Na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve tudi ocenjujejo, da če bo direktiva sprejeta v takšnem besedilu, kot je bila usklajena na svetu ministrov spomladi 2008, ne bo v ničemer poslabšala položaja slovenskih delavcev in da tudi spremembe slovenske zakonodaje zaradi sprejetja direktive ne bodo potrebne.

Poudarjajo tudi, da direktiva izrecno določa, da izvajanje direktive ni veljavna podlaga, da bi se znižale pravice, uveljavljene v nacionalni ureditvi. Tudi sicer je eno osnovnih načel, ki jih je vzpostavilo Evropsko sodišče skozi sodne primere, da bi država, če bi zaradi implementacije direktive v nacionalno zakonodajo želela znižati že zagotovljene pravice, s tem kršila evropski pravni red.

Ministrica Cotmanova je tudi pojasnila, da direktiva za slovenske delavce ne bo prinesla bistvenih sprememb, saj je področje v Sloveniji že urejeno, saj je v zakonu o delovnih razmerjih določeno največje možno število delovnih ur. Izjeme so možne zgolj v dežurstvu v zdravstvu, kjer pa to ureja zakon o zdravniški službi in zdravstveni dejavnosti. S tema direktivama se naše stanje ne poslabšuje, izboljšujemo pa položaj evropskih delavcev, je še poudarila ministrica Cotmanova.

Evropski poslanec, dr. Brejc, je na spletni strani o sprejetju direktive napisal, da sprejetje direktive nedvomno pomeni:

- podaljšanje delovnega tedna (na maksimalno 65 ur);
- spremembo zakona o delovnih razmerjih;
- spremembe kolektivnih pogodb;
- postopno odpravo »stalne pripravljenosti na delo doma«, saj bo moral delavec biti v pripravljenosti na svojem delovnem mestu;
- pritisk delodajalcev na sindikat in na delavce za pridobitev soglasja k podaljšanju delovnega tedna;
- prisotnost na delovnem mestu več kot osem ur dnevno, čeprav plačilo za daljšo prisotnost v direktivi ni urejeno;
- podpiranje slabe organizacije dela in nesposobnosti vodilnih delavcev;
- manj prostega časa in časa za družinsko življenje.

V svojem govoru je še poudaril, da:

- Splošni tedenski delovni čas v Sloveniji ostaja nespremenjen, torej 40 ur oz. 48 ur vključno z nadurami in ga predlog Direktive nikakor ne podaljšuje - ostaja takšen, kot je sedaj. Trditev nekaterih sindikatov, da se splošni delovni čas povečuje na 60 ur, ne drži in je čista predvolilna manipulacija.
- Stališče Sveta EU prvič določa zgornjo omejitev delovnega časa na 60 ur oz. 65 ur, izračunano kot povprečje v obdobju treh mesecev, s tem da delodajalec pridobi soglasje delavca. Podatki za kar nekaj panog kažejo, da nekatere poklicne skupine delajo tudi več kot 70 ur na teden, ker sedaj ni nobenih omejitev. S sprejetjem te direktive pa to ne bo več mogoče, kar pomeni, da se ravno s to direktivo omejuje povečanje tedenskega dela.
- Slovenske zakonodaje zaradi te direktive ne bo treba spreminjati.
- V državah članicah obstajajo različne ureditve, ko gre za dežurstva in čas pripravljenosti. Načeloma naj bi se aktivni in neaktivni del dežurstva na delovnem mestu štela v delovni čas, neaktivni del dežurstva izven delovnega mesta pa ne. Ker pa se dežurstvo in čas pripravljenosti celo za enaka delovna mesta v državah članicah različno upoštevata, je smiselno to vprašanje prepustiti nacionalnim zakonodajam in kolektivnim pogodbam.

Pri Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) novi direktivi Evropske unije o delovnem času nasprotujejo, saj naj bi bilo z njenim sprejetjem ogroženo načelo treh osmic. Načelo, po katerem ima delavec pravico osem ur dela, osem ur prostega časa in osem ur počitka. Kot navajajo na svoji spletni strani pri ZSSS, je predlagana direktiva sporna predvsem zaradi tega, ker bi sprejetje takšne direktive lahko vodilo v izkoriščanje delavcev, ki bi na delovnem mestu morali preživeti tudi do 65 ur na teden, pri čemer ni nujno, da bi prejeli plačilo za ves čas, preživet na delovnem mestu. Nova direktiva bi delodajalcem lahko omogočila, da bi od delavca zahtevali prisotnost na delovnem mestu kot del neaktivnega dežurstva. Vprašanje, ki se postavlja, je, ali nadure v tem primeru sploh še obstajajo.

Pri ZSSS opozarjajo tudi na dejstvo, da z direktivo ni določeno, kaj se bo ob podaljšanju tedenskega delovnega časa zgodilo z višino pokojninske osnove.

Na predstavnstvu Evropske komisije v Sloveniji v sporočilu medijem zatrjujejo, da direktiva zgolj omogoča prosto izbiro – tako države članice kot tudi delavci se lahko sami odločijo za odstopanje. Glede tedenskega delovnika razlagajo: »Torej je standarden tedenski delovnik 48-urni, razen če se država članica odloči za odstopanje od tega načela bodisi z zakonodajo bodisi na podlagi dogovora s socialnimi partnerji oziroma se posamezen delavec odloči za odstopanje. Tako je dokončna odločitev v rokah posameznega delavca: nobenega delavca ni mogoče prisiliti, da dela nad nacionalno določenim številom ur delovnega tedna.«

Slovenskemu predsedstvu je dogovor o direktivi, po dolgoletnih pogajanjih junija lani, uspelo doseči, a so ga poslanci evropskega parlamenta decembra z večino glasov zavrnil. V skladu z evropskim pravnim redom zato zdaj skušajo doseči dogovor v spravnem postopku. Predlogu slovenskega predsedstva so nasprotovali tudi slovenski sindikati.

Poslanka Mechtild Rothe, ki vodi delegacijo parlamenta v spravnem postopku, je na konferenci za novinarje povedala, da parlament ne more sprejeti dogovora za vsako ceno. Vseeno pa je direktiva preveč pomembna, da v spravnem postopku aprila 2009 ne bi še enkrat poskusili doseči dogovora, čeprav se utegne zgoditi, da »bom čez dva tedna morala priznati, da ni šlo«, pravi poslanka. Češko predsedstvo se s tem ne strinja. Kot so navedli v sporočilu za javnost, minister za delo Petr Nečas pravi, da bo parlament moral biti bolj popustljiv, če res hoče doseči dogovor. Zagotoviti je treba boljše delovne pogoje za zaposlene, ustrezno prožnost za delodajalce, zaposlenim pa omogočiti usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Evropski parlament in Svet EU se tudi na zadnjem spravnem sestanku, aprila 2009, po skoraj pet let dolgem zakonodajnem postopku nista uspela dogovoriti o spremembah direktive o delovnem času, ki omejuje delovni teden na 48 ur, a članicam pod določenimi pogoji dovoljuje odstopanje od tega načela. V veljavi tako zaenkrat ostaja trenutna direktiva.

Delegacija parlamenta je končni kompromisni predlog zavrnila z veliko večino, glavni kamen spotike pa je bilo odstopanje od 48-urnega delovnega časa.

Svet in parlament stališč nista uspela zblížati niti pri vprašanjih vrednotenja neaktivnega dela dežurstva in tega, če se 48-urna omejitev šteje na vsako posamezno pogodbo o delovnem razmerju ali na vse morebitne pogodbe, ki jih je sklenil nek delojemalec.

V veljavi bo tako sedaj ostala trenutna direktiva, čeprav se lahko Evropska komisija, ki je spremembe direktive predlagala septembra 2004, odloči, da pripravi povsem nov predlog sprememb. Ta pa bo moral v vsakem primeru upoštevati sodbe Sodišča Evropskih skupnosti, ki je leta 2000 in 2003 v dveh primerih presodilo, da bi morali delodajalci celoten čas dežurstva, aktiven in neaktiven, šteti v delovni čas. (www.finance.si, pridobljeno dne 30. 4. 2009)

Vodja parlamentarne delegacije na spravni pogajanjih Mechtild Rothe je poudarila: »Na žalost tudi po petih letih pogajanj ni bilo mogoče doseči dogovora. Delegacija parlamenta je podala več predlogov o odstopanju od 48-urnega delovnika, da bi ta postal začasen in bi ga uporabljali le v izjemnih primerih. Odstopanje ne more biti večno. Za Svet je bil vsak poskus konca določila o odstopanjih nesprejemljiv.« (PES/Nemčija)

»To je zelo žalostno, vendar pa bi slab kompromis poslabšal položaj delavcev na splošno in zdravnikov še posebej. Pustili smo odprte možnosti za prihodnost in upamo na rešitev tega vprašanja z novo Evropsko komisijo in novim sklicem Evropskega parlamenta,« je medtem povedal parlamentarni poročevalec o direktivi Alejandro Cercas (PES/Španija), ki je igral glavno vlogo pri oblikovanju predlogov parlamenta.

Razočaran je bil tudi poročevalec v senci druge največje politične skupine v parlamentu, Evropske ljudske stranke (EPP), Jose Silva Peneda (Portugalska). »Kljub vsem prizadevanjem parlamenta, je odločitev Sveta jasen dokaz tega, da želi manjšina držav članic pokopati nekatere od temeljnih vrednot, ki obstajajo že vse od začetka evropskega socialnega modela,« je bil jasen.

»Izid pogajanj je bil brez vsakršnega dvoma pod vplivom prihajajočih volitev v Evropski parlament. V teh okoliščinah poslanci niso bili pripravljeni sprejeti sporazuma, ki bi sicer izboljšal položaj delojemalcev in obenem pripeljal do bolj prožnega trga delovne sile, kar Evropa v tem trenutku šibke gospodarske dejavnosti potrebuje,« je dejal češki minister za delo in socialne zadeve Petr Nečas, ki je v pogajanjih predstavljal članice EU. Obenem je zatrdil, da trenutna direktiva omogoča v skrajnih primerih tudi 78-urni delovnik in da je parlament ves čas zavračal predlog držav članic, da se odstopanje omeji na 60 oz. 65 ur. Pojasnil je tudi, da možnost odstopanja izkorišča že 15 držav članic unije in da bo zaradi zavrnitve sprememb direktive o delovnem času sedaj to možnost uporabljalo še več in ne manj držav, še posebej v sektorjih, kjer so v to delodajalci zaradi značilnosti delovnih mest prisiljeni.

»Več držav članic bo uporabljalo odstopanje, težje bo to določilo odpraviti v prihodnosti. Parlament je vztrajal na ideologiji in ni želel upoštevati politične in ekonomske realnosti,« je dodal Nečas, ki je odgovornost za neuspeh pogajanj pripisal parlamentu.

»Globoko razočaranje« je medtem izrazil tudi evropski komisar za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti, Vladimir Špidla. (www.dnevnik.si, pridobljeno dne 30. 4. 2009)

## **3 PRAVNI VIRI, KI UREJAJO DELOVNA RAZMERJA**

### **3.1 HETERONOMNI PRAVNI VIRI OZIROMA DRŽAVNI VIRI**

#### **3.1.1 Ustava RS**

Ustava Republike Slovenije kot najpomembnejši formalni vir tudi za tematiko dela leto tematiko posredno ureja na več mestih. Že med splošnimi določbami je v drugem členu navedeno, da je Slovenija pravna in socialna država.

Iz navedbe o socialnosti pa izhaja, da mora država omogočati posameznikom, da s svojim delom pridobivajo sredstva, potrebna zase in za družino. Država mora, v skladu z uveljavljanjem cilja socialnosti, zagotoviti vse pogoje ter socialno varnost oseb, ki so zaposlene, prav tako pa tudi oseb, ki niso zaposlene.

Pomembne so tudi določbe, ki načenjajo poglavje o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah. 14. člen Ustave RS govori o enakosti pred zakonom. Na področju dela ta določba pomeni, da mora delodajalec na podlagi pogodbe z zaposlenimi v organizaciji upoštevati zahtevo po enakem obravnavanju zaposlenih. Ta določba prepoveduje kakršno koli diskriminacijo.

Naprej so za področje dela pomembne sledeče določbe, saj delavec tudi na delovnem mestu uresničuje svoje pravice in svoboščine, ki so mu določene z Ustavo RS. To so:

- 21. člen o varovanju človekove osebnosti in dostojanstva,
- 34. člen, ki navaja pravico do osebnega dostojanstva in varnosti (pri delu),
- pravica do sodnega varstva (23. člen),
- določbe varstva pravic zasebnosti in osebnostne pravice (predvsem pravica do varovanja osebnih podatkov in pravica do svobode izražanja),
- 52. člen o pravicah invalidov, ki v prvem odstavku navaja, da je invalidom v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo,
- zagotovljena je svoboda dela z 49. členom; tako je določeno, da lahko na podlagi tega člena vsakdo prosto izbira zaposlitev, da mora biti vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto, prepovedano pa je prisilno delo.

V poglavju o gospodarskih in socialnih razmerjih pa so pomembni:

66. člen o varstvu dela, saj je določeno, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavlja nujno zakonsko varstvo.

Z zakonom mora biti določen način pridobivanja in uživanja lastnine, tako da je zagotovljena njena gospodarska, socialna in ekološka funkcija (67. člen).

Podjetniki pa imajo z določbami 74. člena pravico do proste podjetniške pobude, vendar pa gospodarske dejavnosti ne smejo izvajati v nasprotju z javno koristjo, kar pa je urejeno s prej omenjenim 67. členom.

Ustava v nadaljevanju zaradi omejitve in uravnoteženja delodajalčeve oblasti v razmerju do delavcev delavcem priznava pravico do sodelovanja v odločanju v 75.

členu, po katerem delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon, v 76. členu priznava pravico do sindikalne svobode, pravica do stavke je opredeljena v 77. členu ustave, ki pa se lahko, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, omeji z zakonom, če to zahteva javna korist. V Sloveniji zaposleni tujci in člani njihovih družin pa imajo posebne pravice, določene z zakonom, kar opredeljuje 79. člen Ustave RS.

### **3.1.2 Zakoni**

Za urejanje področja delovnih razmerij so v slovenski zakonodaji najpomembnejši naslednji veljavni pravni viri oziroma zakoni:

Splošni zakon, ki obsežno in sistematično obravnava najobširnejši krog vprašanj delovnih razmerij, je Zakon o delovnih razmerjih (oziroma ZDR). Zakon velja za delovna razmerja med delodajalci in vsemi vrstami oziroma kategorijami delavcev, če za državne organe, organe lokalne samouprave ter javne službe s posebnim zakonom ta tematika ni drugače urejena.

Ob tem zakonu se pojavljajo še drugi zakoni, ki urejajo razmerja med nekaterimi posebnimi kategorijami delodajalcev in zaposlenih.

Tako na primer poseben pravni položaj javnih uslužbencev urejajo določbe splošnega zakona, torej ZDR-ja ter poseben zakon, tj. Zakon o javnih uslužbencih oziroma ZJU, tako, da so tiste prvine delovnega razmerja javnega uslužbenca, ki niso urejene s posebnim predpisom, urejene s splošnim predpisom.

Ob zakonski ureditvi, ki celovito ureja individualna delovna razmerja, obstaja še vrsta drugih predpisov, ki dopolnjujejo sorazmerno abstraktne norme splošnega zakona ali za posamezna področja drugače urejajo katerega izmed institutov. Tako dopolnilni predpisi na primer dodatno urejajo praznike in dela proste dni, pravice industrijske lastnine iz delovnega razmerja, evidence na področju dela, varstvo in zdravje pri delu, organiziranje in delovanje inšpekcij dela, organizacijo in delovanje delovnih in socialnih sodišč v RS, ureditev sistemov socialnih zavarovanj, zakonska jamstva za izplačila delavcem ob stečaju ali finančni reorganizaciji gospodarske službe. (Vodovnik, 2003, str. 96)

Posebno varstvo nekaterih kategorij delavcev urejajo posebni zakoni. Kot na primer varstvo žensk ter varstvo delavcev zaradi materinstva in starševstva, ureja predvsem Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, varstvo delavcev, ki še niso dopolnili osemnajst let, pa Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Varstvo invalidov in nazadnje še varstvo starejših delavcev pa urejata Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov ter Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

### **3.1.3 Podzakonski akti na delovnopravnem področju:**

- uredbe (Uredba o delih, na katera ni mogoče razporejati žensk, Uredba o povračilu stroškov za službena potovanja v tujino)

- pravilniki (Pravilnik o delovni knjižici, Pravilnik o pripravnštvu in strokovnih izpitih pripravnikov v gospodarstvu, Pravilnik o ukrepih in normativih za varstvo pri delu z delovnimi pripravami, Pravilnik o določanju sredstev za vodenje evidenc na področju dela, Pravilnik o evidenci statusov sindikatov, Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, Pravilnik o izvajanju programov aktivne politike zaposlovanja, Pravilnik o štipendiranju, Pravilnik o prostovoljnem zavarovanju za primer brezposelnosti zavarovancev, ki se začasno zaposlijo v tujini, in njihovih zakoncev, Pravilnik o osnovah za opravljanje nalog varstva pri delu, Pravilnik o opravljanju strokovnega izpita iz varstva pri delu, Pravilnik o zagotovitvi nastanitve in prehrane oziroma prevoza delavcev od kraja, kjer stanujejo, do kraja, kjer delajo, in nazaj, Splošni pravilnik o higienskih in tehničnih varstvenih ukrepih pri delu)

### **3.2 AVTONOMNI PRAVNI VIRI: VIRI ORGANIZACIJ DELOJEMALCEV IN DELODAJALCEV**

Kot najpomembnejši avtonomni formalni vir se za delovno pravo nedvomno štejejo kolektivne pogodbe, s katerimi se določajo medsebojne pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev, kot se o njih dogovorijo njuni predstavniki. Katero kolektivno pogodbo mora delodajalec upoštevati, izhaja iz primarne dejavnosti delodajalca, kot je navedena v obvestilu statističnega urada o razvrstitvi. Če je družba registrirana za več dejavnosti in se primarna dejavnost spremeni, mora delodajalec družbo preregistrirati in nato upoštevati drugo kolektivno pogodbo dejavnosti. (Mežnar, 2005, str. 20)

### **3.3 MEDNARODNI VIRI**

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi sta stranki pogodbe načeloma prosti, vendar pa je ta prostost delno omejena tudi z normami veljavnih mednarodnopravnih predpisov. Prva taka je obveznost držav, da države na svojem območju zagotavljajo ugodne možnosti za zaposlovanje, kar zasledimo tudi v Evropski socialni listini iz leta 1961. Druga obveznost, ki omejuje pogodbeno svobodo, pa je pravica proste izbire zaposlitve. Ta pravica učinkuje tudi po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, saj delavca ni mogoče prisiliti, da nadaljuje z delom, če temu nasprotuje. Obe pravici obravnava več aktov Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD).

#### **3.3.1 Mednarodni pravni viri Mednarodne organizacije dela in Evropskih Skupnosti**

Iz mednarodnih pravnih virov Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD) in Evropskih Skupnosti (v nadaljevanju ES) izhaja, da je potrebno v okviru zagotavljanja



čim boljših delovnih in življenjskih pogojev pospeševati rast zaposlovanja in v tem okviru tudi fleksibilne oblike zaposlovanja, upoštevajoč pri tem interese delavcev in delodajalcev. Iz mednarodnih dokumentov izhaja zahteva, da mora biti reguliranje fleksibilnega zaposlovanja takšno, da zagotovi ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo delovnopravnega in socialnopravnega položaja delavca.

Med konvencijami MOD, ki se nanašajo na fleksibilno zaposlovanje in delovni čas, so:

- konvencije, ki se nanašajo na dnevni, tedenski in letni delovni čas, na razporeditev delovnega časa, počitke in plačan letni dopust ter na varstvo posebnih kategorij delavcev (gre predvsem za starejše konvencije), med katerimi so najpomembnejše naslednje konvencije:

#### KONVENCIJA št. 14 in KONVENCIJA št. 106

Konvencija o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih ter konvencija o tedenskem počitku v trgovini in uradih spada med starejše konvencije, saj je bila sprejeta novembra 1921. Na področju splošnih delovnih pogojev je bilo vprašanje tedenskega počitka eno prvih, ki jih je v okviru konvencij uredila MOD. Predvideva tedenski počitek v minimalnem trajanju 24 neprekinjenih ur v okviru sedemdnevnega obdobja. Konvencija št. 14 se nanaša samo na tedenski počitek v industriji, kasnejša konvencija št. 106 pa ureja tedenski počitek v trgovini in uradih. S sprejemom direktiv 93/104/EC, 2000/34/EC, 2003/88/EC o določenih vidikih organizacije delovnega časa pa je omenjena konvencija nekoliko zgubila svoj pomen.

Skladno s konvencijo št. 14 je tedenski počitek urejen v 156. členu ZDR. (Novak et al., 2005, str. 238 - 239 in str. 250)

#### KONVENCIJA št. 89

Gre za konvencijo o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji, sprejeto 9. julija 1948. MOD se je s problematiko nočnega dela žensk ukvarjala že od ustanovitve dalje, tako da pomeni ta konvencija revizijo konvencije o nočnem delu št. 4 iz leta 1919 in konvencije št. 41 iz leta 1934. (Novak et al., 2005, str. 243 – 245)

#### KONVENCIJA št. 132

Temeljni cilj te konvencije je zagotoviti plačan letni dopust v minimalnem trajanju treh tednov. Konvencija velja za vse zaposlene osebe, razen za pomorščake. (Novak et al., 2005, str. 255 – 257)

- konvencije, ki se nanašajo na nove oblike fleksibilnega organiziranja delovnega časa: konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom iz leta 1994, ki jo je 8. maja 2001 ratificirala tudi Slovenija, ter druge konvencije.

#### KONVENCIJA št. 175

Temeljni cilj te konvencije je zagotoviti varstvo delavcev, ki delajo krajši delovni čas, glede možnosti za zaposlitev, delovnih razmer ter socialne varnosti. Velja za vse delavce, ki delajo krajši delovni čas, tako v javnem kot v zasebnem sektorju.

Konvencija dopušča, da se z nacionalno zakonodajo prag oziroma spodnja meja števila delovnih ur oziroma minimalni zaslužek lahko določi v zvezi z uveljavljanjem konkretnih pravic (8. člen konvencije). Če država podpisnica izkoristi to možnost, mora upoštevati naslednje zahteve:

- spodnje meje morajo biti dovolj nizke, da ne izključijo preveč part-time delavcev,
- država mora občasno pregledovati spodnje meje,
- v okviru dolžnosti poročanja po 22. členu ustave MOD mora poročati o spodnjih mejah, razlogih zanje in ali se preučuje možnost za progresivno razširitev varstva tudi na te kategorije ter o
- določitvi, spremljanju in spremembi spodnjih mej se je potrebno posvetovati z reprezentativnimi sindikati.

Temeljna obveznost države podpisnice po tej konvenciji je torej, da zagotovi enako varstvo delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom, na področju kolektivnih delovnih razmerij glede poklicne varnosti in zdravja ter diskriminacije pri zaposlovanju in poklicu.

Posebej je določena prepoved diskriminacije glede:

- o določanja plače (5. člen),
- o socialne varnosti (6. člen),
- o varstva materinstva, prenehanja zaposlitve, plačanega letnega dopusta in plačanih državnih praznikov ter odsotnosti zaradi bolezni (7. člen), pri čemer pa se denarni prejemki lahko določijo v razmerju z opravljenimi urami dela ali zaslužkom.

Konvencija še zahteva, da je pod pogojem, da je zagotovljena zaščita delavcev, potrebno zagotoviti prosto sklepanje takih pogodb in olajšati dostop do sklepanja takih pogodb tudi s primerno ureditvijo sistema služb za zaposlovanje. Z nacionalno zakonodajo je potrebno zagotoviti tudi možnost, da se na podlagi svobodne odločitve zagotovi prehod z dela s krajšim delovnim časom na delo s polnim delovnim časom in nasprotno (10. člen).

S to konvencijo so povezani tudi drugi mednarodni standardi, in sicer Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju moških in žensk za enako delo, Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), Konvencija št. 168 o spodbujanju zaposlovanja in zaščiti pred brezposelnostjo ter Priporočilo št. 165 o enakih možnosti delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju in Priporočilo št. 169 o politiki zaposlovanja.

(Novak et al., 2006, str. 257)

Z vidika delovnih razmerij so pomembne tudi direktive ES:

Pravne podlage za sprejemanje direktiv s področja delovnega prava vsebuje Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti (v nadaljevanju PES) predvsem v določbah, ki urejajo približevanje zakonodaje (94. člen) in socialno politiko (136. do 145. člen).

Na podlagi 94. člena PES Svet na predlog Komisije po posvetovanju z Evropskim parlamentom in Ekonomsko socialnim odborom izdaja direktive za približevanje tistih zakonov in drugih predpisov držav članic, ki neposredno vplivajo na vzpostavitev in delovanje skupnega trga. Tako so bile na tej podlagi sprejete direktive, ki se

nanašajo na kolektivne odpuste delavcev, na prenos podjetja in direktiva, ki ureja obveščenost delavca o pogojih dela in zaposlitve.

V poglavju Socialne določbe so v 136. členu PES opredeljeni cilji Skupnosti ob upoštevanju temeljnih socialnih pravic, kot so določene v Evropski socialni listini in v Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989, in sicer: spodbujanje zaposlovanja, izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, ustrezna socialna zaščita, dialog med socialnimi partnerji, razvoj človeških virov za trajno visoko zaposlenost in boj proti izključenosti.

Da bi dosegli te cilje, Skupnost podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic na področjih:

- izboljšanja delovnega okolja za varovanje zdravja in varnosti delavcev;
- delovnih pogojev;
- socialne varnosti delavcev;
- varstva delavcev v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi;
- obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi;
- pogojev za zaposlitev državljanov tretjih držav, ki zakonito prebivajo na ozemlju Evropske skupnosti;
- vključevanja oseb, ki so izključene iz trga dela;
- enakost moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu;
- boja proti socialni izključenosti.

Na teh podlagah so bile sprejete:

- direktiva, ki dodaja ukrepe za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje pri delu za delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen čas, ali začasno zaposlene delavce,
- direktiva, ki zadeva okvirni sporazum med socialnimi partnerji o delu za določen čas,
- direktiva, ki zadeva okvirni sporazum med socialnimi partnerji o delu s krajšim delovnim časom,
- direktiva o določenih vidikih organizacije delovnega časa,
- direktiva o varstvu mladih pri delu in
- direktiva o usklajevanju predpisov glede varstva delavcev v primerih plačne nesposobnosti njihovega delodajalca.

Na pogodbene obveznosti in s tem tudi na pogodbe o zaposlitvi se v primerih, ko so vključeni mednarodni elementi, nanaša leta 1980 sprejeta Konvencija o uporabi prava v pogodbenih obveznostih, t. i. Rimska konvencija, ki se je uveljavila leta 1991.

Ker so bile direktive s področja delovnega prava, ki se neposredno ali posredno nanašajo na individualne pravice zaposlenih delavcev v delovnem razmerju, upoštevane pri oblikovanju določb ZDR-ja, sistematika tega zakona nakazuje tudi njihovo nadaljnjo razvrstitev. Tako se že prej omenjene direktive razvrščajo v štiri vsebinske sklope:

1. direktive, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi, vključno s posebnostmi pogodb o zaposlitvi (obveščenost delavca, delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom)
2. direktive, ki z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu uveljavljajo določene minimalne delovne pogoje (varnost in zdravje delavcev, zaposlenih za določen čas, in začasnih delavcev – temporary worker, delovni čas, mladi)
3. direktive, ki zadevajo pravice delavcev pri reorganizacijah, prenosih ali prenehanju delodajalca (kolektivni odpusti, prenos podjetja)
4. direktiva, ki določa zahteve glede zagotavljanja minimalnih pravic delavcem, napotenim na delo v Slovenijo.

- DIREKTIVA 91/533/EGS

Direktiva določa obveznost delodajalca, da vsakega zaposlenega delavca, ki ima pogodbo o zaposlitvi ali je v delovnem razmerju v skladu s pravom države članice, pisno seznaniti z bistvenimi elementi pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja. Zahteve direktive so vključene v ZDR, v določbe, ki urejajo vsebino in obliko pogodbe o zaposlitvi, spreminjanje pogodbe o zaposlitvi, in posebej v določbe, ki urejajo opravljanje dela v tujini. Prav tako pa so zahteve direktive vključene v ZJU v 53. členu o vsebini pogodbe o zaposlitvi za zaposlene javne uslužbenke v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.

- DIREKTIVA 1999/70/ES

Direktiva uveljavlja okvirni sporazum o delu za določen čas, sklenjen med socialnimi partnerji (ETUC – Evropska konfederacija sindikalistov, UNICE – Združenje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij, in CEEP – Evropski center za podjetja z javno udeležbo) v pravu Skupnosti. Sporazum se nanaša na zaposlene za določen čas, razen zaposlenih pri agencijah za začasno delo. Namen sporazuma je izboljšati kakovost dela za določen čas, in sicer z zagotavljanjem načela prepovedi diskriminacije in z ureditvijo okvirov za preprečevanje nepravilnosti, ki izhajajo iz ponavljajočega se sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Zaposlitev za določen čas ne sme biti obravnavana manj ugodno kot primerljiva zaposlitev za nedoločen čas samo zaradi njene časovne omejenosti, razen če je to objektivno upravičeno.

Zahteve direktive so upoštevane v ZDR, predvsem v določbah, ki urejajo:

- obveznost delodajalca, ki ima zaposlene delavce za določen čas ali s krajšim delovnim časom, da o prostih delovnih mestih oziroma javni objavi prostih delovnih mest obvesti delavce na oglasnem mestu na sedežu delodajalca (23. člen ZDR)
- primere zaposlovanja za določen čas (52. člen ZDR)
- časovno omejitev zaposlovanja za določen čas (53. in 237. člen ZDR)
- posledico nezakonito sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas (54. člen ZDR)
- pravilo zagotavljanja enakih pravic delavcem (55. člen ZDR)
- pravno (sodno) varstvo tudi pravic zaposlenih za določen čas (204. člen ZDR)

V ZJU pa ureja posebnosti zaposlovanja za določen čas za javne uslužbence v določbah 54. člena ter od 68. do 73. člena.

Vprašanja v zvezi s predstavljanjem zaposlenih za določen čas v delavskih predstavništvih se obravnavajo v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju<sup>4</sup>.

#### ▪ DIREKTIVA 97/81/ES

Direktiva zagotavlja izvajanje okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega med socialnimi partnerji (ETUC – Evropska konfederacija sindikalistov, UNICE – Združenje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij, in CEEP – Evropski center za podjetja z javno udeležbo), v nacionalni zakonodaji in praksi.

Namen sporazuma je preprečiti diskriminacijo delavcev, ki delajo krajši delovni čas, in izboljšati kakovost takšnega dela, olajšati sklepanje delovnega razmerja s krajšim delovnim časom in pripomoči k prožnejši organizaciji delovnega časa, upošteva potrebe delavcev in delodajalcev. V skladu s sporazumom morajo delodajalci, kolikor je le mogoče:

- upoštevati zahteve delavcev po spremembi zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno;
- poskrbeti za pravočasne informacije o možnostih za zaposlitev s krajšim ali polnim delovnim časom oziroma o možnosti spremembe z zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s krajšim delovnim časom in obratno;
- upoštevati ukrepe, ki povečujejo dostopnost do dela s krajšim delovnim časom na vseh ravneh v podjetju;
- poskrbeti za ustrezne informacije predstavnikom delavcev, ki delajo krajši delovni čas.

Zahteve direktive so vključene v ZDR v določbah, ki urejajo:

- obveznost delodajalca, ki ima zaposlene delavce za določen čas ali s krajšim delovnim časom, da o prostih delovnih mestih oziroma javni objavi prostih delovnih mest obvesti delavce na oglasnem mestu na sedežu delodajalca (23. člen ZDR)
- posebnosti pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (64. – 66. člen);
- pravno (sodno) varstvo pravic zaposlenih s krajšim delovnim časom (204. člen ZDR)

Vprašanja v zvezi z delavskimi predstavništvimi se obravnavajo v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

#### ▪ DIREKTIVA 91/383/EGS

Direktiva se uporablja za pogodbe o zaposlitvi za določen čas ter za začasno delo delavcev (temporary employment), kjer obstaja delovno razmerje med podjetjem za začasno delo, ki je delodajalec, ter delavcem, ki opravlja začasno delo pri drugem podjetju (uporabniku), ki uporablja njegove storitve ter pod njegovim nadzorom.

---

<sup>4</sup> ZSDU, (Ur. l. RS, št. 42/93, 56/2001).

Namen direktive je zagotoviti, da bodo imeli zaposleni delavci za določen čas in začasni delavci enako raven varovanja v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu, kot ga imajo drugi delavci pri delodajalcu, ki so zaposleni za nedoločen čas, oziroma delavci, zaposleni pri delodajalcu uporabniku.

Zahteve direktive so vključene v rešitve Zakona o varnosti in zdravju ljudi pri delu<sup>5</sup>.

Z vidika delovnopravne ureditve so nekatere zahteve prenesene v ZDR: čas trajanja pogodbe o zaposlitvi; če ni pisno določen se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas (10. člen in 29. člen) obveznost delodajalca, da pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas, seznaniti kandidata z delom, pogoji dela, ter pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi (26. člen), določbe, ki urejajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas (52. – 56. člen) in določbe, ki urejajo pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku (od 57. do 62. člena, pri čemer sta glede zahtev te direktive pomembna 61. in 62. člen)

#### ▪ DIREKTIVA 2003/88/ES

Direktiva združuje določbe prvotne direktive 93/104/ES in spremembe Direktive 2000/34/ES. Načeloma se uporablja tako za javne kot zasebne dejavnosti. Direktiva določa minimalne zahteve v zvezi z varnostjo in zdravjem pri organizaciji delovnega časa ter določa pogoje in primere, ko je možno v nacionalnih zakonodajah odstopati od teh zahtev.

Splošne zahteve direktive so prenesene v ureditev ZDR, v določbe, ki urejajo delovni čas, nočno delo, odmore, počitke in letni dopust.

Posebnosti delovnega časa za zdravnike in druge zdravstvene delavce in sodelavce predvsem glede dopuščanja in omejevanja nadurnega dela, urejanja dežurstva na delovnem mestu in pripravljenosti na delo ter zagotavljanja odmorov in počitkov določata Zakon o zdravniški službi<sup>6</sup> in Zakon o zdravstveni dejavnosti<sup>7</sup>.

#### ▪ DIREKTIVA 94/33/ES

Nanaša se na obveze držav članic v zvezi s prepovedjo dela otrok ter zagotavljanja posebnega varstva pri delu mladostnikom in mladim.

Zahteve so vključene v ZDR v poglavjih, ki ureja posebno varstvo delavcev, starih od 15 do 18 let, v zvezi z določanjem del, ki jih mladi ne smejo opravljati, pa je sprejet tudi Pravilnik o varovanju zdravja otrok, mladostnikov in mladih oseb (Ur. l. RS, št. 82/2003).

---

<sup>5</sup> ZVZD, (Ur. l. RS, št. 56/1999)

<sup>6</sup> ZZdrS – UPB-1 – (Ur. l. RS, št. 45/2003, 2/2004)

<sup>7</sup> ZZDej – (Ur. l. RS, št. 9/92, 37/95, 59/99 – odločba US, 90/99, 98/99 – ZZdrS, 36/2000 – ZPDCZ, 45/2001, 86/2002 – ZOZPEU in 2/2004)

- DIREKTIVA 98/59/ES

Direktiva zadeva obveznosti delodajalcev do obveščanja delavcev in posvetovanja z delavci oziroma delavskimi predstavniki, če gre za »kolektivno odpuščanje delavcev« ter obveznost obveščanja pristojne javne oblasti. Določeni so tudi roki, v katerih ni mogoče dati odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcem.

Zahteve direktive so upoštevane v ZDR v poglavju, ki določa posebne postopke odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov. Pravila kolektivnega opuščanja delavcev so urejena v določbah od 96. do 102. člena.

- DIREKTIVA 80/987/EGS IN DIREKTIVA 2002/74/ES o spremembi direktive 80/987/EGS

Direktiva se nanaša na terjatve delavcev iz pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij do delodajalca, ki je plačilno nesposoben. Zahteve direktive so prenešene v Zakon o Jamstvenem in preživninskem skladu Republike Slovenije<sup>8</sup>.

- DIREKTIVA 2001/23/ES

Direktiva se nanaša na varstvo pravic zaposlenih pri prenosu podjetja ali dela podjetja kot posledice zakonitih prenosov ali združitvev. Direktiva velja za javno in zasebno podjetje, ki opravlja ekonomske aktivnosti. Zahteve direktive so vključene v rešitve ZDR, ki urejajo spremembo delodajalca zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja, ter določbo, ki ureja pravno varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru spremembe delodajalca (73., 74. in 209. člen).

- DIREKTIVA 96/71/ES

Direktiva se nanaša na zagotavljanje minimalnih pravic delavcem, ki jih podjetja v okviru čezmejnih pogojev zagotavljanja storitev napotijo na delo na območje druge države članice (posting of workers ali posted worker – napoten delavec). V slovenski zakonodaji direktiva posega v določanje pogojev za izdajo delovnih dovoljenj tujcem, ki so predmet Zakona o zaposlovanju tujcev<sup>9</sup>. Zahteve direktive so vključene tudi v ZDR, in sicer v določbe, ki urejajo pravice delavcev, napotениh na začasno delo v RS, ki jih mora zagotavljati tuji delodajalec, ter izjeme in organ za spremljanje tega dela – zavod za zaposlovanje.

(Belopavlovič et al., 2005, str. 17 – 32)

---

<sup>8</sup> ZJSRS, (UPB-1, Ur. l. RS, št. 26/2003)

<sup>9</sup> ZZDT, (Ur. l. RS, št. 66/2000)

## **4 POGODBA O ZAPOSLOTVI TER POSEBNE POGODBE O ZAPOSLOTVI S POUČARKOM NA ZAPOSLOTVI S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM (PART-TIME EMPLOYMENT)**

### **4.1 SPLOŠNO O POGODBI O ZAPOSLOTVI PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERNIH TER ZAKONU O JAVNIH USLUŽBENCIH**

Pogodba o zaposlitvi je pri sklepanju delovnega razmerja temeljni pravni akt, s katerim se vzpostavi delovno razmerje.

S pogodbo o zaposlitvi se stranki dogovorita o tistih pravicah, obveznostih in posebnostih, ki se nanašajo na delovno mesto, za katero se sklepa delovno razmerje. Pogodba o zaposlitvi je pogodba delovnega prava.

Pogodba ne ureja celote delovnih razmerij med pogodbenima strankama, ampak vsebino pravic in obveznosti med strankama določajo tudi kolektivne pogodbe, minimalne pravice pa so določene v zakonih, podzakonskih predpisih in aktih delodajalcev.

Praviloma se sklepa za nedoločen čas, za določen pa le v primerih, ko so podani pogoji za zaposlitev za določen čas v skladu z ZDR in kolektivno pogodbo.

Pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas mora delodajalec seznaniti kandidata z delom, pogoji dela, pravicami in obveznostmi delavca in delodajalca, ki so povezane z opravljanjem dela za delovno mesto, za katerega se sklepa pogodba. (Mežnar, 2005, str. 42)

Bistvena elementa pogodbe o zaposlitvi sta delo in plačilo, saj se s pogodbo delavec zaveže delodajalcu, da bo zanj opravljal določeno delo, delodajalec pa mu je za to delo dolžan plačilo. Tako se delavec zaveže opravljati delo zaradi plačila, delodajalec pa se zaveže dajati plačilo v zameno za delo. In tako je pogodba o zaposlitvi dvostranska pogodba.

Po ZJU se javnemu uslužbencu s pogodbo o zaposlitvi sklene delovno razmerje ter določijo njegove pravice in obveznosti, če posebni zakon, ki ureja delovna razmerja za posamezne dele javnega sektorja, ne določa drugače. Vendar pa pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi z javnim uslužbencem obstaja že prej omenjena omejitev, da delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva.

Medtem ko ZDR pogodbo o zaposlitvi podrobneje ureja v drugem poglavju (v členih od 9 do 119), pa ZJU pogodbe o zaposlitvi ne ureja, razen v nekaterih posebnostih (na primer v 53. členu določa sestavine pogodbe o zaposlitvi) in tako se tudi za javne uslužbenke glede pogodbe o zaposlitvi uporabljajo pravila ZDR.



ZDR tako v drugem poglavju ureja vprašanja v zvezi s pogodbo o zaposlitvi, in sicer v prvi točki splošna vprašanja, v drugi obliko pogodbe, v tretji točki opredeljuje stranke pogodbe, v četrti točki, ki zajema zgolj 22. člen, opredeljuje pogodbeno svobodo, v peti točki pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, v šesti točki preide na vsebino pogodbe, v sedmi točki našteva obveznosti pogodbenih strank, in sicer natančneje obveznosti delavca in obveznosti delodajalca. Osmo točka opredeljuje spremembo ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi zaradi spremenjenih okoliščin. Deveta točka suspenz pogodbe o zaposlitvi. V deseti točki so podrobneje urejene posebne pogodbe o zaposlitvi, v enajsti točki obravnava spremembo delodajalca in v dvanajsti prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

#### **4.1.1 Oblika pogodbe**

Določeno je, da mora biti oblika pogodbe o zaposlitvi pisna, če pa delodajalec ne upošteva te zahteve, ki je določena tudi zakonsko (ZDR v 16. členu predpisuje, da delovno razmerje obstaja, če obstajajo elementi delovnega razmerja in če je delavec prepričan, da je pri delodajalcu v delovnem razmerju), gre v takem primeru za zaposlitev za nedoločen čas, kar je zakonsko določeno tudi v drugem odstavku 10. člena ZDR.

Pisni predlog pogodbe mora biti kandidatu predložen tri dni pred načrtovano sklenitvijo pogodbe, sama pogodba pa ob njeni sklenitvi. Če delavec ne prejme pisne pogodbe o zaposlitvi, jo lahko od delodajalca zahteva kadarkoli v času trajanja delovnega razmerja in tako uveljavlja tudi sodno varstvo.

Predpisana oblika pogodbe o zaposlitvi je torej kot forma ad probationem, torej kot dokaz o tem, da je pogodba sklenjena.

Direktiva EU z dne 14. 10. 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene seznanji s pogoji, ki veljajo za pogodbo o zaposlitvi ali zaposlitveno razmerje (91/553/EEC, 14. 10. 1991) obvezuje države članice, da zagotovijo, da vsak zaposleni prejme dokument, ki vsebuje obvestilo o bistvenih elementih njegovega pogodbenega oziroma zaposlitvenega razmerja (razen v primeru, da delo ne traja več kot en mesec oziroma delovni teden in ne presega 8 ur oziroma gre za začasno delo in podobno). Delodajalec bi naj tako po tej direktivi to obvestilo predložil delavcu najkasneje v dveh mesecih od začetka dela, in sicer s pogodbo o zaposlitvi ipd.

#### **4.1.2 Vsebina pogodbe**

Po ZDR (29. člen) mora pogodba o zaposlitvi vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža,
- datum nastopa dela<sup>10</sup>,
- naziv delovnega mesta oziroma podatke o vrsti dela, za katero se sklepa pogodba, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati delavec,
- kraj opravljanja dela<sup>11</sup>,

<sup>10</sup> V primeru, da ta ni določen, se za datum začetka dela šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi. (29. člen ZDR)

<sup>11</sup> Če ni naveden točen kraj, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca. (29. člen ZDR)

- čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas,
- določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku osnovne plače delavca v evrih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ter o morebitnih drugih plačilih,
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače,
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta,
- dolžino odpovednih rokov,
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca ter
- druge pravice in obveznosti v primerih, določenih z ZDR-jem<sup>12</sup>.

Same pogodbe o zaposlitvi torej ZJU ne določa posebej in se zato uporabljajo določila ZDR, vendar pa je izjema 53. člen ZJU, ki ureja način sklenitve delovnega razmerja za javne uslužbenke, zaposlene v javni upravi, po katerem vsebuje pogodba o zaposlitvi drugačne sestavine od naštetih v ZDR, in sicer:

- navedbo pogodbenih strank,
- navedbo organa, v katerem bo javni uslužbenec opravljal delo,
- čas trajanja delovnega razmerja,
- navedbo delovnega mesta oziroma položaja, na katerem bo javni uslužbenec opravljal delo,
- datum začetka opravljanja dela,
- kraj opravljanja dela,
- določilo o tem, ali se delo opravlja s polnim ali s krajšim delovnim časom,
- druge podatke, ki jih določa ZJU ali področni zakon, ki ureja položaj javnih uslužbencev v organih,
- določilo o osnovni plači in morebitnih dodatkih, vezanih na delovno mesto,
- določilo o letnem dopustu,
- določilo o delovnem času,
- določilo o odpovednem roku,
- navedbo, da lahko posamezne sestavine pogodbe delodajalec enostransko spreminja v skladu z zakonom<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Kot so konkurenčna klavzula (38. člen), izraba dopusta in drugih odsotnosti z dela ob več zaposlitvah s krajšim delovnim časom (člen 65/2), poskusno delo (člen 125/1) in drugo.

<sup>13</sup> Delodajalec o pravicah in obveznostih javnega uslužbenca izda sklep v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. Ta sklep pa se lahko nadomesti z novim, ki pa mora biti prav tako v skladu z zakonom, podzakonskimi predpisi, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi; prav tako se ob imenovanju v drug naziv, ob napredovanju v višji plačilni razred in ob premestitvi na drugo delovno mesto izda sklep o pravicah in obveznostih, ki se spreminjajo, in lahko nadomesti določbe pogodbe o zaposlitvi ali prejšnji sklep. (člen 53/4 ZJU)

### **4.1.3 Stranke pogodbe**

Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec.

Delodajalec je lahko tudi pravna oseba, lokalna skupnost, podružnica tuje družbe ali organizacije (v takih primerih nastopa v imenu delodajalca njegov zastopnik, ki pa je kot navaja zakon, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi, ali od njega pisno pooblaščen oseba). Če pa je delodajalec državni organ, nastopa v imenu delodajalca njegov predstojnik ali od njega pisno pooblaščen oseba, če z zakonom ni drugače določeno.

Pogodbo o zaposlitvi lahko sklenejo osebe, ki so dopolnile starost 15 let. Zakon ureja tudi tuje državljanke, torej osebe brez državljanstva, ki lahko sklepajo pogodbo o zaposlitvi v skladu z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev (Ur. l. RS, št. 66/2000, 101/2005, 52/2007, 76/2007, v nadaljevanju ZZDT), ki predvideva delovno dovoljenje in prijavo dela tujca, saj je brez delovnega dovoljenja pogodba o zaposlitvi nična.

Delodajalec ima po ZDR-ju pri zaposlovanju pravico do proste odločitve, s katerim delavcem bo sklenil pogodbo o zaposlitvi (22. člen pogodbeno svoboda), vendar pa je omejen z določenimi zakonskimi prepovedmi in omejitvami, kot so prepoved diskriminacije, opredeljena v 6. členu splošnih določb zakona, otroci, mladina, varstvo materinstva in tujci. Ne more pa zaposliti kandidata, ki ne ustreza zahtevanim pogojem, tudi če se ne javi ustrezen kandidat (v takem primeru mora objavo prostega delovnega mesta ponoviti).

### **4.1.4 Pravice in obveznosti kot izhajajo iz pogodbe**

Pravice in obveznosti tako delodajalca kot delavca v delovnem razmerju in vključitvijo v socialno zavarovanje se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, ki je dogovorjen na podlagi pogodbe (če ni naveden v pogodbi pa se šteje za datum nastopa dela datum sklenitve pogodbe).

Obveznosti delodajalca, ki so našteje v členih 41 do 46 ZDR-ja, so, da mora delodajalec zagotavljati delo, kar pomeni, da mora delodajalec zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko delavec nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti ter da mora omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov.

Druga je obveznost plačila, torej delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela, tudi v času, ko delavec ne dela, zaradi razlogov, ki so na strani delodajalca, mu mora ta zagotoviti nadomestilo plačila v višini njegove povprečne mesečne plače iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih. Če pa delodajalec zaradi višje sile ne more zagotoviti dela, je delavec upravičen do polovičnega plačila, do katerega bi bil upravičen, če bi delal (vendar pa ne manj kot 70 odstotkov minimalne plače). Naprej je delodajalec dolžan zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev, in sicer v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Delodajalec pa mora tudi

varovati in spoštovati delavčevo osebnost in upoštevati ter ščititi njegovo zasebnost, kot so osebni podatki, osebne razmere, osebno stanje ...

Zagotoviti mora delovno okolje, v katerem delavec ni izpostavljen neželenu ravnanju spolne narave ali drugemu vedenju, ki žali dostojanstvo žensk in moških pri delu, ki bi bilo povzročeno s strani delodajalca, predpostavljenih ali celo sodelavcev.

Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnim zakonom.

Obveznosti delavca pa so predvsem vestno opravljanje dela na delovnem mestu, za katero je sklenil pogodbo, ter v času in kraju, ki sta prav tako določena s pogodbo.

Delavec mora upoštevati zahteve in navodila delodajalca ter spoštovati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter jih prav tako tudi izvajati.

Obveščati mora delodajalca o okoliščinah, ki ga ovirajo ali pa bi ga lahko ovirale pri izpolnjevanju pogodbenih obveznosti, obveščati pa ga mora tudi o vsakršni grozeči nevarnosti za življenje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

Delavec mora vedno ravnati tako, da ne prizadene delodajalčevih interesov ter se mora vzdržati vsakega škodljivega ravnanja, ki bi lahko prizadelo ugled in interese delodajalca (pa naj gre za premoženjsko ali nepremoženjsko škodo; v primerih tovrstnega ravnanja je delavec tudi odškodninsko odgovoren). Tako je delavec dolžan varovati delodajalčeve poslovne skrivnosti in v času oziroma med trajanjem delovnega razmerja ne sme opravljati konkurenčnih dejavnosti. V primeru nespoštovanja zakonske prepovedi konkurenčne dejavnosti (37. člen ZDR) je delavec tudi odškodninsko odgovoren. V pogodbi o zaposlitvi je tudi konkurenčna klavzula (38. člen ZDR), ki jo mora delavec spoštovati. Torej če je delavec v zvezi z delom pri delodajalcu pridobil tehnična, proizvodna ali poslovna znanja in poslovne zveze, se lahko delavec in delodajalec dogovorita o prepovedi opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja, s konkurenčno klavzulo, ki pa jo morata opredeliti že v sami pogodbi o zaposlitvi (dogovorjena mora biti z razumnimi časovnimi omejitvami prepovedi in je lahko določena najdlje za obdobje dveh let po prenehanju delovnega razmerja in se uveljavlja le v primerih, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi; o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule se lahko delavec in delodajalec tudi sporazumno dogovorita; za spoštovanje te klavzule pa mora delodajalec delavcu izplačevati denarno nadomestilo, ki pa mora biti dogovorjeno v sami pogodbi ter znaša mesečno najmanj tretjino povprečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja).

Pri opredeljevanju obveznosti delavcev oziroma javnih uslužbencev po ZJU veljajo določbe ZDR, ZJU pa opredeljuje obveznosti javnih uslužbencev le, če gre za posebnosti v obveznostih, ki veljajo le za javne uslužbenke. Te so:

- opravljanje dela javnega uslužbenca mora biti v skladu s predpisi, kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi, splošnimi akti organa in kodeksom etike (93. člen ZJU),
- opravljanje dela po navodilih in odredbah nadrejenega je dolžnost javnih uslužbencev zmeraj, razen če po zakonu ni vezan na ravnanje po navodilih nadrejenih oseb (javni uslužbenec lahko zahteva pisno navodilo, in je v primeru

izvršitve le-te prost odškodninske in disciplinske odgovornosti, če je storil disciplinsko kršitev ali povzročil škodo);

- delo zunaj opisa delovnega mesta, ki ustreza strokovni usposobljenosti javnega uslužbenca (ne spada pa v opis njegovega dela), je njegova dolžnost; lahko se mu odredi tudi drugo delo ali nadomestitev dela začasno odsotnega javnega uslužbenca zaradi začasno povečanega obsega dela;
- opravljanje drugega dela v interesu delodajalca je prav tako dolžnost javnega uslužbenca (97. člen ZJU);
- opravljanje dela v projektni skupini je prav tako dolžnost javnega uslužbenca (vendar pa mora ustrezati njegovi poklicni kvalifikaciji, znanju in sposobnostim);
- dolžnost opravljanja manj zahtevnega dela (v primerih višje sile, naravne ali druge nesreče, izjemnega povečanja obsega dela in drugih, po odredbi nadrejenega, vendar ne za več kot tri mesece; javni uslužbenec obdrži v skladu z 99. členom ZJU enako plačo, kot jo prejema na svojem delovnem mestu);
- prepoved konkurence (določbe ZJU o prepovedi opravljanja drugih dejavnosti in navzkrižje interesov za uradnike v državni upravi in lokalni upravi je treba šteti kot lex specialis; člen 100 ZJU določa, da uradnik ne sme opravljati dejavnosti, če je dejavnost v nasprotju s konkurenčno prepovedjo ali konkurenčno klavzulo po ZDR-ju, če bi opravljanje dejavnosti lahko vplivalo na nepristransko opravljanje dela, če bi pri opravljanju dejavnosti lahko zlorabil informacije, do katerih ima dostop pri opravljanju nalog v službi, ki niso javno dostopne, če je opravljanje dejavnosti v škodo ugledu organa; konkurenčna prepoved je določena za uradnike na položajih - za generalnega direktorja, generalnega sekretarja, predstojnika organa v sestavi, predstojnika vladne službe, načelnika upravne enote in direktorja občinske uprave oziroma tajnika občine torej velja, da ne smejo opravljati pridobitnih dejavnosti, razen znanstvenega, raziskovalnega, pedagoškega, umetniškega in publicističnega dela oziroma kulturne dejavnosti);
- nezdržljivost pri funkcionarjih, sodnikih, policistih in vojaki (v skladu z zakonom o nezdržljivosti opravljanja javne funkcije s pridobitno dejavnostjo (ZNOJF, Ur. l. RS, št. 49-2242/92 (str. 2841)), se urejajo omejitve za osebe, ki opravljajo predstavniške in izvršilne funkcije v državnih organih in organih lokalnih skupnosti ter nadzorstvo nad njihovim premoženjskim stanjem; nezdržljivost funkcije sodnikov ustavnega sodišča, sodnikov in državnih tožilcev s pridobitno dejavnostjo ureja poseben zakon).

Obveznosti delodajalca ZJU ne ureja posebej, zato se uporabljajo določila ZDR. (Bohinc, 2004, str. 149 - 154)

#### **4.1.5 Sprememba pogodbe**

Spremembo pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove lahko predlaga katera koli stranka in to kadarkoli. V primerih, če se spremeni zakon, kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca, delavec ohrani vse tiste pravice, ki so ugodneje določene v pogodbi o zaposlitvi.

Če pa se spremenijo pogoji, ki izvirajo iz dejanskih okoliščin, ni nujno, da delavec ohrani pravice določene v pogodbi, ohraniti pa mora pravice, ki izhajajo iz zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov.

Po ZDR-ju se sklene nova pogodba o zaposlitvi, ko se spremeni naziv delovnega mesta, čas trajanja delovnega razmerja (če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas) ter določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom.

Delodajalec pa mora delavcu ponuditi novo pogodbo o zaposlitvi v primeru, da jo sam odpove, kar pa lahko stori, kadar je prenehala potreba po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe zaradi ekonomskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca, kadar je razlog nesposobnost delavca, in kadar je možno delavca prezaposliti pod spremenjenimi pogoji, ga dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, ali ga prekvalificirati za drugo delo.

ZJU nima posebnih določb, ki bi urejale spremembo ali sklenitev nove pogodbe, zato se uporabljajo določbe ZDR. Vendar po ZJU za zaposlene v javni upravi ostaja institut premestitve, drugače kot v ZDR, ki je institut razporejanja na drugo delovno mesto odpravil in ga nadomestil s spremembo pogodbe zaradi spremenjenih okoliščin.

#### **4.1.6     Suspenz pogodbe**

Suspenz pogodbe se uvršča med instrumente varstva zaposlitve.

Če nastopijo z zakonom določene okoliščine, zaradi katerih delavec ne more opravljati dela, za katero je sklenil pogodbo o zaposlitvi, to ni razlog za prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi in je delodajalec ne sme odpovedati, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali če je uveden postopek za prenehanje delodajalca. Take okoliščine so prestajanje zaporne kazni ali izrečenega vzgojnega, varnostnega ali varstvenega ukrepa, zaradi katerega ne more opravljati dela šest mesecev ali manj, služenje vojaškega roka ali opravljanje nadomestne civilne službe oziroma usposabljanje za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, pripora in drugi primeri, ki jih določa zakon. V času, ko delavec preneha opravljati delo, pravice in obveznosti iz delovnega razmerja mirujejo in se nadaljujejo, ko se delavec vrne na delo. Delavec se mora v roku petih dni po prenehanju suspenza pogodbe o zaposlitvi vrniti na delo, v nasprotnem primeru mu je izrečena izredna odpoved.

ZJU ureja začasno odstranitev od dela (suspenz pogodbe o zaposlitvi po ZDR) v 131. členu, ki določa, da se javni uslužbenec, zoper katerega je uveden disciplinski postopek za težjo kršitev, začasno odstrani od opravljanja dela do konca disciplinskega postopka, če bi njegova navzočnost škodovala interesom službe ali ovirala potek disciplinskega postopka. Izvede se tako, da se javnemu uslužbencu omejijo ali odvzamejo pooblastila, da se javnega uslužbenca začasno premesti na drugo delovno mesto ali pa se javnemu uslužbencu prepove opravljanje dela. O tem odloči tisti, ki je pristojen za odločanje o disciplinski odgovornosti. Člena 133 in 134 urejata pravice, ki jih ima javni uslužbenec, ob začasni odstranitvi.

Do spremembe delodajalca lahko pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, zaradi pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali pa zaradi združitve oziroma delitve podjetij. Če pride do spremembe delodajalca zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika.

#### **4.1.7 Prenehanje veljavnosti ter razveljavitev pogodbe**

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- ko preteče čas, za katerega je bila sklenjena (v teh primerih brez odpovednega roka ter brez odpravnine),
- v primeru, da delavec ali delodajalec (fizična oseba) umre (razen, če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik),
- s pisnim sporazumom (ki mora vsebovati določilo o posledicah, ki nastanejo delavcu pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti),
- z redno (z odpovednim rokom) ali izredno odpovedjo (v primerih določenimi z zakonom lahko stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka),
- s sodbo sodišča (če je delodajalec nezakonito odpovedal delavcu delovno razmerje, ta pa ne želi nadaljevati delovnega razmerja),
- po samem zakonu, torej v primerih, ki jih določa ZDR (ko odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije postane pravnomočna ter z dnem prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja za tujce in osebe brez državljanstva) ter
- v drugih primerih, ki so določeni z zakonom (na primer z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register, v primerih, ko po predpisih, ki urejajo stečajni postopek, ni pa postavljen stečajni upravitelj).

ZJU ima posebno ureditev glede razveljavitve pogodb o zaposlitvi (urejeno v členih od 74 do 77), saj se pogodba ali aneks k pogodbi o zaposlitvi ter odločba o imenovanju v naziv, v celoti ali delno razveljavi z upravno odločbo, če javni uslužbenec ne izpolnjuje pogojev, če ni bil izveden predpisani postopek javnega natečaja ali če so posamezne določbe v škodo javnega interesa in v neskladju z zakonom, podzakonskimi predpisi in kolektivno pogodbo.

Medtem ko ima delodajalec po 22. členu ZDR pravico do proste odločitve (ob upoštevanju zakonskih prepovedi), s katerim kandidatom bo sklenil pogodbo o zaposlitvi, le da mora ta kandidat izpolnjevati pogoje za opravljanje dela, se po ZJU glede na 60. člen med prijavljenimi kandidati izberejo tisti, ki izpolnjujejo natečajne pogoje in so tako uvrščeni v izbirni postopek. Po 62. členu se izbere kandidat, ki se je v izbirnem postopku izkazal kot najbolj strokovno usposobljen za uradniško delovno mesto (v primeru, da ni primerne kandidata, se lahko natečaj ponovi, prijavljenim kandidatom pa se mora vročiti obvestilo o neuspelem javnem natečaju).

Razlikujejo se tudi določbe o prenehanju pogodbenega razmerja, saj ZJU v členih od 153 do 163 podrobno ureja primere, v katerih preneha veljati pogodba o zaposlitvi.

## **4.2 POSEBNE POGODBE O ZAPOSLOTVI PO ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH TER ZAKONU O JAVNIH USLUŽBENCIH**

Moderno gospodarstvo mora temeljiti na bolj prožnih možnostih tudi glede sklepanja delovnih razmerij. Seveda ne sme biti cilj prizadevanj za manj toge odnose v delovnih razmerjih samo delovno razmerje za določen čas in s tem na določen način poslabševanje položaja delavca, temveč tudi ohranjanje ustreznih odnosov, tako na strani delavca kot delodajalca in predvsem ohranjanje položaja, ki ga je delavec v socialnem dogovarjanju že dosegel. Pri tem je potrebno upoštevati tudi potrebe delodajalca in njegovo bojazen pred delavci v primeru, če projekt ne bi uspel. Za take primere zaposlovanja pozna tako naša kot tuja zakonodaja vrsto možnosti, ki lahko zadovoljijo oba socialna partnerja. (Cvetko et al., 2004, str. 111)

Posebne pogodbe o zaposlitvi, tako po ZDR kot po ZJU, so predvsem v posebni naravi dela kot predmeta izpolnitve.

V ZDR-ju so posebne pogodbe o zaposlitvi posebej urejene v desetem poglavju, ZJU pa jih podrobneje ne ureja, vendar se določbe ZDR-ja o njih prav tako uporabljajo za uslužbenska razmerja, če je to primerno naravi teh razmerij.

Posebne vrste pogodb o zaposlitvi imajo vse večji pomen, saj so orodja tako imenovanih gibkih ali fleksibilnih oblik zaposlovanja. (Bohinc, 2004, str. 178)

Po ZDR so posebne pogodbe naslednje:

- pogodba o zaposlitvi za določen čas (opredeljena v členih od 52 do 56),
- pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku ( v členih 57 do 62),
- pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del (63. člen),
- pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (členi 64 do 66),
- pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu (členi 67 do 71),
- pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi (72. člen).

V vseh primerih naštetih posebnosti gre za posebne vrste pogodb o zaposlitvi, za katere veljajo pravila ZDR o pogodbi o zaposlitvi, vendar pa imajo pogodbe navedene še določene posebnosti, povezane z značilnostmi razmerja, za katerega se sklene. Navedene pogodbe so posebne glede na splošni tip pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

### **4.2.1 Pogodba o zaposlitvi za določen čas**

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za določen čas, če gre za:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,



- zaposlitev tujca ali osebe brez državljanstva, ki ima delovno dovoljenje za določen čas, razen v primeru osebnega delovnega dovoljenja,
- poslovodne osebe,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo oziroma izobraževanja,
- zaposlitev za določen čas zaradi dela v prilagoditvenem obdobju na podlagi dokončne odločbe in potrdila pristojnega organa, izdane v postopku priznavanja kvalifikacij po posebnem zakonu,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih ter tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti<sup>14</sup>.

Delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti (trimesečna ali krajša prekinitev pa ne pomeni prekinitev tega obdobja), razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih nadomeščanja odsotnega delavca, zaposlitve tujca, poslovodne osebe in voljenih in imenovanih funkcionarjev (veriženje pogodb).

Če ne obstaja razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali če ostane delavec na delu tudi po preteku časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, se po samem zakonu šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. 54. člen ZDR uvaja torej *ex lege* (po samem zakonu, ne glede na voljo strank) preoblikovanje iz pogodbe za določen čas v pogodbo za nedoločen čas.

Delavca, ki ne izpolnjuje pogojev za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, delodajalec ne more zaposliti niti za določen čas.

Med trajanjem delovnega razmerja za določen čas imata pogodbeni stranki enake pravice in obveznosti kot v delovnem razmerju za nedoločen čas.

Določbe ZDR se ne uporabljajo za javne uslužbenke, saj ima ZJU o pogodbi o zaposlitvi za določen čas posebno ureditev, ki pa izključuje določbe ZDR (68. člen ZJU). Določbe ZJU določajo, da javni uslužbenec sklene delovno razmerje za nedoločen čas, razen v primerih, ki jih določa zakon ali kak drug zakon, ki ureja

---

<sup>14</sup> Na primer Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Ur. l. RS, št. 108/02).

delovna razmerja javnih uslužbencev v organih na določenem področju. Ti primeri po ZJU so:

- delovna mesta, vezana na osebno zaupanje funkcionarja,
- nadomeščanje začasno odsotnega javnega uslužbenca,
- za najzahtevnejša strokovna dela, ki se organizirajo kot projekti z omejenim časom trajanja ter za izvrševanje nalog v času začasno povečanega obsega dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- opravljanje pripravništva ali druge podobne oblike teoretičnega in praktičnega usposabljanja,
- položaj generalnega direktorja, generalnega sekretarja, predstojnika organa v sestavi, predstojnika vladne službe, načelnika upravne enote in tajnika občinske uprave.

Čeprav se določbe ZDR ne uporabljajo za javne uslužbence, pa vseeno veljajo določbe ZDR o zaporednem sklepanju pogodb o zaposlitvi za določen čas.

Tudi v mednarodnih pravnih virih najdemo določbe, ki določajo ukrepe in priporočila pri zaposlovanju delavcev s pogodbo o zaposlitvi za določen čas. To so predvsem direktive Sveta EU (ta predvideva dodatne ukrepe za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje pri delu za delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen čas ali začasno zaposlene delavce, ter iz katere je razvidno, kdaj se sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas), konvencije MOD (št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca), priporočila MOD, št. 166 (v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja na pobudo delodajalca). Po konvenciji ter priporočilu MOD morajo države članice urediti ustrezno varstvo pred sklepanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas, z namenom, da bi se izognili varstvu pred odpovedjo.

V pogodbi o zaposlitvi mora biti pisno izražena navedba o obstoju delovnega razmerja za določen čas že ob nastanku pogodbenega razmerja, saj se s tem zavaruje delavca pred tem, da bi bil žrtev izigravanja z določili o odpuščanju, kar je poudarjeno tudi v zgoraj naštetih mednarodnih dokumentih.

Če v pogodbi ni navedena nobena določba, ki bi opredeljevala čas, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi, se šteje, da je pogodba sklenjena za nedoločen čas.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas je torej odstop od (splošne) pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, kot jo predvideva že sam zakon. Odstopanje od splošne pogodbe je dovoljeno zgolj v primerih, kot jih določa zakon.

S kolektivno pogodbo pa se lahko dovoli, ne glede na določbe ZDR, da manjši delodajalec lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

ZDR v 56. členu navaja preračun delovnega časa, ki določa, da delavec, ki je zaposlen po pogodbi za določen čas in opravlja sezonska dela (ali delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa, najmanj tri mesece neprekinjeno v enem letu) in pri tem opravi več dela, kot je določeno za polni delovni čas, lahko zahteva, da se mu ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom in se tako dnevi

štejejo v delavčevo delovno dobo (skupni čas med letom pa ne sme presegati 12 mesecev).

#### **4.2.2 Pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu**

Dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku je v ZDR urejena v členih 57 do 62.

ZJU tega vprašanja ne ureja posebej, zato se razlaga, da se te določbe ZDR uporabljajo tudi za javne uslužbenke.

S sklepanjem pogodbe o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu, gre za namen posojanja delavcev drugemu delodajalcu. Gre torej za ureditev novega instituta, ki ga je v naš sistem uvedel nov Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju ZZZPB), in ga imenujemo tudi temporary employment.

ZDR v drugem odstavku 57. člena našteva primere, v katerih pa delodajalec delavcev ne sme napotiti k drugemu uporabniku, in sicer so to:

- primeri, v katerih bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stavkajo,
- primeri, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev,
- primeri, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih izpostavljeni nevarnostim ali tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti ter
- drugi primeri, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Taka pogodba se lahko sklene za nedoločen ali določen čas. Delodajalec ne sme zagotavljati dela delavca uporabniku neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dlje kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem. V pogodbi se delavec in delodajalec tudi dogovorita, kje bo delavec opravljal delo pri drugih uporabnikih, dogovorita se tudi o odvisnosti višine plače od dejanskega opravljanja dela pri uporabnikih (upoštevati morata kolektivne pogodbe in splošne akte, ki zavezujejo posameznega uporabnika in višino nadomestila plače za čas, ko delavec ne opravlja dela, ki ne more biti nižje od 70 % minimalne plače).

Uporabnik mora delavca pred začetkom dela obvestiti o vseh pogojih za opravljanje dela, ki jih mora le-ta izpolnjevati. Delodajalec in uporabnik se morata pred začetkom dela tudi pisno dogovoriti o pravicah in obveznostih uporabnika in delavca med opravljanjem dela. O vsem tem mora biti delavec pisno obveščen.

### **4.2.3 Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del**

ZJU javnih del ne ureja, pač pa 63. člen ZDR ureja pogodbo, ki določa, da brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem – izvajalcem javnih del. Sklene se upoštevajoč posebnosti, določene z ZZZPB.

Pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del je posebna vrsta pogodbe o zaposlitvi. V skladu z ZZZPB se torej javna dela opravljajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi in imajo brezposelne osebe tako med opravljanjem javnega dela status delavca.

### **4.2.4 Pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu po ZDR**

Delo na domu je dobilo v zadnjih letih vse večji pomen, predvsem zaradi naglega razvoja pri urejanju novih tehnologij ter telekomunikacijskih povezav - teledelo.

Značilnost pogodbe o zaposlitvi za opravljanje dela na domu je v tem, da delavec opravlja delo na domu ali v drugih prostorih, torej zunaj delovnih prostorov delodajalca. Lokacija vpliva na določene pravice, obveznosti ter odgovornosti delavca v delovnem razmerju, ne pa na razmerje socialne varnosti.

Delavec pri takem delu ni vezan na določbe o omejitvah delovnega časa, opravljanja nočnega dela, odmora, delovnega in tedenskega počitka pod pogojem, da sta delavcu zagotovljena varnost in zdravje pri delu. Delavec si torej lahko delovni čas organizira sam.

Pogodbo o zaposlitvi za opravljanje dela na domu ureja ZDR v členih od 67 do 71. V pogodbi se lahko torej delavec in delodajalec dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca (člen 67/2 ZDR).

Po 68. členu zakona se pravice in obveznosti ter pogoji, ki so odvisni od narave dela na domu, uredijo s samo pogodbo o zaposlitvi. Poleg zakonsko določenih splošnih sestavin ima torej pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu še sestavine, ki se nanašajo na posebnosti pogojev dela na domu (na primer nadomestilo za uporabo prostorov in delovnih sredstev, zagotavljanje materiala, zagotavljanje varnih pogojev dela, vodenje evidenc, način sprejemanja delodajalčevih navodil). Drugače je torej opredeljen kraj opravljanja dela, delovni čas je opredeljen bolj togo, pomembnejša je dogovorjena količina opravljenega dela, število izdelkov oziroma obseg storitev na časovno enoto ter s tem povezano plačilo za opravljeno delo.

Ne glede na posebnosti pri opravljanju dela na domu, pa je delavec glede varstva pravic izenačen z drugimi oziroma velja načelo enakega obravnavanja.

ZDR tudi določa, da se z zakonom ali podzakonskim predpisom lahko določijo dela, ki se ne smejo opravljati v obliki dela na domu (71. člen). Prepovedi se nanašajo na razlog varnosti in zdravja pri delu.

Po zakonu je delodajalec tisti, ki je zavezan v skladu z določili zakona zagotavljati varne pogoje dela.

Delodajalec mora po osmih dneh od sklenitve pogodbe le-to poslati inšpektorju za delo, ta pa lahko delo na domu prepove, če ugotovi, da pogoji zanj niso izpolnjeni. (Bohinc, 2004, str. 192 - 193)

Dela na domu ZJU ne ureja, vendar pa ga tudi ne prepoveduje, zato se za pravna razmerja v tej zvezi za javne uslužbence uporablja ZDR.

Več pozornosti urejanju dela na domu pa namenjajo mednarodne ureditve. Na ravni ES je pomembno Priporočilo 98/370/ES o ratifikaciji Konvencije MOD, št. 177, ki je bila sprejeta leta 1996, Konvencija o delu na domu. Konvencija opredeljuje delo na domu in velja za vse osebe, ki izvajajo delo na domu v smislu njene opredelitve (za delo na domu se šteje tisto delo, ki ga delavec opravlja na domu, ki ga opredeljujejo naslednji kumulativno določeni kriteriji:

- delo opravlja na svojem domu ali na drugem kraju, zunaj delodajalčevega delovnega mesta,
- delo opravlja za plačilo,
- rezultat dela je proizvod ali storitev, določena po delodajalcu, ne glede na dejstvo, kdo zagotovi material in delovna sredstva). (Kresal, 2002, str. 255)

Iz zahtev konvencije MOD, št. 177, o delu na domu izhaja tudi poseben položaj inšpekcije dela.

Posamezne države normativno različno urejajo delo na domu, bistveno pa je, da ima pri ureditvi medsebojnih razmerij med delodajalcem in delavcem, ki opravlja delo na domu, tak delavec načeloma enake pravice in obveznosti in odgovornosti kot delavec, ki opravlja delo v prostorih delodajalca. (Bohinc, 2004, str. 193)

#### **4.2.5 Pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami po ZDR**

Izraz poslovodna oseba uporabljamo za člane uprave delniške družbe ter poslovodjo oziroma člane poslovodstva družbe z omejeno odgovornostjo ter poslovodje osebnih družb, gospodarskih interesnih združenj (vse po Zakonu o gospodarskih družbah), direktorje zadrug (po Zakonu o zadrugah), zavodov (po Zakonu o zavodih), javnih podjetij (po Zakonu o gospodarskih javnih službah) kot tudi posebnih oblik gospodarskih družb, kot so banke, zavarovalnice, borznoposredniške službe in podobno, ne uporabljamo pa tega izraza za vodilne delavce (s posebnimi pooblastili in odgovornostmi), ne glede na to ali se njihov položaj ravna po določbah splošne

kolektivne pogodbe za gospodarstvo ali ne. Člen 72 ZDR se seveda ne uporablja za javne uslužbenke oziroma uradnike na položajih v smislu ZJU, čeprav so njihova dela, naloge in pooblastila primerljivi s tistimi, ki jih imajo poslovodne osebe.

Razmerje med pogodbo o zaposlitvi poslovodnih oseb (ali individualna pogodba o zaposlitvi) in veljavnost kolektivnih pogodb ureja ZDR torej v 72. členu, ki določa, da lahko poslovodne osebe, ki sklepajo pogodbo o zaposlitvi, drugače uredijo pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja v zvezi z:

- pogoji in omejitvami delovnega razmerja za določen čas,
- delovnim časom,
- zagotavljanjem odmorov in počitkov,
- plačilom za delo,
- disciplinsko odgovornostjo ter
- prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi.

Drugih vprašanj v zvezi s pravnim razmerjem poslovodnih oseb ZDR ne ureja. Iz navedene določbe pa izhaja, da sklepanje pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo ni obvezno, je pa dopustno.

(Bohinc, 2004, str. 195 - 196)

#### **4.2.6 Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (part-time employment)**

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom je ena od sodobnih oblik zaposlovanja, ki jo urejajo tudi številni mednarodni dokumenti (glej poglavje 3.3 o mednarodnih virih).

Zaposlitev je atipčna oblika delovnega razmerja. Od tipičnega se razlikuje po tem, da je po volji obeh strank dogovorjeni delovni čas krajši od tistega, ki se šteje za polni delovni čas pri delodajalcu. Pomeni pomemben segment fleksibilnega zaposlovanja.

ZJU zaposlitve s krajšim delovnim časom za javne uslužbenke ne ureja, zato se tudi za javne uslužbenke uporabljajo določbe ZDR (od 64. do 66. člena).

##### **4.2.6.1 Opredelitev krajšega delovnega časa**

Po 64. členu ZDR se lahko pogodba sklene tudi za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa. Za krajši delovni čas pa se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu, s tem da zakon ne določa spodnje meje števila ur, ki ga mora delavec prebiti na delu.

Glede delovnega časa in njegovega trajanja ni postavljenih zakonskih omejitev, zato je zagotovljena velika prožnost pri sklepanju le-teh. Poleg tega pa lahko delavec sklene pogodbo o zaposlitvi z več delodajalci in tako doseže poln delovni čas. V tem primeru se mora delavec seveda dogovoriti z delodajalci o delovnem času, o načinu

izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela. (Belopavlovič, 2001, str. 317 – 340)

Niti ZDR niti Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ne določa niti spodnje niti zgornje meje trajanja krajšega delovnega časa, tako da lahko pogodbeni stranki skleneta pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom za poljubno število ur tedensko, in sicer najmanj za 1 uro tedensko in največ za 39, 38, 37, 36, 35 ur tedensko<sup>15</sup>. (Kresal et al., 2008, str. 39)

Krajši delovni čas v posebnih primerih: delavec, ki opravlja delo v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem ter zdravstvenem zavarovanju ali o starševskem dopustu ima pravico do socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas (66. člen ZDR). Za to kategorijo delavcev ZDR izrecno prepoveduje možnost naložitve opravljanja dela preko polnega delovnega časa s strani delodajalca, in sicer tako v primerih nadurnega dela kot v primerih dodatnega dela, v primerih naravne ali druge nesreče, ta prepoved velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa (147. člen ZDR). (Kresal Šoltes, 2002, str. 199 - 215)

#### **4.2.6.2 Sklenitev pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom**

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom se praviloma sklepa na enak način kot pogodba o zaposlitvi s polnim delovnim časom, stranki pogodbe pa imata enake pravice in obveznosti pri sklepanju pogodbe.

Bistveno posebnost predstavljata določili 23. in 24. člena ZDR, ki se nanašata na obveznost objave prostih delovnih mest. Delodajalec, ki ima zaposlene delavce s krajšim delovnim časom in zaposluje na prosta delovna mesta s polnim delovnim časom, mora o prostih delovnih mestih pravočasno obvestiti delavce na oglasnem mestu sedeža delodajalca. Ta obveznost t. i. interne objave je določena poleg siceršnje obveznosti javne objave prostih delovnih mest.

Takšno posebno obveznost delodajalca predvideva že Direktiva ES 1997/81/ES (omenjena v mednarodnih virih) z namenom pospeševanja oziroma olajšanja dostopa pri delodajalcu zaposlenih delavcev do ustrezne polne zaposlitve. Pogodba o zaposlitvi se praviloma sklene na podlagi javne objave. Vendar pa je izjemoma dopustna tudi sklenitev brez predhodne objave prostega delovnega mesta, kadar gre za sklenitev pogodbe s polnim delovnim časom osebe, ki je bila pri delodajalcu zaposlena s krajšim delovnim časom.

Delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas z več delodajalci in tako doseže poln delovni čas, določen z zakonom. V takem primeru se mora delavec z delodajalcem sporazumeti o delovnem času, o načinu izrabe letnega dopusta in o drugih odsotnostih z dela. V skladu s 65. členom ZDR so te obveznosti delavca in

---

<sup>15</sup> Odvisno od tega, ali je pri delodajalcu, s katerim delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi polni delovni čas 40, 39, 38, 37 ali 36 ur tedensko. (Kresal et al., 2008, str. 39)

delodajalca sestavina pogodbe. Delodajalci, pri katerih je delavec zaposlen s krajšim delovnim časom, pa so dolžni delavcu zagotoviti sočasno izrabo letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, razen če bi jim to povzročilo škodo.

Edini pogoj pri sklepanju takih pogodb je, da skupno dosežen delovni čas ne more presežati polnega delovnega časa, določenega z zakonom<sup>16</sup>.

#### ***4.2.6.3 Kdaj se lahko sklene pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom?***

Taka pogodba se lahko sklene v primeru, da se delavec in delodajalec tako dogovorita, ker jima takšna oblika opravljanja dela ustreza, ali pa v primerih, ko delavcu pravico do dela s krajšim delovnim časom zagotavljajo posebni predpisi – Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju<sup>17</sup> (v nadaljevanju ZPIZ), Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju<sup>18</sup> (v nadaljevanju ZZVZZ), Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih<sup>19</sup> (v nadaljevanju ZSDP).

V primerih, ko delavec dela s krajšim delovnim časom po posebnih predpisih, določajo trajanje krajšega delovnega časa ti predpisi. (Kresal et al., 2008, str. 39)

#### ***4.2.6.4 Obveznosti in pravice ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom***

Torej, če si zastavimo vprašanje, katere pravice gredo delavcu ob sklenitvi razmerja s krajšim delovnim časom, tiči odgovor na zastavljeno vprašanje v opredelitvi t. i. deljivih in nedeljivih pravic.

Delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom od polnega, ima pravzaprav praviloma enake pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela poln delovni čas, je pa njihov obseg v nekaterih primerih odvisen od dolžine delovnega časa, saj jih uveljavlja sorazmerno času, za katerega je sklenil delovno razmerje (ima torej pravico do varnosti in zdravja pri delu, do letnega dopusta v minimalnem trajanju 20 dni, pravico do sodelovanja pri upravljanju ....), s čimer se tudi uveljavlja načelo sorazmernosti. Izjema načela sorazmernosti so tiste pravice, za katere zakon določa drugače. To je delovni čas v posebnih primerih, ki ga ureja predvsem zakonodaja na področju socialnih zavarovanj. Člen 66 ZDR namreč določa, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, pravice iz socialnega

---

<sup>16</sup> Po 142. členu ZDR je to torej 40 ur tedensko, ta limit pa se lahko poveča le ob upoštevanju zakonsko dopustnih primerov opravljanja dopolnilnega dela (164. člen ZDR).

<sup>17</sup> ZPIZ (Ur. l. RS, št. 69/2006, 109/2006 – UPB4).

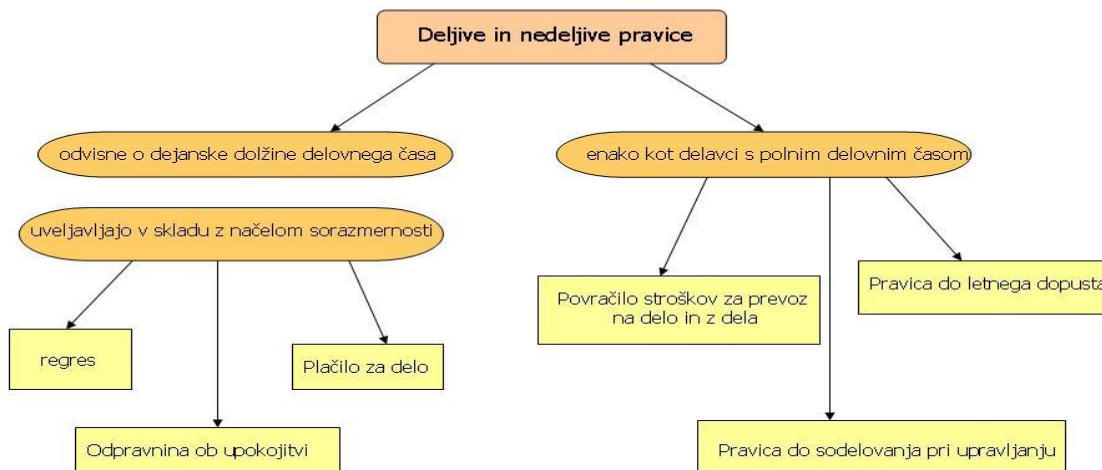
<sup>18</sup> ZZVZZ (Ur. l. RS, št. 38/2006, 72/2006 – UPB3).

<sup>19</sup> ZSDP (Ur. l. RS, št. 47/2006, 110/2006 – UPB2).



zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas (delna invalidska upokojitve, dopust za nego in varstvo otroka ...). Pač pa ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas, če z ZDR ni drugače določeno.

**Slika 1: Deljive in nedeljive pravice pri sklenitvi delovnega razmerja s krajšim delovnim časom**



V obsegu, ki je odvisen od dejanske dolžine delovnega časa, torej sorazmerno, uveljavlja delavec le tako imenovane deljive pravice, medtem ko ima pri pravicah in obveznostih, ki jih ni mogoče deliti, enak položaj kot delavec, ki je v delovnem razmerju s polnim delovnim časom. Med nedeljive pravice je tako moč šteti npr. pravico do letnega dopusta, povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela, pravico do sodelovanja pri upravljanju, med deljive pa npr. regres, plačilo za delo, odpravnino ob upokojitvi.

#### Letni dopust:

Delavec ima popolnoma enako število dni dopusta, kot če bi delal polni delovni čas, dolžina delovnika v konkretnem primeru vpliva le na odmero nadomestila za letni dopust. S tem, ko si delavec vzame dopust, mu pač tisti dan ni potrebno priti na delo. Popolnoma zgrešeno je pričakovanje tistih, ki menijo, da bi morali imeti delavci še enkrat manj dopusta, če delajo npr. s polovičnim delovnim časom.

ZDR posebej ureja nekatere delovnopravne pravice pri delu s krajšim delovnim časom, saj izrecno določa (člen 64/4 ZDR), da ima delavec pravico do letnega dopusta v zakonsko določenem minimalnem trajanju<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Po ZDR je to najmanj štiri tedne, ne glede na to ali dela poln ali krajši delovni čas. (159. člen ZDR)

Povračilo stroškov za prevoz na delo:

Delodajalec je dolžan tovrstne stroške delavcu povrniti v celoti, torej ne glede na to ali dela polni ali krajši delovni čas.

Prav tako ima delavec pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu z zakonom, ki ureja to področje.

Regres:

Po ZDR je regres postal deljiva pravica, saj je po določbi 4. odst. 64. člena delavec upravičen do regresa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, razen v primerih, ko delavec dela krajši delovni čas v skladu s 66. členom ZDR.

Odmor med delovnim časom:

Delavec, ki dela manj kot polovični delovni čas, sploh nima pravice do odmora med delovnim časom. Delavec, ki dela krajši delovni čas od polnega, vendar pod pogojem, da dela najmanj 4 ure na dan, pa ima po 154. členu ZDR pravico do odmora v sorazmerju s časom, prebitim na delu.

Zavarovalna doba se preračunava na polni delovni čas po veljavni zakonodaji s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja, vendar pa se delavec lahko v skladu z ZPIZ za preostali čas do polnega delovnega časa prostovoljno vključi v obvezno zavarovanje. (Belopavlovič, 2001, str. 317 – 340)

Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače določeno oziroma dogovorjeno, delodajalec ne sme delavcu naložiti nadurnega dela, razen v primerih iz 144. člena ZDR, to so naravne in druge nesreče. (Kresal et al., 2008, str. 39 - 40)

**Tabela 1: Deljive in nedeljive pravice**

<b>OBSEG ZAPOSLOTITVE</b>	polni delovni čas (40 ur tedensko)	krajši delovni čas - polovični delovni čas (20 ur tedensko)
<b>VRSTA PRAVICE</b>		
letni dopust	24 dni	24 dni
regres	100 %	50 % *
plača	min MP	1/2 MP
prevoz	100 %	100 %
prehrana	100 %	100 %
pokojninska doba	100 %	50 %
odmor	30 min	15 min

\* razen v primerih iz 66. člena ZDR

V tabeli 1 so tako prikazane deljive in nedeljive pravice na primeru delavca, ki je v konkretni situaciji pridobil pravico do 24 dni letnega dopusta, kolikor ima tudi delavec, ki dela s polovičnim delovnim časom. Enako kot delavci, ki delajo s polnim delovnim časom, imajo delavci, ki delajo s krajšim delovnim časom, pravico do plačila prevoza in prehrane.

Regres ima delavec sorazmerno z delovnim časom, torej 50 %, razen v primerih iz 66. člena ZDR, ki navaja, da ima delavec, ki dela krajši delovni čas, v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu, pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas. Tak delavec ima pravico do plačila za delo po dejanski delovni obveznosti ter druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas (npr. celoten regres), če z ZDR ni drugače določeno.

Odmor, pokojninska doba ter plača pa so deljive pravice in so zato odvisne od dejanske dolžine delovnega časa in se posledično zato uveljavljajo sorazmerno, kot je tudi prikazano na primeru.

#### ***4.2.6.5 Pravice in obveznosti, ki jih ima delavec, ki dela krajši delovni čas, po predpisih o invalidskem in pokojninskem zavarovanju, predpisih o zdravstvenem zavarovanju, predpisih o starševskem varstvu***

Delavec, ki dela krajši delovni čas v skladu s posebnimi predpisi, ima torej pravice iz socialnega zavarovanja, kot če bi delal polni delovni čas, podrobneje pa jih urejajo ti posebni predpisi.

Tudi glede pravic iz delovnega razmerja je tak delavec v veliki meri izenačen z delavci, ki delajo polni delovni čas. Pravico do plačila ima po dejanski delovni obveznosti (na primer, če dela s polovičnim delovnim časom, v polovičnem znesku), druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja pa mu pripadajo kot delavcu, ki dela polni delovni čas, če ni z zakonom drugače določeno.

Drugače je na primer določena pravica do odmora med dnevnim delom, ki temu delavcu pripada v sorazmerju s časom, prebitim na delu, vendar le v primeru, da dela najmanj 4 ure na dan, če dela manj, pa mu ne pripada.

Temu delavcu tudi ni dopustno naložiti dela preko polnega delovnega časa, niti neenakomerno razporediti ali začasno prerazporediti delovnega časa. (Kresal et al., 2008, str. 39 - 40)

Ena od pomembnih prednosti slovenske ureditve je, da vključuje v socialna zavarovanja širok krog posameznih skupin oseb. Tako so v vse veje socialnega zavarovanja vključeni vsi delavci, tudi tisti, ki opravljajo delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

Vendar pri vključitvi in dostopu do nekaterih pravic fleksibilni delavci niso zmeraj v enakem pravnem položaju kot delavci v standardni zaposlitvi s polnim delovnim časom. Oviro lahko predstavljajo predvsem nekateri pogoji pridobitve pravic, denimo določena doba predhodnega zavarovanja ...

Pravice, ki jih ima starejši delavec, ki se delno upokoji in še naprej dela s krajšim delovnim časom od polnega, določa ZPIZ, in sicer določa, da lahko delavec, ki izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine pridobi pravico do delne pokojnine, če je v delovnem razmerju z največ polovico delovnega časa. ZDR pa hkrati starejšemu delavcu daje pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali ustreznem delovnem metu, če se delno upokoji.

Delavec, ki se delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi s polnim delovnim časom in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine ob upokojitvi v sorazmernem delu. Po tem, ko se delno upokoji in še naprej dela s krajšim delovnim časom od polnega, ima v delovnem razmerju pravice in obveznosti, ki jih ZDR določa v primeru pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, hkrati pa prejema delno pokojnino. Delna pokojnina se mu v skladu z ZPIZ odmeri v višini polovice starostne pokojnine, ki mu gre na dan uveljavitve delne pokojnine in se potem usklajuje kot druge pokojnine.

Takrat, ko se tak delavec upokoji, mu pri delodajalcu pripada pravica do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi (preostali del odpravnine).

Delavec preneha uživati delno pokojnino in ima na voljo različne možnosti glede izračuna oziroma izplačila starostne pokojnine. (Kresal et al., 2008, str. 39 - 40)

Pri pokojninskem in invalidskem zavarovanju se postavlja vprašanje dostopa do starostne pokojnine. Eden od minimalnih pogojev v naši ureditvi (poleg starosti) je tudi zavarovalna doba v trajanju najmanj 15 let (36. člen ZPIZ, Ur. l. RS, št. 104/2005).

Delavci, ki delajo krajši delovni čas od polnega, imajo lahko več težav pri izpolnitvi tega pogoja. Njihova obdobja dela se štejejo v zavarovalno dobo le v trajanju, ki ustreza skupnemu številu ur dela s krajšim delovnim časom v posameznem letu, preračunanem na polni delovni čas (188. člen ZPIZ, Ur. l. RS, št. 104/2005). Tako se lahko zgodi, da ob dopolnitvi predpisane starosti do starostne pokojnine sploh ne bodo upravičeni. Pri tem gre predvsem za ženske, saj je praviloma več žensk kot moških zaposlenih za krajši delovni čas.

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom je lahko tudi v korist delavca in odraz njegove volje. Pri tem gre predvsem za pravico delavca, ki ima sklenjeno standardno pogodbo o zaposlitvi. Ta se lahko odloči, da bo delno zapustil trg dela in se hkrati delno upokojil<sup>21</sup>. Vprašanje pa je, ali se lahko tudi delavec, ki že dela krajši delovni čas, upokoji. Verjetno pri tem ni ovir, če je le izpolnil pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine<sup>22</sup>. (Strban, 2006, str. 336)

---

<sup>21</sup> Tej odločitvi delodajalec ne more nasprotovati. (202. člen ZDR)

<sup>22</sup> Pravica do delne pokojnine se pridobi, če je zavarovanec v delovnem razmerju z največ polovico polnega delovnega časa. Zakon ne ločuje med zavarovanci, ki so bili pred delno upokojitvijo v delovnem razmerju za polni delovni čas, in tistimi, ki so delali krajši delovni čas. (58. člen ZPIZ)

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih poleg starševskega dopusta in starševskega nadomestila kot eno od pravic iz starševskega zavarovanja ureja tudi pravico staršev do dela s krajšim delovnim časom zaradi nege in varstva otroka.

Fleksibilne oblike zaposlitve vzpodbuja tudi zakonodajalec, ki omogoča delno prekinitev poklicne poti zaradi nege in varstva otroka in vzgoje otrok. Eden od staršev ima namreč pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva do otrokovega tretjega leta starosti oziroma do 18. leta otroka s telesnimi ali duševnimi motnjami v razvoju (48. člen ZSDP).

Pri tem se pojavlja vprašanje enakega dostopa do pravice. Eden od staršev dobi plačo za dejansko opravljeno delo (z največ polovičnim delovnim časom), za preostali del pa mu država plača zgolj prispevke za socialno varnost, in to od sorazmernega dela minimalne plače. Pravice tako verjetno ne bodo mogle izkoristiti mlade in predvsem enostarševske družine, ki si ne bodo mogle privoščiti izpada (največ) polovice dohodka. Poleg tega omenjena pravica povečuje odvisnost starša, ki jo izrablja, od svojega partnerja. (Strban, 2006, str. 341)

Delovni invalidi imajo različne pravice, ki jih zagotavlja delodajalec v skladu z ZPIZ, kot so opravljanje drugega dela, ustreznega preostali zmožnosti delavca, opravljanje dela s krajšim delovnim časom glede na preostalo delovno zmožnost, poklicno rehabilitacijo, nadomestilo plače.

Po ZDR posebno varstvo za invalide obsega zlasti naslednje prepovedi in dodatne pravice:

- prepoved opravljanja dela prek polnega delovnega časa za tiste, ki delajo krajši delovni čas na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju<sup>23</sup>,
- pravica do daljšega letnega dopusta<sup>24</sup>,
- posebno varstvo pred odpovedjo in prepoved diskriminacije pri odpovedi,
- drugo (npr. odklonitev napotitve dela v tujino).

(Kresal et al., 2008, str. 93)

#### **4.2.6.6 Mednarodna ureditev**

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom posebej in podrobno urejata Konvencija MOD, št. 175 iz leta 1994, ter Direktiva ES 1997/81/ES o delu s krajšim delovnim časom.

Konvencija št. 175 izhaja iz spoznanja, da je potrebno zagotoviti varstvo delavcev, ki delajo krajši delovni čas, na področjih dostopa do zaposlitve, delovnih pogojev in socialne varnosti.

---

<sup>23</sup> Enaka prepoved velja za neenakomerno razporeditev in prerazporeditev delovnega časa. (Kresal et al., 2008, str. 93)

<sup>24</sup> Invalidom pripadajo namanj trije dodatni dnevi letnega dopusta. (Kresal et al., 2008, str. 93)

Ureditev se nanaša na vse delavce, ki delajo krajši delovni čas. Prepovedana je diskriminacija glede določanja plače, socialne varnosti, varstva materinstva, prenehanja zaposlitve, plačanega letnega dopusta in plačanih državnih praznikov ter odsotnosti zaradi bolezni.

Konvencija temelji na izhodišču, da je treba pod pogojem, da je zagotovljena zaščita delavcev, zagotoviti prosto sklepanje takih pogodb in olajšati dostop do sklepanja takih pogodb, tudi s primerno ureditvijo sistema služb za zaposlovanje. (Kresal Šoltes, 2001, str. 317)

Konvencija od držav podpisnic torej zahteva, da zagotovijo delavcem, ki delajo s časom, krajšim od polnega, enako varstvo pravic na vseh področjih, in prepoveduje vsakršno diskriminacijo na področju plač (5. člen), socialne varnosti (6. člen) ali materinstva in bolezni (7. člen). (Cvetko et al., 2004, str. 111)

Na ravni ES pa je predvsem pomembna Direktiva 97/81/EC z dne 15. 12. 1997 o delu s krajšim delovnim časom, katere glavni namen je urediti fleksibilnejšo obliko delovnega časa v korist delodajalcev in delojemalcev.

S to direktivo se je zagotovila uveljavitev sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim 6. 6. 1997, med socialnimi partnerji na nivoju EU.

Namen je preprečitev diskriminacije delavcev, ki delajo s krajšim delovnim časom in izboljšati to obliko dela ter pospeševati to obliko na prostovoljni osnovi z namenom pospeševanja fleksibilne organizacije delovnega časa v korist delavcev in delodajalcev. Ureditev se nanaša na delavce, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, pri čemer lahko nacionalna ureditev izključi iz njene veljavnosti, v celoti ali delno delavce, ki opravljajo priložnostno, občasno delo (work on casual basis).

Direktiva opredeljuje delavce s krajšim delovnim časom kot delavce, katerih normalen delovni čas, preračunan na teden ali na povprečje v obdobju zaposlitve, ki ne sme biti daljše od enega leta, znaša manj kot normalen delovni čas delavcev, ki delajo s polnim delovnim časom.

Direktiva izpostavlja tudi načelo nediskriminacije ter opredeljuje posebne dolžnosti delodajalcev. (Kresal Šoltes, 2001, str. 317)

#### ***4.2.6.7 Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom***

Pogodba o zaposlitvi torej preneha veljati, kot določa ZDR:

- ko preteče čas, za katerega je bila sklenjena (v teh primerih brez odpovednega roka ter brez odpravnine),
- v primeru, da delavec ali delodajalec (fizična oseba) umre (razen, če z zapustnikovo dejavnostjo nepretrgoma nadaljuje njegov naslednik),
- s pisnim sporazumom (ki mora vsebovati določilo o posledicah, ki nastanejo delavcu pri uveljavljanju pravic iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti),
- z redno (z odpovednim rokom) ali izredno odpovedjo (v primerih, določenimi z zakonom, lahko stranki odpovesta pogodbo o zaposlitvi brez odpovednega roka),

- s sodbo sodišča (če je delodajalec nezakonito odpovedal delavcu delovno razmerje, ta pa ne želi nadaljevati delovnega razmerja),
- po samem zakonu, torej v primerih, ki jih določa ZDR (ko odločba o ugotovljeni invalidnosti I. kategorije postane pravnomočna ter z dnem prenehanja veljavnosti delovnega dovoljenja za tujce in osebe brez državljanstva) ter
- v drugih primerih, ki so določeni z zakonom (na primer z dnem vpisa sklepa sodišča o zaključku stečajnega postopka v sodni register, v primerih, ko po predpisih, ki urejajo stečajni postopek, ni pa postavljen stečajni upravitelj).

## 5 RAZŠIRJENOST ZAPOSLOTVE S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM

V nadaljevanju bo skozi statistične podatke prikazana zaposlitev s krajšim delovnim časom tako v Sloveniji kot tudi v državah članicah EU.

**Tabela 2: Prikaz oseb, zaposlenih s krajšim delovnim časom, držav članic EU, skozi časovno obdobje 2000 - 2007 (% od skupne zaposlitve)**

geo\time	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU (27 countries)	16.2	16.2	16.2	16.5	17.2	17.8	18.1	18.2
EU (25 countries)	16.2	16.3	16.6	17.0	17.7	18.4	18.7	18.8
EU (15 countries)	17.7	17.9	18.1	18.5	19.4	20.2	20.8	20.9
Euro area	16.3	16.2	16.4	16.8	17.8	19.0	19.6	19.7
Euro area (16 countries)	15.6	15.8	16.0	16.4	17.5	18.6	19.2	19.4
Euro area (15 countries)	15.8	16.0	16.3	16.7	17.7	18.9	19.5	19.6
Belgium	18.9	18.5	19.1	20.5	21.4	22.0	22.2	22.1
Bulgaria	0	3.2	2.5	2.3	2.4	2.1	2.0	1.7
Czech Republic	5.3	4.9	4.9	5.0	4.9	4.9	5.0	5.0
Denmark	21.3	20.1	20.0	21.3	22.2	22.1	23.6	24.1
Germany	19.4	20.3	20.8	21.7	22.3	24.0	25.8	26.0
Estonia	8.1	8.2	7.7	8.5	8.0	7.8	7.8	8.2
Ireland	16.4	16.5	16.5	16.9	16.8	:	:	:
Greece	4.5	4.0	4.4	4.3	4.6	5.0	5.7	5.6
Spain	7.9	8.0	8.0	8.2	8.7	12.4	12.0	11.8
France	16.7	16.3	16.4	16.5	16.7	17.1	17.2	17.2
Italy	8.4	8.4	8.6	8.5	12.7	12.8	13.3	13.6
Cyprus	8.4	8.4	7.2	8.9	8.6	8.9	7.7	7.3
Latvia	11.3	10.3	9.7	10.3	10.4	8.3	6.5	6.4
Lithuania	10.2	9.9	10.8	9.6	8.4	7.1	9.9	8.6
Luxembourg	10.4	10.4	10.7	13.4	16.4	17.4	17.1	17.8
Hungary	3.5	3.6	3.6	4.4	4.7	4.1	4.0	4.1
Malta	6.8	7.4	8.3	9.2	8.7	9.6	10.0	10.9
Netherlands	41.5	42.2	43.9	45.0	45.5	46.1	46.2	46.8
Austria	16.3	18.2	19.0	18.7	19.8	21.1	21.8	22.6
Poland	10.5	10.3	10.8	10.5	10.8	10.8	9.8	9.2
Portugal	10.9	11.1	11.2	11.7	11.3	11.2	11.3	12.1
Romania	16.5	16.6	11.8	11.5	10.6	10.2	9.7	9.7
Slovenia	6.5	6.1	6.1	6.2	9.3	9.0	9.2	9.3
Slovakia	2.1	2.3	1.9	2.4	2.7	2.5	2.8	2.6
Finland	12.3	12.2	12.8	13.0	13.5	13.7	14.0	14.1
Sweden	19.5	21.1	21.5	22.9	23.6	24.7	25.1	25.0
United Kingdom	25.1	25.0	25.3	25.6	25.7	25.2	25.3	25.2
Croatia	0	:	8.3	8.5	8.5	10.1	9.4	8.6
Turkey	9.2	6.2	6.9	6.3	6.9	5.9	7.9	8.8
Iceland	0	:	:	22.1	22.2	22.2	17.1	21.7
Norway	25.8	26.0	26.4	28.8	29.2	28.2	28.7	28.2

Vir: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tp\\_s00159&printPreview=true](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/printTable.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tp_s00159&printPreview=true), pridobljeno dne 16. 2. 2009.



Pri zgornjem prikazu zaposlenosti s krajšim delovnim časom lahko vidimo, da imajo države EU skupno zaposlitev v obdobju 2000 – 2007 od 16,2 do 18,2 %.

Iz tabele je tako razvidno, da Slovenija zaostaja za EU, saj se zaposlenost s krajšim delovnim časom giblje od 6,5 do 9,3 %.

Vendar pa je vidna sprememba od leta 2004, ko je Slovenija vstopila v EU, saj je v letih od 2000 pa do 2003 zaposlenost za krajši delovni čas od 6,1 do 6,5 %, v letu 2004 in naprej pa se dvigne na 9,3 % in ostane na tej stopnji.

Najbolj je delo s krajšim delovnim časom razvito v skandinavskih državah, na Nizozemskem in v Veliki Britaniji, precej manj pa je razširjeno v Sredozemlju.

Naslednja tabela prikazuje zaposlenost s krajšim delovnim časom glede na državo ter spol. Tako so podani podatki za države članice EU-27, posebej in skupaj za ženske in moške, v obdobju 3. četrtine leta 2008.

**Tabela 3: Zaposlitev s krajšim delovnim časom (% od skupne zaposlitve) po državi in spolu**

države	moški v tretji četrtini leta 2008	ženske v tretji četrtini leta 2008	skupaj moški in ženske v tretji četrtini leta 2008
EU-27	7,7	30,5	17,9
EA-15	7,4	34,4	19,3
EA-13	7,4	34,4	19,4
Belgija	7,9	39,8	22,2
Bolgarija	2,1	2,7	2,4
Češka	2,2	8,3	4,8
Danska	13,8	36	24,2
Nemčija	9,3	45,2	25,7
Estonija	3,1	10,7	6,9
Irska	ni podatka	ni podatka	ni podatka
Grčija	2,7	9,7	5,4
Španija	4,1	21,5	11,4
Francija	5,5	28,6	16,3
Italija	5,2	27,6	14,1
Ciper	4,6	11,2	7,5
Latvija	4,0	8,1	6
Litva	4,2	8,8	6,5
Luksemburg	2,5	40,7	18,7
Madžarska	3,6	6,1	4,7
Malta	4,1	26,9	11,8
Nizozemska	23,4	75	47
Avstrija	7,8	40,7	22,8
Poljska	5,7	11,5	8,3
Portugalska	7,4	17,11	11,9
Romunija	9,7	12,1	10,8
Slovenija	6,4	11,5	8,7
Slovaška	2,0	4,6	3,2
Finska	7,8	16,5	12
Švedska	12,5	40	25,5
Velika Britanija	11,3	41,4	25,1

Vir: Eurostat, Data in focus, 3/2009, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, pridobljeno dne 16. 2. 2009

Opazna je velika razlika med moškimi in ženskimi spoloma, povprečje za EU-27 je tako 30,5 za ženski spol ter 7,7 za moški spol. V Sloveniji je razlika sicer manjša, za ženski spol 11,5, za moški pa 6,4, vendar kljub temu opazna. Iz te razlike med spoloma lahko povzamemo, da se s krajšim delovnim časom zaposlujejo večinoma ženske, najverjetneje, da lahko usklajujejo družinsko ter službeno življenje, razlog pa je lahko tudi koriščenje zakonskega instituta, po katerem lahko eden izmed staršev do tretjega leta starosti otroka dela krajši delovni čas in tako skrbi oziroma neguje otroka.

Najmanjša razlika je opazna pri Bolgariji in Slovaški, največja pa pri Luksemburgu, saj je tam delež moških samo 2,5, žensk pa kar 40,7, podobno pri Avstriji. Izstopa pa Nizozemska, saj ima najvišjo stopnjo tovrstne zaposlitve v primerjavi s polnim delovnim časom, kar kaže na večjo transparentnost sistema, fleksibilnost dela ter varnost zaposlitve v tej državi.

**Tabela 4: Zaposlitev s krajšim delovnim časom (% od skupne zaposlitve) v tretji četrtini leta 2008 glede na ekonomsko aktivnost, starost in spol**

	EU-27			
	15 +	15 - 24	25 - 54	55 +
<b>Moški in ženske</b>	17,9	25,1	15,5	25,8
kmetijstvo, ribištvo	22,6	32,9	15,8	33,9
industrija	7,3	9,2	6,1	13,5
gradbeništvo	6	5,6	5	12,6
trgovina, transport in komunikacijske zveze	19,9	35,4	15,8	25,7
poslovne storitve in finančne storitve	18,5	22,1	16,4	29,3
drugo	25,4	30,1	23,8	30,7
<b>Moški</b>	7,7	18,5	4,7	15,6
kmetijstvo, ribištvo	16,3	28,5	9,5	27,4
industrija	3	6,5	1,7	8,6
gradbeništvo	3,6	5	2,4	9,4
trgovina, transport in komunikacijske zveze	9,4	28,9	5	14,9
poslovne storitve in finančne storitve	8,5	20,1	5,2	19,4
drugo	11,1	26,5	8,1	17,5
<b>Ženske</b>	30,5	33,2	28,5	40,5
kmetijstvo, ribištvo	32,6	42,6	26,1	43,3
industrija	17,3	15,7	16,1	29
gradbeništvo	32,7	14,2	32,8	46
trgovina, transport in komunikacijske zveze	32,9	41,8	29,4	42,8
poslovne storitve in finančne storitve	30,2	24,1	28,9	46,4
drugo	32,9	32	31,8	39,6

Vir: Eurostat, Data in focus, 3/2009, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, pridobljeno dne 16. 2. 2009

Glede na tabelo, ki prikazuje razdelitev žensk in moških glede na aktivnost, ki jo opravljajo, ter starost, lahko vidimo, da so v vseh starostnih skupinah ženske

številčneje vključene v zaposlitev s krajšim delovnim časom. Največji delež žensk, 40,5 %, zaposlenih s tovrstno pogodbo, je v starostni skupini 55 let in več (obdobje pred upokojitvijo), medtem ko je pri moških najvišji odstotek pri starostni skupini od 15-24 let, kar je najverjetneje povezano s prvimi zaposlitvami ter deloma starševstvom.

Skupno lahko vidimo, da je najmanjši % tako žensk kot moških, zaposlen s krajšim delovnim časom v gradbeništvu, največ pa v trgovini, transportu ter komunikacijskih zvezah, kar izhaja iz narave dela; glede na starostno skupino pri obeh spolih pa se tovrstna zaposlitev pojavlja pri 15-24 letih, kar, kot je omenjeno že prej, povezujemo s prvo zaposlitvijo ter starševstvom, in pa v starostni skupini 55 let in več, torej v času pred upokojitvijo.

## 6 ANALIZA REZULTATOV ANKETE O ZAPOSLOSTIVENEM STATUSU IN DELOVNEM ČASU KOT ELEMENTU FLEKSIBILNEGA DELOVNEGA RAZMERJA NA KOROŠKEM

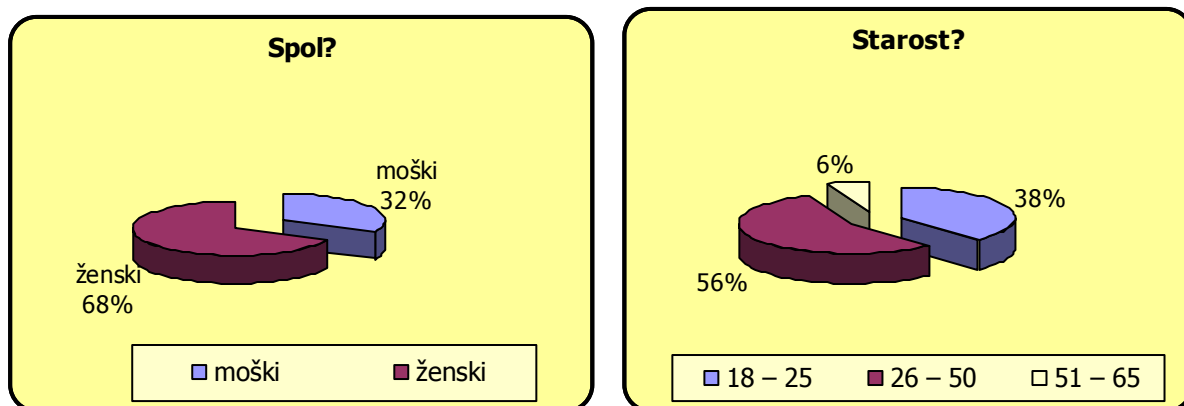
Za analizo oblik zaposlitve sem na internetni strani [www.createsurvey.com](http://www.createsurvey.com) postavila anketo z naslovom Zaposlitveni status ter delovni čas kot element fleksibilnega delovnega razmerja, da bi dobila podatke, v kakšni obliki zaposlitve so zaposleni anketiranci, ter preverila še pomembnost in odziv posameznika na dolžino delovnega časa. Analiza je bila opravljena na območju Koroške, vključenih pa je bilo petdeset anketirancev, ki so na zastavljena vprašanja odgovarjali preko spletne ankete. Prošnja za izpolnitev ankete je bila poslana tako v podjetja zasebnega sektorja kot tudi v organe javne uprave.

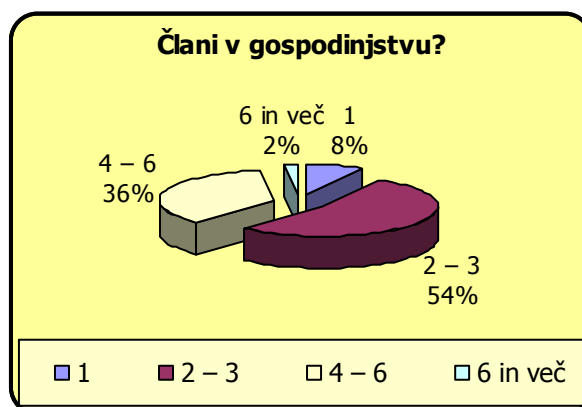
Anketa je bila sestavljena iz enajst vprašanj. Prva tri vprašanja so bila splošna o spolu, starosti ter velikosti gospodinjstva. Drugi del anketnih vprašanj pa se je nanašal na zaposlitveni status oziroma obliko pogodbe, ki jo imajo anketiranci sklenjeno z delodajalcem. Zadnji del ankete se je nanašal na dejanski in želeni delovni čas anketirancev. Pri tem sklopu vprašanj sem zajela tudi odstotek anketirancev, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom in ugotovila, kaj je razlog za tovrstno obliko zaposlitve.

Zaradi enostavnejše oblike ankete so bili pri vprašanjih podani odgovori, tako so anketiranci sami izbrali določen odgovor. Razen pri desetem vprašanju, ki je bilo odprtega tipa, in so anketiranci morali opisati oziroma podati razloge za svoj odgovor pri prejšnjem vprašanju (»Če bi lahko izbirali, bi želeli delati \_\_\_ ur kot sedaj?«).

Vzorec, ki ga je zajela anketa, je kljub vsemu premajhen, da bi lahko govorili o splošnih opažanjih, vendar vseeno dajo neke rezultate, ki skupaj s statističnimi podatki s celotnega območja Slovenije podajo približno sliko, predvsem o zaposlitvi s krajšim delovnim časom kot atipični obliki zaposlitve.

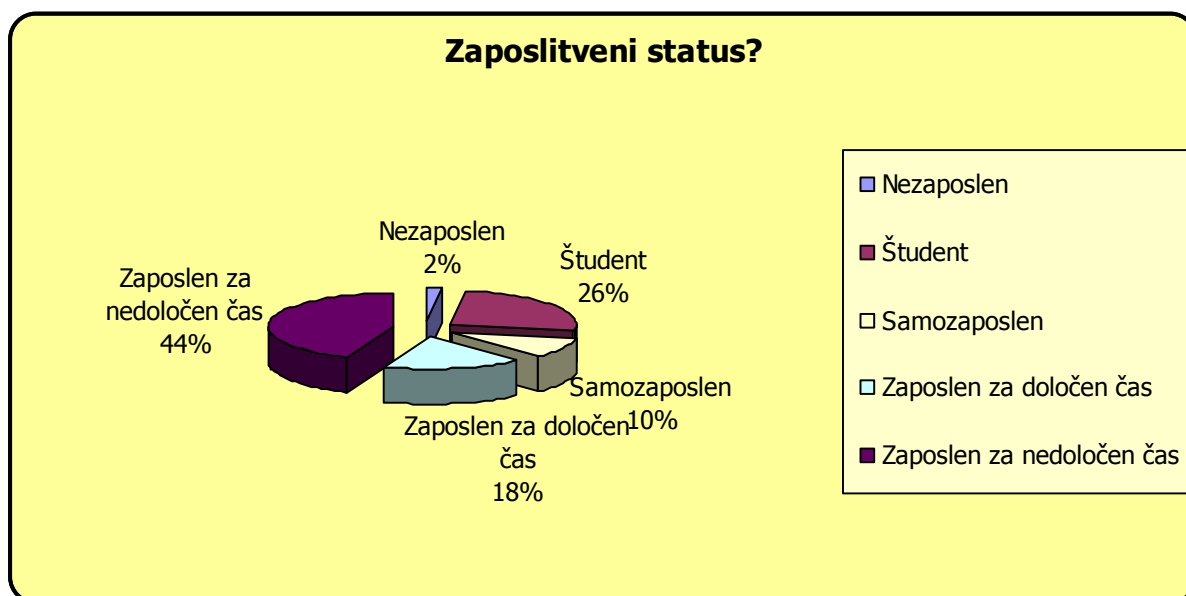
**Graf 1: Splošni podatki o anketirancih**





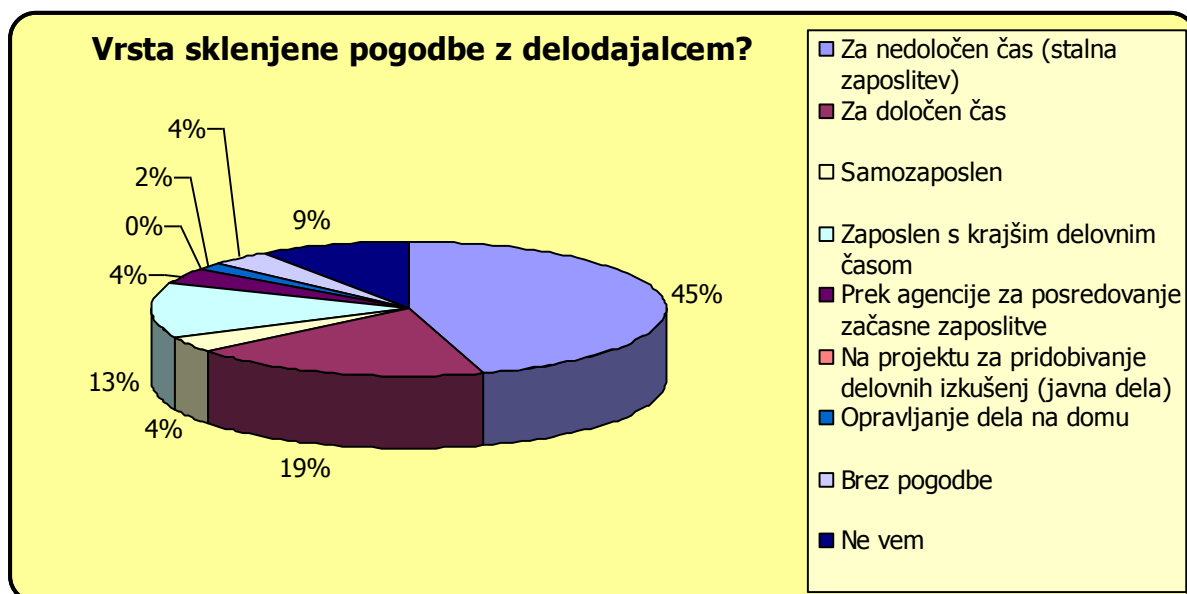
Splošna vprašanja so se nanašala na spol, starost ter velikost gospodinjstva, v katerem prebivajo anketiranci. Med anketiranimi je bilo več oseb ženskega spola, in sicer skupno 68 %, ostalo, 32 % pa oseb moškega spola. Večina anketirancev je bila stara od 26 do 50 let, in sicer kar 56 %. Kot je razvidno iz grafa je večina anketirancev prihajala iz gospodinjstva z 2 ali 3 člani, sledijo gospodinjstva s 4 do 6 članov. Kot vidimo, gre predvsem za populacijo oseb, ki so končale šolanje in že našle redno zaposlitev, prihajajo pa večinoma iz gospodinjstev, ki jih predvidoma sestavljata partnerja z enim otrokom.

**Graf 2: Zaposlitveni status anketirancev**



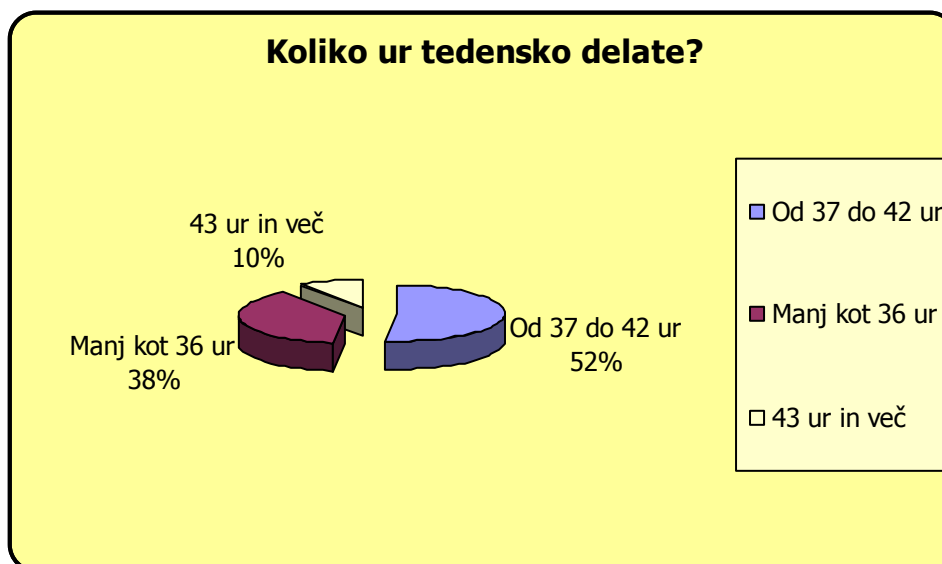
V četrtem vprašanju sem ugotavljala zaposlitveni status anketirancev in ugotovila, da je skoraj polovica anketirancev zaposlenih za nedoločen čas. Veliko anketirancev ima še vedno status študenta kljub starosti, ki je nad predvideno za redni študij.

**Graf 3: Vrsta sklenjene pogodbe med anketiranci ter delodajalci**



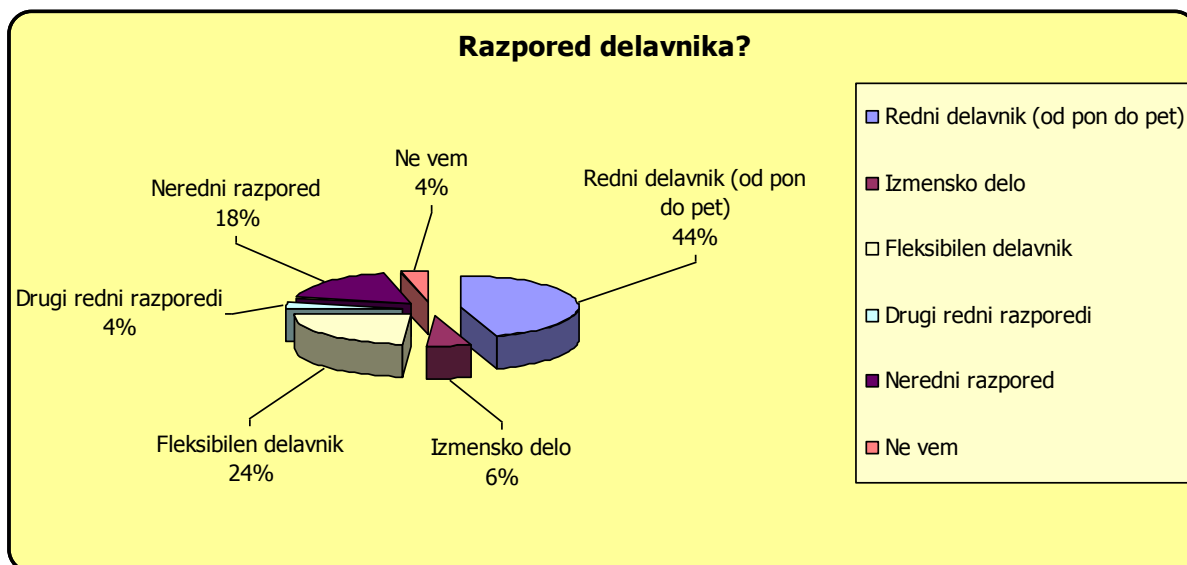
Anketiranci, ki imajo glede na rezultate iz prejšnjega grafa status zaposlene osebe (torej razen 2 % anketirancev, ki so nezaposleni), pa imajo v večini, torej v 45 %, kot ugotavljam iz grafa 3, z delodajalcem sklenjeno pogodbo za nedoločen čas oziroma imajo t. i. stalno zaposlitev.

**Graf 4: Število delovnih ur na teden**



Na vprašanje, kolikšen je delavnik, je polovica anketirancev odgovorila, da delajo od 37 do 42 ur tedensko, kar se šteje za polni delovni čas. Skoraj 40 % anketiranih pa dela manj kot 36 ur, kamor so zajeti anketiranci, ki delajo s krajšim delovnim časom ter najverjetneje študentje.

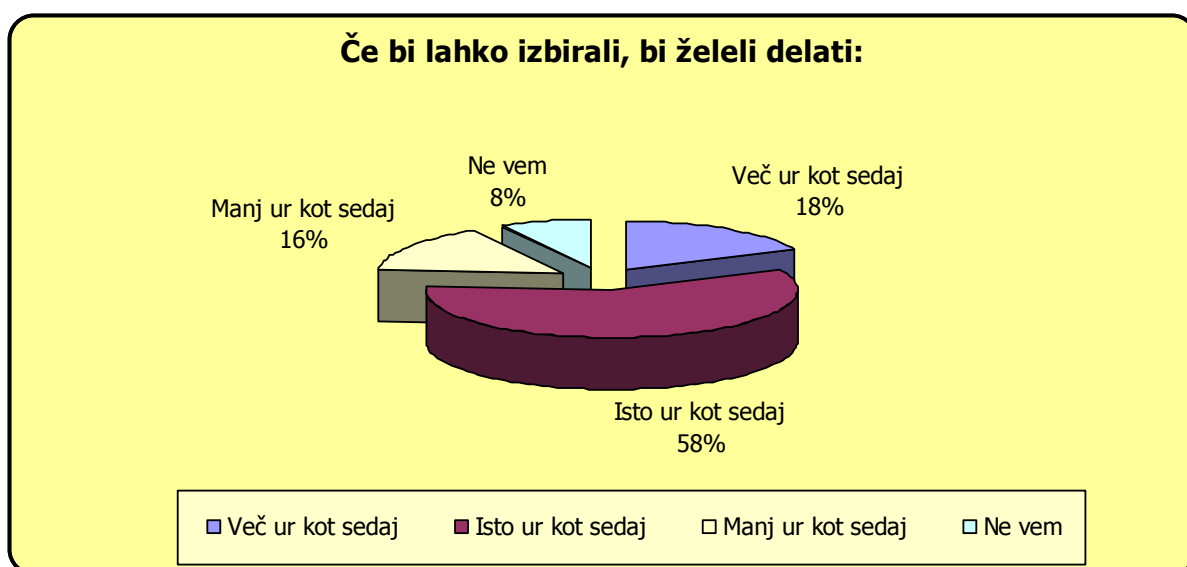
**Graf 5: Razpored delovnega časa**



Skoraj polovica anketiranih opravlja delo v okviru rednega delavnika, torej od ponedeljka do petka, 24 % anketiranih pa ima fleksibilen delavnik, kar pomeni, da lahko sami določijo število delovnih ur na teden (samozaposleni) ali začetek delovnega dne, ne pa število ur tedensko.

Ugotovitev, da večina anketirancev dela po rednem delovnem času, skupaj z ugotovitvami iz prejšnjih dveh grafov, torej grafa 3 in grafa 4, potrjuje mojo hipotezo iz uvoda, da je še vedno večina zaposlenih v t. i. standardni obliki zaposlitve, torej za nedoločen čas s polnim delovnim časom ter rednim razporedom delovnih ur na teden.

**Graf 6: Željen delavnik**



Deveto vprašanje se je nanašalo na želeni delovni čas anketirancev. Skoraj 60 % vseh anketiranih je zadovoljnih z delovnim časom, saj bi, če bi lahko izbirali, želeli delati toliko ur, kot delajo sedaj.

V desetem vprašanju, ki pa je bilo odprtega tipa, so morali navesti razloge za odgovore iz devetega vprašanja. Torej, večina anketirancev je odgovorila, da če bi lahko izbirali, bi želeli delati isto število delovnih ur kot sedaj, to pa so obrazložili z naslednjimi razlogi:

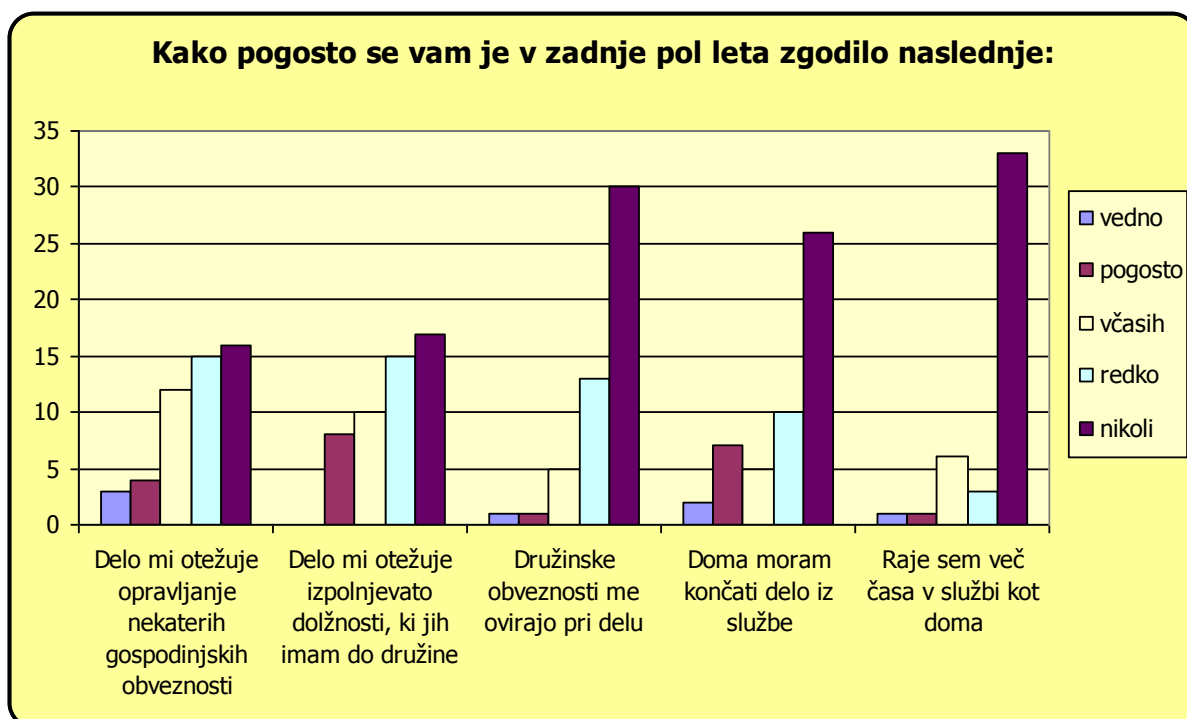
- da tak delavnik omogoča tudi privatno življenje ter opravljanje družinskih obveznosti,
- da je tak delavnik zadostna obremenitev za uspešno delo, v nasprotnih primerih bi bilo ali premalo ur za uspešno opravljanje delovnih nalog ali pa prevelika obremenitev,
- zaradi plače, ki bi bila z manjšim številom ur sorazmerno manjša.

Navedene razloge pa potrjuje tudi graf 7, ki prikazuje pogostost dogodkov, kot so:

- delo mi otežuje opravljanje nekaterih gospodinjskih dejavnosti,
- delo mi otežuje izpolnjevanje dolžnosti, ki jih imam do družine,
- družinske obveznosti me ovirajo pri delu,
- doma moram dokončati delo iz službe ter
- raje sem več časa v službi kot doma,

saj anketirani nimajo večjih težav z usklajevanjem dela ter družinskega življenja.

**Graf 7: Pogostost navedenih situacij v roku enega meseca**





Rezultati, kot so prikazani tudi v grafu, za posamezno situacijo:

1. delo redko ali nikoli ni otežilo opravljanja nekaterih gospodinjskih obveznosti,
2. delo nikoli ni otežilo izpolnjevanje dolžnosti anketirancev, ki jih imajo do družine,
3. družinske obveznosti nikoli ne ovirajo pri delu,
4. nikoli ni potrebno dokončati dela doma,
5. nikoli pa niso rajši v službi kot doma.

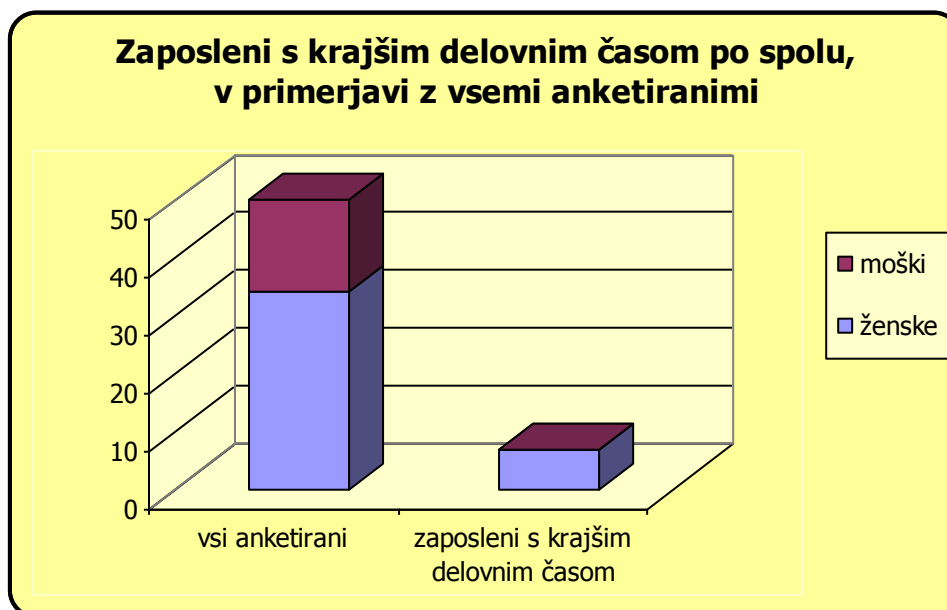
Glede na tematiko diplomske naloge pa sem v anketo vključila tudi vprašanje, ki se navezuje na zaposlitev s krajšim delovnim časom.

**Graf 8: Zaposleni s krajšim delovnim časom kot odstotek vseh anketiranih**



Ugotovila sem, da je sicer zaposlenih s krajšim delovnim časom le sedmina vseh anketiranih oziroma 12 %, kar sicer ne poda realnega rezultata, vendar če ta rezultat primerjamo s podatkom, ki je prikazan v tabeli 2: Zaposlitev s krajšim delovnim časom (% od skupne zaposlitve) po državi in spolu, iz petega poglavja te diplomske naloge, lahko vidimo, da je rezultat kar realen, saj je po teh podatkih, 8,7 % žensk in moških v Sloveniji, zaposlenih s krajšim delovnim časom.

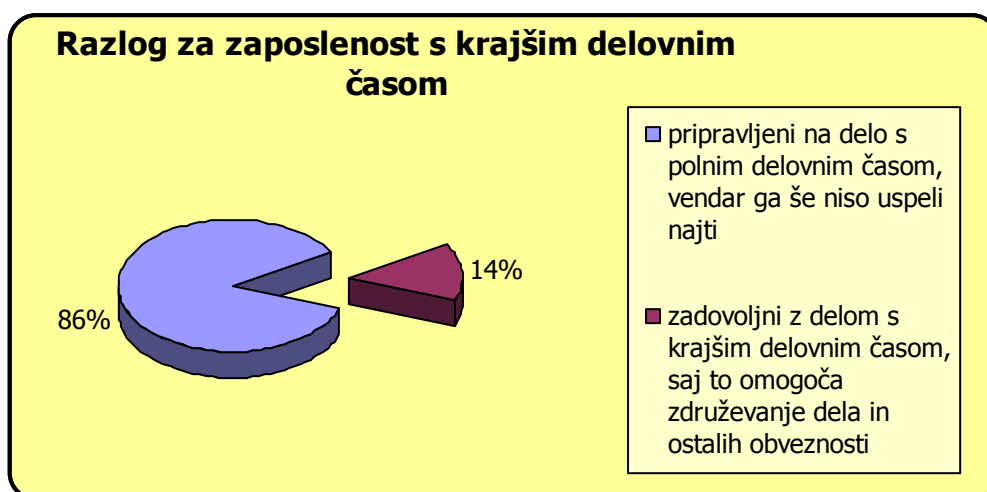
**Graf 9: Zaposlenost s krajšim delovnim časom, v primerjavi z vsemi anketiranci, po spolu**



Iz ankete sem tudi ugotovila, da so med zaposlenimi s krajšim delovnim časom le ženske, česar prav tako zaradi premajhnega vzorca ne moremo posploševati, vendar če zopet primerjamo s podatki iz tabele 2, lahko vidimo, da je v primerjavi z moškimi več žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom.

Ti podatki skupaj tako potrjujejo mojo hipotezo iz uvodnega dela diplomske naloge, da zaposlitev s krajšim delovnim časom koristijo predvsem osebe ženskega spola, najverjetneje, zaradi koriščenja zakonsko dane možnosti polovičnega delovnega časa do otrokovega tretjega leta starosti.

**Graf 10: Razlog za zaposlitev s krajšim delovnim časom**



Razloge za zaposlenost s krajšim delovnim časom sem razdelila na dve glavni situaciji, na kateri sem največkrat naletela pri preučevanju literature s tega področja. In sicer na:

- pripravljenost na delo s polnim delovnim časom, vendar takega dela zaposleni še niso našli ter
- zadovoljstvo z delom s krajšim delovnim časom, ker omogoča združevanje dela in ostalih obveznosti.

Prvi razlog se nanaša predvsem na anketirance, ki niso zaposleni s krajšim delovnim časom po svoji volji, ampak zaradi okoliščin, kot so to, da niso našli zaposlitve s polnim delovnim časom; da jim delodajalec ne omogoči tega ali pa da gre zgolj za ekonomsko gospodarske okoliščine, ki povzročajo manj dela ter tako narekujejo zmanjšano zaposlenost ali zgolj manjšo proizvodnjo. Taki delavci izražajo nezadovoljstvo, menijo da je tovrstna zaposlitev nesigurna, saj ne predstavlja »varne zaposlitve«.

Drugi razlog pa se nanaša na anketirance, ki so zadovoljni z zaposlitvijo s krajšim delovnim časom, saj lahko tako usklajujejo delo in družino, ali pa so tako zaposleni glede na zakonodajo s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Iz grafa je torej razvidno, da večina ljudi meni, da je zaposlitev s krajšim delovnim časom kot oblika fleksibilne zaposlitve »ne varna«. To pa potrjuje tudi moja hipotezo iz uvoda, da večina dojema posebne pogodbe o zaposlitvi, ki omogočajo bolj fleksibilno zaposlovanje, predvsem pa zaposlitev s krajšim delovnim časom, kot negotovost, ne pa kot možnost usklajevanja dela in družine ter prostega časa.

Iz pridobljenih rezultatov tako ugotavljam, da je najbolj zaželena ter trenutno tudi najbolj razširjena oblika zaposlitve zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Prisotne so tudi ostale vrste zakonsko omogočenih fleksibilnih oblik zaposlitve, vendar v manjši obliki. S krajšim delovnim časom so zaposlene predvsem ženske.

Ugotavljam, da je naša miselnost usmerjena tako, da še vedno iščemo tradicionalno zaposlitev in da premalo koristimo atipične oblike zaposlitve, namesto da bi koristili možnosti, ki nam jih ponuja država s svojo zakonodajo.

## **7 AKTUALNA DOGAJANJA V SLOVENIJI NA PODROČJU FLEKSIBILNEGA ZAPOSLOVANJA IN PROŽNA VARNOST (»flexicurity«)**

### **7.1 POJEM »FLEXICURITY« ALI PROŽNA VARNOST**

Evropska unija in njene članice se soočajo z usklajevanjem prožnosti oziroma fleksibilnosti s strani gospodarstva in sočasnih teženj po varnosti s strani sindikatov in delavcev. V iskanju usklajene rešitve je bil predstavljen pojem »flexicurity«, ki je sestavljena iz besed »flexibility« in »security«. Kar v prevodu pomeni prožna varnost.

»Flexicurity« ali prožna varnost je kombinacija fleksibilnih trgov dela in visoke stopnje socialne varnosti. Sestavljajo jo naslednji elementi:

- odpuščanje in zaposlovanje delavcev (firing and hiring employees),
  - organizacija dela (work organization),
  - fleksibilnost delovnega časa (working time flexibility),
  - fleksibilnost plače (wage flexibility),
  - aktivna politika trga dela (active labour market policy),
  - kvalifikacije (qualification) in
  - socialna varnost (pokojnina, bolezn, nezaposlenost) (social protection).
- (<http://www.eurofound.europa.eu>, pridobljeno dne 10. 2. 2009)

Wilhagen in Tros (Tangian 2005) sta poudarila, da pojem »flexicurity« ne pomeni samo socialne varnosti za delavce v fleksibilnih oblikah zaposlitve, temveč spodbuja tudi konkurenčno moč evropske ekonomije preko promocije liberalizacije. »Flexicurity« je kompleksen pojav, ki v sebi istočasno povezuje dimenzije fleksibilnosti in varnosti.

Pri spodbujanju varnosti znotraj pojma so v svojih raziskavah Wilthagen, Tros in Lieshout (Tangian 2005) opredelili štiri tipe varnosti, in sicer:

- varnost zaposlitve (Employment security),
- zaposljivost/varnost zaposljivosti (Employability),
- varnost dohodka (Income security) in
- varnost usklajevanja (Combination security).

Sporočilo Komisije o prožni varnosti poudarja, da morajo države članice storiti več za to, da bi trgi dela postali zaposlovanju prijazni: ukrepi na tem področju se pogosto oblikujejo in izvajajo postopoma, s čimer se ne obravnavajo širši problemi na trgu dela, politike pa si prepogosto prizadevajo povečati bodisi prožnost za podjetja bodisi varnost za delavce, zaradi česar se njihov učinek zmanjša ali pa se med seboj izključujejo.

Prožna varnost pa je opredeljena kot celostna strategija za hkratno okrepitev prožnosti in varnosti na trgu dela.

Pri varnosti gre za več kot zgolj za varnost delovnega mesta: gre zato, da se ljudem zagotovijo spretnosti in znanja, s katerimi bodo lahko napredovali na svoji poklicni poti, in da se jim pomaga pri iskanju nove zaposlitve. (Kresal, 2007, str. 486)

Kot je razvidno iz statističnih podatkov, predstavljenih v petem poglavju, imajo države, ki imajo možnost zaposlovanja v fleksibilnih oblikah ter urejen sistem varnosti zaposlovanja, tudi najvišjo stopnjo zaposlovanja v tovrstnih atipičnih oblikah, ter s tem omogočajo tako delavcem kot delodajalcem trg dela, ki je zaposlovanju prijazen. (primer držav, ki imajo uveden in razvit sistem »flexicurity« so seveda skandinavske države, pri katerih je vidna tudi najvišja udeležba zaposlenih s krajšim delovnim časom v skupni zaposlenosti države).

Empirični dokazi dokazujejo, *ceteris paribus*, da zmanjšana varnost zaposlitve, kadar je kombinirana s povečanjem nezaposlenosti, cilja na izravnavanje izgube prednosti varnosti zaposlitve, zgleda povzročajo ekonomijo bolj prilagodljivo, medtem pa še vedno varujejo delavce.

Cilj EU je implementirati smernice, ki pozivajo države članice, da promovirajo fleksibilnost povezano z varnostjo zaposlitve – »flexicurity« in tako zmanjšajo segmentacijo trga dela. Glede na EC »flexicurity« cilja na zagotavljanje, da vsi državljani lahko uživajo visoko stopnjo varnosti zaposlitve, torej da lahko najdejo dobro službo na vsaki stopnji njihovega aktivnega življenja. (Lothar Funk, 2008, str. 357)

## **7.2 AKTUALNO DOGAJANJE V SLOVENIJI IN AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA**

Glede na članek, pridobljen s spletne strani enega izmed slovenskih informativnih portalov, se bo leta 2009 gospodarstvo počasi začelo krepiti, vendar je tudi za leto 2010 napoved »bolj skeptična«. Rdečo nit naj bi predstavljali fleksibilno zaposlovanje – torej zaposlovanje za določen čas – in »part-time« zaposlitve. Več bo prehajanja med zaposlitvami. Zato se Evropska komisija sedaj ukvarja s »prožno varnostjo«. Ker bodo zaradi fleksibilnosti zaposlitve manj varne – v to smer bodo šle najverjetneje tudi zakonske spremembe – bo morala za večjo socialno varnost poskrbeti država. (www.24ur.com, pridobljeno dne 15. 12. 2008)

Mnogi avtorji opozarjajo na slabši dohodkovni in zaposlitveni položaj delavcev v fleksibilnih oblikah zaposlitve in tudi podatki Eurostata kažejo, da so npr. povprečni mesečni dohodki oseb, ki so zaposleni za določen čas, nižji od tistih, ki so zaposleni za nedoločen čas. V tej v zvezi pa ne gre le za to, da določene fleksibilne oblike zaposlitve ne nudijo enake ravni dohodkov ali enake ravni varstva zaposlitve. Slovenija bi morala zato čim prej pristopiti k temeljiti analizi stanja ter oblikovanju svojega celovitega modela prožne varnosti glede na slovenske specifične značilnosti in cilje urejanja področja dela, pri čemer bi bilo smiselno omejevati pretiran obseg fleksibilnih oblik zaposlovanja (še posebej za določen čas), spodbujati enako

zastopanje žensk in moških v teh oblikah zaposlitve ter s tem prispevati k manjši diskriminaciji in spolni segregaciji na trgu dela (še posebej pri zaposlovanju s krajšim delovnim časom), v večji meri spodbujati predvsem funkcionalno fleksibilnost v povezavi z zagotavljanjem varnosti za delavce ter dati poudarek na spodbujanju izobraževanja, vseživljenjskega učenja in kontinuiranega usposabljanja za delavce. (Kresal, 2007, str. 492)

Kot je razvidno iz članka, navedenega zgoraj, se bo v prihajajočih letih Slovenija morala posvečati tako varnosti zaposlitve kot večji prožnosti zaposlovanja, saj bo le tako lahko dosegla ravnovesje na trgu dela in manjšo brezposelnost, torej uvajanju sistema »flexicurity«.

Na področju fleksibilnosti dela pomembno prispeva k analizi tudi SICENTER<sup>25</sup>. Sodeloval je tudi v okviru evropskega raziskovalnega projekta, kjer so mednarodne primerjave pokazale, da s strani ponudbe dela niso vse atipične oblike zaposlovanja nujno manjvredne v primerjavi s standardno zaposlitvijo. Nekatere so slabše, druge pa boljše, gledano z objektivnega in subjektivnega stališča, nekatere so nezaželene, druge zaželene, ne pa avtomatsko slabe ali dobre zaposlitve.

Povečanje 'prožne varnosti' na trgu delovne sile je torej potrebno povezati z učinkovitostjo državne uprave in podjetništva na eni strani in z aspekti različnih preferenc ljudi za usklajevanje delovnega in družinskega življenja na drugi.

Skupaj z drugimi vidiki in instrumenti fleksibilnosti, ki bodo potrebni za reševanje bodočih izzivov in tveganj, so atipične oblike dela instrumenti, ki jih bo treba kontinuirano prilagajati, da bomo vzpostavljali družbeni konsenz, kako uravnorežiti njihove prednosti in slabosti za vse interesne skupine ter za večjo učinkovitost in blaginjo v družbi. (<http://www.prihodnost-slovenije.si>, pridobljeno dne 16. 2. 2009)

V okviru Programa aktivne politike zaposlovanja v letih 2009 in 2010, je Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije na svojih spletnih straneh objavil javni razpis z naslovom Spodbujanje zaposlovanja za krajši delovni čas. Razpis omogoča delodajalcem, da pridobijo finančno pomoč oziroma subvencijo za zaposlitev brezposelne osebe za krajši delovni čas. Razpis sicer še ni zaključen. Cilj razpisa pa je zaposliti vsaj 400 brezposelnih oseb, od tega 55 % žensk. (<http://www.ess.gov.si>, pridobljeno dne 7. 4. 2009)

---

<sup>25</sup> Center za socialne indikatorje, ki zajema raziskave in svetovanje na področju analize ekonomskih in socialnih indikatorjev na različnih ravneh agregacije, z aplikacijo v ekonomiji, politiki, poslovnem svetu in statistiki. ([www.sicenter.si](http://www.sicenter.si), pridobljeno dne 16. 2. 2009)

## 8 ZAKLJUČEK

Skozi diplomsko nalogo sem prikazala posebne vrste pogodbe o zaposlitvi kot atipične oblike zaposlitve, osredotočila pa sem se predvsem na zaposlitev s krajšim delovnim časom, ki sem jo tudi podrobneje predstavila skozi določbe predvsem naše zakonodaje, pa tudi skozi mednarodno pravo, saj so za poenotenje in neposredno zaščito delavcev v okviru EU bile sprejete številne direktive, ki urejajo pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev, najpomembnejše za urejanje delovnega razmerja s krajšim delovnim časom pa so tudi predstavljene. Poleg direktiv so pomembne tudi konvencije Mednarodne organizacije dela (ali MOD).

Prikaz pravne ureditve delovnih razmerij, oziroma posebej pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, nam poda podlago, ki omogoča fleksibilnost delovnih razmerij v Sloveniji, kakšno pa je dejansko stanje in uveljavljenost fleksibilnih oblik zaposlovanja, lahko pridobimo in ugotovimo le skozi statistične podatke in prikaze s strani Statističnega urada RS kot tudi Eurostata.

Ugotovila sem, da je zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji prisotna, vendar v manjšem obsegu (če jo primerjamo s skupno zaposlenostjo v državi) kot v drugih državah, predvsem skandinavskih, EU. Sicer stopnja razširjenosti tovrstne zaposlitve v Sloveniji ni najnižja med državami članicami EU-27, je pa seveda potrebnih še veliko sprememb, tako zakonskih s strani države, da bo tovrstna zaposlitev omogočala zadostno socialno in zaposlitveno varnost, kot mentalnih s strani delavcev, da bodo dojemali fleksibilne oblike zaposlovanja, ne kot negotovo zaposlitev, temveč kot možnost usklajevanja družine ter dela, ne da bi pri tem morali skrbeti za varnost in obstoj svoje zaposlitve. Slednjo oviro je potrdila tudi anketa, saj delavci v večini še vedno iščejo zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, oziroma t. i. standardno zaposlitev.

Ugotovimo lahko, da fleksibilni delavci niso homogena skupina, ki bi jo bilo mogoče obravnavati enako v vseh primerih. Vzroki fleksibilnosti so lahko raznoliki. Vzpodbujajo jo lahko delodajalci, ki želijo zmanjšati število standardnih delavcev in se prilagoditi bolj konkurenčnemu okolju.

Razlog za vse več fleksibilnih oblik pa je lahko tudi volja delavcev, ki želijo večjo usklajenost poklicnega in družinskega življenja. Zaradi omenjene želje se lahko za sklenitev pogodbe s krajšim delovnim časom odločajo predvsem ženske, ki morajo skrbeti za svoje otroke, kar je potrjeno tudi s statističnimi podatki, saj je v večini držav članic EU-27 zaposlenih s krajšim delovnim časom več žensk kot moških.

To pa je potrdila tudi anketa o zaposlitvenem statusu ter delovnem času kot elementu fleksibilnega delovnega razmerja, saj so s krajšim delovnim časom v večini zaposlene ženske. Hipotezo pa potrjuje tudi članek v reviji *Moje finance*, kjer je navedeno, da je v Sloveniji v letu 2008 pravico do krajšega delovnika izkoristilo 9185 staršev, od tega kar 93 % žensk.

Ideja, ki se vse pogosteje pojavlja, je povezava med fleksibilnostjo zaposlitve ter varnostjo delavcev - varna fleksibilnost, ki mora vključevati tudi dostop fleksibilnih delavcev do pravic iz sistema socialne varnosti. Nič manj pomemben ni obseg pravic in obveznosti in s tem pravni položaj fleksibilnih delavcev znotraj sistema socialne varnosti. Ta mora biti sorazmerno enak pravnemu položaju delavcev s standardno pogodbo o zaposlitvi. (Strban, 2006, str. 351)

Na statističnih dnevih leta 2005 je Kajzer Alenka poudarila, da sicer Lizbonska strategija ter Strategija razvoja Slovenije iščeta ravnovesje med varnostjo in fleksibilnostjo na trgu dela, da fleksibilnost trga dela ni samo »lažje odpuščanje in nizke plače«, ampak širok sklop različnih dejavnikov, ki vplivajo na obnašanje subjektov na trgu dela in niso vezani zgolj na trg dela in njegovo regulacijo.

V Sloveniji se v zadnjem času daje numerični fleksibilnosti trga dela preveč pozornosti. Pri iskanju ravnovesja med fleksibilnostjo in varnostjo, ki jo zahteva tudi evropska skupna zaposlovalna politika, pa bo treba spodbuditi predvsem t. i. prijazne oblike fleksibilnega dela, ki posamezniku omogočajo uspešno in lažje kombiniranje družinskega in poklicnega življenja ter nujno vseživljenjsko učenje, ki povečuje fleksibilnost posameznika in izboljšuje njegov položaj na trgu dela. Saj večina dojema fleksibilne oblike zaposlovanja kot negotovost, ne pa kot pozitivno možnost, kar je potrdila tudi anketa, saj večina meni, da fleksibilna zaposlitev pomeni »ne varno« zaposlitev.

Fleksibilne oblike zaposlovanja, med njimi tudi zaposlitev s krajšim delovnim časom, bi morali torej jemati kot pozitivno možnost, ki nam jo omogoča zakonodaja, ter preiti iz togega zaposlovanja v bolj prožne oblike ter s tem združiti delo in družino in zmanjšati negotovost, ki se sedaj pojavlja, če nam delodajalec ponudi tovrstno obliko zaposlitve. Vse to pa seveda ob ustrezni stopnji varnosti, ki nam jo mora zagotoviti država.



## LITERATURA

### 1. Samostojne publikacije

- BEČAN Irena, BELOPAVLOVIČ Nataša, PETRIČEK Tatjana, TRATNIK Lilijana. Evropsko delovno pravo = European labour law: direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili. GV Založba, Ljubljana, 2005.
- BOHINC Rado. Delovna in uslužbenska razmerja. GV založba, Ljubljana, 2004.
- CVETKO Aleksej, KALČIČ Miran, KLAMPFER Marta, KORPIČ HORVAT Etelka, NOVAK Mitja, SENČUR PEČEK Darja. Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba. GV Založba, Ljubljana, 2004.
- FELSTEAD, JEWSON. Global Trends in Flexible labour. Macmillan Business, London, 1999.
- KRESAL Barbara, KRESAL ŠOLTES Katarina, SENČUR PEČEK Darja. Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori. Inštitut za delo pri pravni fakulteti, Ljubljana, 2008.
- KRESAL Barbara, KRESAL ŠOLTES Katarina, SENČUR PEČEK Darja. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Primath, Ljubljana, 2002.
- LIPIČNIK Bogdan. Fleksibilna zaposlitev - zgolj možnost ali potreba? Evrobilten, Ljubljana, 2000.
- MEŽNAR Drago. Kako postopati v delovnih razmerjih. Inštitut za delovna razmerja, Ljubljana, 2005.
- MEŽNAR Drago. Delovno pravo z osnovami prava. Založba moderna organizacija, Kranj, 2000.
- NOVAK Mitja, KONČAR Polonca, BUBNOV ŠKOBERNE Anjuta. Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem. GV Založba, Ljubljana, 2006.
- SICHERL Pavle. Fleksibilnost dela, primerjalna analiza. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2003.
- Predpisi s področja delovnega prava in socialne varnosti, tretja, popravljena in dopolnjena izdaja do Uradnega lista RS, št. 17/2008, 1. natis. Ljubljana: GV Založba, 2008. (Zbirka predpisov/GV Založba)

- VODOVNIK Zvone. Poglavja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2003.

## **2. Prispevek, poglavje v knjigi ali zborniku**

- BELOPAVLOVIČ Nataša. Možnosti za prožnejša delovna razmerja po predlogu novega zakona o delovnih razmerjih. Revija delavci in delodajalci 4/2001/I.
- FUNK Lothar. European flexicurity policies: a critical assessment. The international journal of comparative labour law and industrial relations, volume 24, issue 3. Kluwer law international BV, the Netherlands, 2008.
- KRESAL ŠOLTES Katarina. Delo s krajšim delovnim časom in zaposlitev za določen čas – mednarodnopravni standardi. Revija Delavci in delodajalci 4/2001/I.
- KRESAL ŠOLTES Katarina. Pogodba o zaposlitvi za določen čas in pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Revija delavci in delodajalci 2/2002/let. II.
- KRESAL Barbara. Evropski socialni model prožne varnosti (flexicurity) in Slovenija. Revija delavci in delodajalci 4/2007/letnik VII
- KANJUO - MRČELA Aleksandra, IGNJATOVIĆ Mirosljub. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti (Unfriendly flexibilisation of work and employment the need for flexicurity). V: Razpoke v zgodbi o uspehu (cracks in the story of success). Založba Sophia, Ljubljana, 2004.
- STRBAN Grega. Fleksibilnost v sistemih socialne varnosti. Revija delavci delodajalci. 2-3/2006/letnik VI.

# VIRI

## 1. Pravni viri

### 1.1 Zakoni

- Ustava Republike Slovenije. 1991. (Uradni list RS, št. 331/1991 -I, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006),
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007),
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU, Ur. l. RS, št. 56/2002, 35/2005 - UPB1, 32/2006 – UPB2, 63/2007 - UPB3),
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Ur. l. RS, št. 66/2000, 101/2005, 4/2006 – UPB1, 52/2007, 76/2007 – UPB2, v nadaljevanju ZZDT),
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB – UPB1, Ur. l. RS, št. 107/2006 – UPB1)
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ, Ur. l. RS, št. 106/1999, 72/2000, 81/2000, 109/2001, 83/2001, 108/2002, 26/2003 –UPB1, 63/2003, 20/2004 – UPB2, 72/2005, 104/2005 – UPB3, 69/2006, 109/2006 – UPB4),
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ, Ur. l. RS, št. 9/1992, 13/1993, 9/1996, 29/1998, 77/1998, 99/2001, 60/2002, 11/2003, 126/2003, 20/2004 – UPB1, 76/2005, 100/2005 – UPB2, 38/2006, 72/2006 – UPB3),
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP, Ur. l. RS, št. 97/2001, 76/2003, 110/2003 – UPB1, 47/2006, 110/2006 – UPB2),
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Ur. l. RS, št. 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 42/2007 – UPB1),
- Zakon o varnosti in zdravju ljudi pri delu (ZVZD, Ur. l. RS, št. 56/1999, 64/2001),
- Zakon o zdravniški službi (ZZdrS, Ur. l. RS, št. 98/1999, 67/2002, 15/2003, 45/2003 – UPB1, 2/2004, 36/2004 –UPB2, 47/2006, 72/2006 – UPB3),

- Zakon o zdravstveni dejavnosti (ZZDej – Ur. l. RS, št. 9/92, 37/95, 59/99 – odločba US, 90/99, 98/99 – ZZdrS, 36/2000 – ZPDCZ, 45/2001, 86/2002 – ZOZPEU in 2/2004),
- Zakon o Jamstvenem in preživninskem skladu Republike Slovenije (ZJSRS, UPB1, Ur. l. RS, št. 25/1997, 10/1998, 41/1999, 53/1999, 119/2002, 26/2003 – UPB1, 61/2006, 78/2006 – UPB2),
- Pravilnik o varovanju zdravja otrok, mladostnikov in mladih oseb (Ur. l. RS, št. 82/2003).

## **1.2 Direktive**

- Direktiva Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti - združena verzija,
- Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov - združena verzija,
- Direktiva Sveta 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje,
- Direktiva Sveta 91/383/EGS z dne 25. junija 1991, s katero se dopolnjujejo ukrepi za spodbujanje izboljšav glede varnosti in zdravja pri delu za delavce z delovnim razmerjem za določen čas ali z začasnim delovnim razmerjem,
- Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenim med ETUC, UNICE in CEEP,
- Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC,
- Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa - združena verzija,
- Direktiva Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu,
- Direktiva 80/987/EGS o približevanju zakonodaje držav članic o varstvu delavcev v primeru plačilne nesposobnosti njihovega delodajalca in Direktiva 2002/74/ES z dne 23. septembra 2002 o spremembi direktive Sveta 80/987/EGS

- Direktiva 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev

### **1.3 Konvencije MOD**

#### **1.3.1 Konvencije, ki jih je ratificirala Republika Slovenija**

- Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom, 1994. Zakon o ratifikaciji Konvencije s krajšim delovnim časom (Konvencija MOD, št. 175) (Ur. l. RS – MP, št. 4-9/2001, stran 238)

#### **1.3.2 Konvencije, ki jih je Slovenija nasledila z Aktom o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb (Ur. l. RS-MP, št. 15/92 in Ur. l. RS-MP, št. 1/97)**

- Konvencija št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih, 1921. Zakon o projektu Konvencije št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih (Ur. l. SHS – MP, št. 95-99/1927, stran 35)
- Konvencija št. 89 o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji (revidirana), 1948, Uredba o ratifikaciji Konvencije št. 89 o nočnem delu žena, zaposlenih v industriji (Ur. l. FLRJ – MP, št. 12-80/1956, str. 5)
- Konvencija št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, 1957, Uredba o ratifikaciji Konvencije št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih (Ur. l. FLRJ – MP, št. 12-199/1958, str. 18)
- Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu (revidirana), 1970, Zakon o ratifikaciji Konvencije MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu (Ur. l. SFRJ, št. 52 – 725/1973, str. 1578)

## **2. Viri iz interneta**

- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. URL=»<http://www.mddsz.gov.si>«. 15. 1. 2009.
- Spletna stran evropskega statističnega urada. URL=»<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>«. 10. 2. 2009.
- Statistični urad Republike Slovenije. URL= »<http://www.stat.si>«. 10. 2. 2009.

- Spletni informativni portal. Članek: V prihodnjem letu od 10 do 15 tisoč več brezposelnih. URL= »<http://www.24ur.com>«. 15. 12. 2008.
- Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji. URL=»<http://evropa.gov.si>«. 25. 1. 2009
- Uradna spletna stran Evropske Komisije. URL=»<http://ec.europa.eu>«. 10. 2. 2009.
- Spletna stran evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer. URL=»<http://www.eurofound.europa.eu>«. 10. 2. 2009.
- Spletna stran Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. URL=«<http://www.zsss.si>«. 24. 4. 2009.
- Spletna stran poslanske skupine EPP-ED, dr. Miha Brejc. URL=«<http://www.mihabrejc.si>«. 30. 4. 2009.
- Spletna stran Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije. URL=«<http://www.ess.gov.si>«. 7. 4. 2009.
- Spletna stran časopisa Dnevnik. URL=«<http://www.dnevnik.si>«. 30. 4. 2009.
- Spletna stran časopisa Finance. URL=«<http://www.finance.si>«. 30. 4. 2009.

### **3. Ostali viri**

- Statistične informacije, št. 2/2009.
- Eurostat, Data in focus – 3/2009.
- MILIČ Marija. Pozor pred krajšo službo. Revija Moje finance, št. 4, april 2009.

## SEZNAM SLIK, GRAFOV IN TABEL

### SLIKE

Slika 1: Deljive in nedeljive pravice pri sklenitvi delovnega razmerja s krajšim delovnim časom .....	43
---	----

### TABELE

Tabela 1: Deljive in nedeljive pravice.....	44
Tabela 2: Prikaz oseb, zaposlenih s krajšim delovnim časom, držav članic EU, skozi časovno obdobje 2000 - 2007 (% od skupne zaposlitve).....	50
Tabela 3: Zaposlitev s krajšim delovnim časom (% od skupne zaposlitve) po državi in spolu .....	51
Tabela 4: Zaposlitev s krajšim delovnim časom (% od skupne zaposlitve) v tretji četrtini leta 2008 glede na ekonomsko aktivnost, starost in spol .....	52

### GRAFI

Graf 1: Splošni podatki o anketirancih.....	54
Graf 2: Zaposlitveni status anketirancev.....	55
Graf 3: Vrsta sklenjene pogodbe med anketiranci ter delodajalci .....	56
Graf 4: Število delovnih ur na teden .....	56
Graf 5: Razpored delovnega časa .....	57
Graf 6: Željen delavnik.....	57
Graf 7: Pogostost navedenih situacij v roku enega meseca .....	58
Graf 8: Zaposleni s krajšim delovnim časom kot odstotek vseh anketiranih .....	59
Graf 9: Zaposlenost s krajšim delovnim časom, v primerjavi z vsemi anketiranci, po spolu .....	60
Graf 10: Razlog za zaposlitev s krajšim delovnim časom .....	60

## **SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV**

ZDR – Zakon o delovnih razmerjih

ZJU – Zakon o javnih uslužbencih

MOD – Mednarodna organizacija dela

ES – Evropski svet

ZZDT – Zakon o zaposlovanju in delu tujcev

ZZZPB - Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

ZZVZZ – Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju

ZPIZ - Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

PES - Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti

ETUC – Evropska konfederacija sindikalistov

UNICE – Združenje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij

CEEP – Evropski center za podjetja z javno udeležbo

SURS -Statistični urad Republike Slovenije

EUROSTAT – Evropski statistični urad



## **SLOVAR TUJIH IZRAZOV**

fixed-term employment – pogodba o zaposlitvi s polnim delovnim časom

temporary employment - začasno delo oziroma podnajemno delo

part-time employment – pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

telework - delo na daljavo

home based work – opravljanje dela na domu

annualization of hours – pogodba o letnem številu delovnih ur

work on casual basis - občasno delo

flexicurity – prožna varnost

firing and hiring employees - odpuščanje in zaposlovanje delavcev

work organization - organizacija dela

working time flexibility - fleksibilnost delovnega časa

wage flexibility - fleksibilnost plače

active labour market policy - aktivna politika trga dela

qualification - kvalifikacije

social protection - socialna varnost

Employment security - varnost zaposlitve

Employability - zaposljivost/varnost zaposljivosti

Income security - varnost dohodka

Combination security - varnost usklajevanja

posting of workers ali posted worker – napoten delavec

## **PRILOGA 1: Anketni vprašalnik**

Pozdravljeni!

Sem Eva Jeromel, absolventka univerzitetnega študija Uprave na Fakulteti za upravo v Ljubljani. Za namen diplomske naloge sem pripravila vprašalnik o zaposlitvenem statusu ter delovnem času kot elementu fleksibilnega dela.

Prosim vas, če kliknete na spodnji link ter odgovorite na par vprašanj. Vaši odgovori so popolnoma anonimni.

<http://cs.createsurvey.com/c/57/1757/survey/2412-9Fvv0E.html>

Hvala in lep pozdrav,

Eva Jeromel

Vprašanja spletne ankete:

- |           |              |  |
|-----------|--------------|--|
| 1. Spol   | 2. Starost   | 3. Koliko članov šteje vaše gospodinjstvo? |
| a) moški  | a) 18 – 25   | a) 1                                       |
| b) ženski | b) 26 – 50   | b) 2 - 3                                   |
|           | c) 51 - 65   | c) 4 - 6                                   |
|           | d) 66 in več | d) 6 in več                                |

4. Kakšen je vaš zaposlitveni status?

- a) nezaposlen
- b) upokojenec
- c) dijak/študent
- d) samozaposlen
- e) zaposlen za določen čas
- f) zaposlen za nedoločen čas
- g) kmetovalec
- h) priložnostni delavec
- i) zaposlen v gospodinjstvu
- j) bolan ali invalid
- k) drugo

5. V primeru, da ste zaposleni, katero vrsto pogodbe imate sklenjeno z delodajalcem?

- a) za nedoločen čas (stalna zaposlitev)
- b) za določen čas
- c) samozaposlen
- d) zaposlen s krajšim delovnim časom ali brez določenega delovnega časa

- e) prek agencije za posredovanje začasne zaposlitve
- f) na projektu za pridobivanje delovnih izkušenj (javna dela)
- g) opravljanje dela na domu
- h) brez pogodbe
- i) ne vem

6. Če ste zaposleni s krajšim delovnim časom, odgovorite na naslednje vprašanje tako, da izberete trditev, ki velja za vas:

- a) ste pripravljeni na delo s polnim delovnim časom, vendar ga še niste uspeli najti
- b) ste zadovoljni z delom s krajšim delovnim časom in niste pripravljeni delati polni delovni čas.

7. Koliko ur tedensko delate?

- a) od 37 do 42
- b) manj kot 36
- c) 43 ur in več

8. Kakšen je raspored vašega delovnega časa?

- a) redni delavnik (od ponedeljka do petka)
- b) izmensko delo
- c) fleksibilen delavnik
- d) drugi redni rasporedi
- e) neredni raspored
- f) ne vem

9. Če bi lahko izbirali, bi želeli delati:

- a) več ur kot sedaj
- b) isto ur kot sedaj
- c) manj ur kot sedaj
- d) ne vem

10. Obrazložite svojo odločitev iz 9. vprašanja!

11. Kako pogosto se vam je v zadnje pol leta zgodilo naslednje?

Označite ustrezno!

	vedno	pogosto	včasih	redko	nikoli
Delo mi otežuje opravljanje nekaterih gospodinjskih obveznosti.					
Delo mi otežuje izpolnjevanje dolžnosti, ki jih imam do družine.					
Družinske obveznosti me ovirajo pri delu.					
Doma moram dokončati delo iz službe.					
Raje sem več časa v službi kot doma.					

## PRILOGA 2: Rezultati ankete

Spol?	Število odgovorov / odstotek
moški	16 / 32 %
ženski	34 / 68 %

Starost?	Število odgovorov / odstotek
18 – 25	19 / 38 %
26 – 50	28 / 56 %
51 – 65	3 / 6 %
66 in več	0 / 0 %

Koliko članov šteje vaše gospodinjstvo?	Število odgovorov / odstotek
1	4 / 8 %
2 – 3	27 / 54 %
4 – 6	18 / 36 %
6 in več	1 / 2 %

Kakšen je vaš zaposlitveni status?	Število odgovorov / odstotek
nezaposlen	1 / 2 %
upokojenec	0 / 0 %
študent	13 / 26 %
samozaposlen	5 / 10 %
zaposlen za določen čas	9 / 18 %
zaposlen za nedoločen čas	22 / 44 %
kmetovalec	0 / 0 %
priložnostni delavec	0 / 0 %
zaposlen v gospodinjstvu	0 / 0 %
bolan ali invalid	0 / 0 %
drugo	0 / 0 %

V primeru, da ste zaposleni, katero vrsto pogodbe imate sklenjeno z delodajalcem?	Število odgovorov / odstotek
za nedoločen čas (stalna zaposlitev)	24 / 48 %
za določen čas	10 / 20 %
samozaposlen	2 / 4 %
zaposlen s krajšim delovnim časom	7 / 14 %
prek agencije za posredovanje začasne zaposlitve	2 / 4 %

na projektu za pridobivanje delovnih izkušenj (javna dela)	0 / 0 %
opravljanje dela na domu	1 / 2 %
brez pogodbe	2 / 4 %
ne vem	5 / 10 %
Če ste zaposleni s krajšim delovnim časom, odgovorite na naslednje vprašanje tako, da izberete trditev, ki velja za vas:	Število odgovorov / odstotek od skupno zaposlenih s krajšim delovnim časom
- ste pripravljeni na delo s polnim delovnim časom, vendar ga še niste uspeli najti	6 / 85,71 %
- ste zadovoljni z delom s krajšim delovnim časom in niste pripravljeni delati polni delovni čas	1 / 14,28 %

Koliko ur tedensko delate?	Število odgovorov / odstotek
od 37 do 42 ur	26 / 52 %
manj kot 36 ur	19 / 38 %
43 ur in več	5 / 10 %

Kakšen je raspored vašega delovnega časa?	Število odgovorov / odstotek
redni delavnik (od pon do pet)	23 / 46 %
izmensko delo	3 / 6 %
fleksibilen delavnik	12 / 24 %
drugi redni rasporedi	2 / 4 %
neredni raspored	9 / 18 %
ne vem	2 / 4 %

Če bi lahko izbirali, bi želeli delati:	Število odgovorov / odstotek
več ur kot sedaj	9 / 18 %
isto ur kot sedaj	29 / 58 %
manj ur kot sedaj	8 / 16 %
ne vem	4 / 8 %

Obrazložite svojo odločitev iz 9. vprašanja (naštejte razloge):	
- tak delavnik omogoča tudi privatno življenje ter opravljanje družinskih obveznosti	
- tak delavnik je zadostna obremenitev za uspešno delo, v nasprotnih primerih bi	

bilo ali premalo ur za uspešno opravljanje delovnih nalog ali pa prevelika obremenitev

- zaradi plače, ki bi bila z manjšim številom ur sorazmerno manjša

Kako pogosto se vam je v zadnje pol leta zgodilo naslednje:	vedno	pogosto	včasih	redko	nikoli
Delo mi otežuje opravljanje nekaterih gospodinjskih obveznosti.	3 / 6 %	4 / 8 %	12 / 24%	15 / 30%	16 / 32%
Delo mi otežuje izpolnjevanje dolžnosti, ki jih imam do družine.	0 / 0 %	8 / 16 %	10 / 20%	15 / 30%	17 / 34%
Družinske obveznosti me ovirajo pri delu.	1 / 2 %	1 / 2 %	5 / 10 %	13 / 26%	30 / 60%
Doma moram končati delo iz službe.	2 / 4 %	7 / 14 %	5 / 10 %	10 / 20%	26 / 52%
Raje sem več časa v službi kot doma.	1 / 2 %	1 / 2 %	6 / 12 %	3 / 6 %	33 / 66%

Zaposleni s krajšim delovnim časom skupno	7
moški	0 / 0 %
ženske	7 / 100 %

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

Spodaj podpisana Eva Jeromel, rojena 05. avgusta 1985, izjavljam, da sem avtorica diplomskega dela z naslovom »Zaposlitev s krajšim delovnim časom ali part-time zaposlitev«. Strinjam se, da moje diplomsko delo objavite na internetu.

Eva Jeromel

Diplomsko delo z naslovom Zaposlitev s krajšim delovnim časom ali part-time zaposlitev je lektorirala slavistka Ida Hrietz, prof.