

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo  
univerzitetnega programa**

**UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC  
DELAVCEV**

**Vesna Koželj**

**Ljubljana, september 2009**



**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
univerzitetnega programa

**UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC DELAVCEV**

Kandidatka: Vesna Koželj  
Številka indeksa: 04035730

Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, september 2009

## **POVZETEK**

Razmerju med delavcem in delodajalcem pravimo delovno razmerje, v katerem delavec prostovoljno za plačilo opravlja delo za delodajalca. To razmerje deluje in je oblikovano na podlagi pravic in obveznosti obeh strank. Določene so z zakoni, kolektivnimi pogodbami, splošnimi akti in pogodbo o zaposlitvi. V primeru neizpolnjevanja pravic in obveznosti imata tako delavec kot delodajalec možnost zavarovati svoje pravice in zahtevati izpolnitev obveznosti druge stranke. Zakonodaja je večinoma bolj naklonjena delavcu kot šibkejši stranki v delovnem razmerju, zato ima le-ta, poleg prvotne pisne zahteve delodajalca, da izpolni svoje obveznosti oziroma odpravi kršitve pravic, pravico do sodnega varstva. Namesto sodnega reševanja sporov pa se lahko predvidi tudi mirno izvensodno reševanje sporov pred arbitražo. Le-ta je tudi pogoj za nadaljnje sodno varstvo, in sicer pred delovnim sodiščem, Upravnim sodiščem Republike Slovenije, Ustavnim sodiščem Republike Slovenije in nenazadnje tudi pred Evropskim sodiščem za človekove pravice. Nadzor nad izpolnjevanjem pravic in obveznosti iz delovnega razmerja pa opravlja tudi Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

Ključne besede: delovno pravo, delovno razmerje, delovni spor, pogodba o zaposlitvi, pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, uveljavljanje in varstvo pravic delavca, sodno varstvo, inšpekcijsko nadzorstvo.

## **SUMMARY**

The relationship between employee and employer, in which the employee voluntarily works for a sum of money for the employer, is known as a contractual employment relationship. This relationship functions within a framework that is essentially based on rights and obligations between both parties, whereby both parties are bound by specific laws, collective agreements, general acts and a contract outlining the terms of employment. In the case of noncompliance from either party, both the employee and employer have the opportunity to protect their own rights and to demand fulfillment of the obligations by the other party, as outlined in their agreement. Generally legislation is more favorable to the worker in matters concerning contractual employment, for example, in cases where a violation of rights has occurred. Consequently, the employee not only has the power to demand in writing that the employer fulfill his/her obligations, but the worker also has the right to judicial protection. In addition to judicial proceedings, arbitration is used as an alternative to resolving disputes, as it can often be a more congenial way to settle issues between parties. Parties involved in arbitration are also given judicial protection and these proceedings take place before the Labour Court, the Administrative Court of the Republic of Slovenia, the Constitutional Court of the Republic of Slovenia and, in some cases, before the European Court for human rights. The Inspectorate of the Republic of Slovenia for work related issues is also responsible for supervising cases between parties involved in contractual employment disputes. The purpose of this is to ensure that all proceedings are fair and equitable and that they uphold and enforce the rights and obligations of all those involved.

Key words: labour law, contractual employment relationship, labour dispute, employment contract, rights, obligations and responsibilities from contractual employment relationship, enforcement and protection of the employee's rights, judicial protection, inspection supervision.

# KAZALO

<b>POVZETEK</b> .....	ii
<b>SUMMARY</b> .....	iii
<b>1 UVOD</b> .....	1
1.1 OBRAZLOŽITEV TEME .....	1
1.2 NAMEN IN CILJ DIPLOMSKEGA DELA .....	2
1.3 METODE DE LA .....	2
1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA .....	2
<b>2 RAZMERJE MED DELAVCI IN DELODAJALCI</b> .....	4
2.1 SPLOŠNO O DELOVNIH RAZMERJIH .....	4
2.1.1 Individualno delovno razmerje .....	5
2.1.2 Kolektivno delovno razmerje .....	5
2.2 NESPORAZUM IN SPOR .....	6
2.2.1 Nesporazum .....	6
2.2.1.1 Nesporazumi na delovnem mestu .....	7
2.2.2 Spor .....	8
2.2.2.1 Individualni delovni spori .....	10
2.2.2.2 Kolektivni delovni spori .....	11
<b>3 DELOVNO PRAVO</b> .....	13
3.1 MEDNARODNO DELOVNO PRAVO .....	14
3.1.1 Organizacija združenih narodov .....	14
3.1.1.1 Mednarodna organizacija dela .....	15
3.2 EVROPSKO DELOVNO PRAVO .....	18
3.2.1 Svet Evrope .....	18
3.2.2 Evropska unija .....	18
3.3 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH .....	20
3.4 POGODBA O ZAPOSLOTVI .....	21
3.4.1 Oblika pogodbe o zaposlitvi .....	22
3.4.2 Vsebina pogodbe o zaposlitvi .....	22
3.4.3 Stranke pogodbe o zaposlitvi .....	25
<b>4 PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA</b> .....	26
4.1 PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK .....	26
4.1.1 Pravice in obveznosti delavca .....	26
4.1.2 Pravice in obveznosti delodajalca .....	29
4.2 OSTALE OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA .....	30
4.2.1 Opravljanje pripravništva in poskusno delo .....	30

4.2.2 Plačilo za delo .....	32
4.2.3 Delovni čas in nočno delo .....	36
4.2.4 Odmori in počitki, letni dopust, druge odsotnosti z dela in obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin .....	41
4.2.5 Izobraževanje .....	45
4.3 ODGOVORNOST .....	45
4.3.1 Disciplinska odgovornost .....	45
4.3.2 Odškodninska odgovornost .....	47
<b>5 UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC DELAVCEV</b> .....	50
5.1 UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCA .....	50
5.1.1 Uveljavljanje pravic pri delodajalcu .....	50
5.1.2 Arbitraža .....	53
5.1.3 Sodno varstvo .....	56
5.1.3.1 Delovni spor .....	56
5.1.3.2 Ustavna pritožba .....	58
5.1.3.3 Tožba na Evropsko sodišče za človekove pravice .....	59
5.2 VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV .....	61
5.2.1 Varstvo žensk in varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva .....	61
5.2.2 Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, invalidov in starejših delavcev .....	64
<b>6 INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO</b> .....	68
6.1 POOBLASTILA INŠPEKTORJEV .....	69
6.2 UKREPI IN POSTOPEK INŠPEKTORJA ZA DELO .....	70
6.3 STROKOVNA POMOČ .....	70
<b>7 SPORI O LETNEM DOPUSTU MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM</b> .....	71
<b>8 ZAKLJUČEK</b> .....	76
<b>LITERATURA IN VIRI</b> .....	78
LITERATURA .....	78
PRAVNI VIRI .....	79
DRUGI VIRI .....	81
<b>SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV</b> .....	83
<b>IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA</b> .....	84

# **1 UVOD**

## **1.1 OBRAZLOŽITEV TEME**

Pravice in obveznosti, ki jih ima delavec do delodajalca v delovnem razmerju, izhajajo predvsem iz pogodbe o zaposlitvi, ki je najpomembnejši inštitut delovnega prava in temelj urejanja medsebojnih razmerij med delavcem in delodajalcem. V njej je potrebno zajeti določbe slovenske zakonodaje, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca. Obe stranki, tj. delavec in delodajalec, sta zavezani spoštovati vse določbe, ki so v njej zapisane oziroma določene. Gre pravzaprav za pogodbo, ki je namenjena predvsem varovanju delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju.

Uveljavljanje in varstvo človekovih oziroma konkretnije delavčevih pravic je že okvirno določeno z Ustavo Republike Slovenije (v nadaljevanju URS), osrednji zakon na področju delovnih razmerij pa je Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), ki ta razmerja natančneje določa. Seveda je potrebno upoštevati še različne mednarodne in evropske dokumente organizacij, katerih članica je Slovenija.

Kjer so prisotne pravice in obveznosti, mora obstajati tudi inštitut za njihovo varstvo. V primeru, da pride do kršitev pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, se stranke delovnih razmerij lahko poslužujejo različnih načinov kako zavarovati svoje pravice in kako zahtevati izpolnitev obveznosti nasprotnih strank. Najbolj varovana stranka v delovnih razmerjih je delavec, ki predstavlja šibkejšo stran v razmerju, zato mu tudi zakonodaja namenja več prostora v zvezi z varovanjem pravic in varstvom pred neizpolnjevanjem obveznosti delodajalca. Če pride do situacije, kjer delodajalec krši delavčeve pravice in/ali ne izpolnjuje svojih zakonsko ali kako drugače določenih obveznosti, se spori v delovnih razmerjih najprej poskušajo rešiti po mirni poti, na primer samo s pisno zahtevo ali pa z arbitražo. Oba omenjena inštituta predstavljata tudi predpogoj za sodno varstvo. V kolikor ne pride do rešitve spora med strankama delovnega razmerja, pa pridejo v poštev različni postopki pred pristojnimi sodišči, kot so Delovno sodišče, Upravno sodišče, Ustavno sodišče Republike Slovenije in celo Evropsko sodišče za človekove pravice. Prav tako je, poleg sodnega varstva, pomemben tudi inšpekcijski nadzor, ki ga opravlja Inšpektorat Republike Slovenije za delo, in sicer izvaja nadzor nad izvajanjem določb zakonov, izvršilnimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalca.

## **1.2 NAMEN IN CILJ DIPLOMSKEGA DELA**

Namen diplomskega dela bo predstaviti različne pravice, obveznosti in odgovornosti delavca, ki jih ima v delovnih razmerjih ter predvsem kje in na kakšen način jih lahko uveljavlja in zavaruje pred kršitvami delodajalca. Vendar ima po drugi strani tudi delodajalec pravice in obveznosti, ki bodo prav tako vključene v diplomsko nalogo.

Cilj diplome bo, glede na temo, predvsem predstavitev načinov in možnosti, ki jih ima delavec v primerih kršitev svojih pravic in neizpolnjevanja delodajalčevih obveznosti. V diplomu bom vpela še sodne primere navezujoče se na spore med delavci in delodajalci v zvezi z letnim dopustom.

## **1.3 METODE DELA**

Pri pisanju diplomskega dela sem uporabljala različno literaturo in pravne vire s področja delovnega prava.

V osrednjem delu diplomskega dela bom uporabljala deskriptivni pristop, ki daje prednost opisu (deskripciji) strukture ali delovanja ali razvoja določenega pojava ali procesa. Ta pristop obsega:

- metodo deskripcije - je postopek opisovanja dejstev, procesov in pojavov nekega dogodka; z opazovanjem ga opišemo ali prezentiramo,
- metodo klasifikacije – gre se za definiranje pojmov,
- metodo komparacije – gre se za metodo primerjanja enakih ali podobnih dejstev,
- metodo kompilacije – metoda uporabe izpiskov, navedb, citatov drugih avtorjev,
- zgodovinsko metodo – je postopek, s pomočjo katerega na podlagi različne literature spoznavamo to, kar se je zgodilo v preteklosti.

## **1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA**

Diplomska naloga na začetku obsega opredelitev nesporazumov in sporov, ki nastanejo zaradi nasprotovanj, nespoštovanja, kršenja ipd. pravic in obveznosti, ki lahko nastanejo in se pojavijo na delovnem mestu oziroma med delavci in delodajalci ter posledično vodijo do sodnega uveljavljanja in varstva pravic. Sledi opredelitev delovnega prava in nekaterih njegovih podvej tj. mednarodnega delovnega prava, evropskega delovnega prava in nacionalnega (slovenskega) delovnega prava, ki predstavljajo temelj za oblikovanje delovnih razmerij ter s tem pravic, obveznosti in odgovornosti strank. Zakonsko določene pravice, obveznosti in odgovornosti so podrobneje predstavljene v naslednjem poglavju, saj brez njih, po mojem mnenju, delovna razmerja ne bi mogla pravilno in pravično delovati. V nasprotnem primeru bi lahko zlahka prihajalo do kršitev

osnovnih človekovih pravic, izkoriščanja delavcev kot delovne sile ipd. Kakšne pravice imajo delavci v primeru, ko želijo uveljaviti in zavarovati svoje (kršene) pravice, je predstavljeno v 5. poglavju, ki je hkrati osrednji del diplomske naloge. Kot že omenjeno je prav tako pomemben Inšpektorat Republike Slovenije za delo, saj preventivno poskuša ugotoviti, ali prihaja v delodajalčevi organizaciji ali pri delu delavcev do kršitev in jih poskuša tudi odpraviti oziroma naložiti odpravo kršitev delodajalcu. Opozarja tudi na pomanjkljivosti, ki lahko kasneje privedejo do morebitnih kršitev pravic delavcev (na primer prepoved odmora za delavce). Zadnji sklop diplomske naloge pa obsega analizo sodb v zvezi s spori o letnem dopustu.

## **2 RAZMERJE MED DELAVCI IN DELODAJALCI**

### **2.1 SPLOŠNO O DELOVNIH RAZMERJIH**

Čeprav je pojem delovnega razmerja eden od ključnih inštitutov delovnega prava, s katerim se delovno pravo ukvarja vse od svojih začetkov, njegova opredelitev še vedno (oziroma vedno znova) predstavlja problem, za katerega ni enotne in splošno veljavne rešitve. Na aktualnost problema opredelitve pojma delovnega razmerja kažejo tudi desetletje trajajoča prizadevanja Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD) na tem področju. Iz dokumentov MOD izhaja, da delovnoppravna zaščita še vedno temelji na razločevanju med odvisnimi zaposlenimi in neodvisnimi samozaposlenimi. Večina mednarodnih aktov se nanaša le na prve, drugi pa ostajajo izven te ureditve (Senčur Peček, 2007, str. 158-159).

Ugotavlja se, da je delovno razmerje še vedno prevladujoča oblika dela v mnogih državah. Države članice uporabljajo deloma različne kriterije pri opredeljevanju delovnega razmerja in njegovem razločevanju od ostalih pogodbenih razmerij, splošno pa je mogoče ugotoviti, da delovno razmerje kot pravni pojem v večini držav temelji na podobnih elementih (Senčur Peček, 2007, str. 159).

Po 4. členu ZDR je delovno razmerje definirano kot 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.

Delavec se vključi v delovni proces delodajalca, ki ga ta organizira za izvajanje svoje dejavnosti. Delodajalec je tisti, ki sprejema odločitve o opravljanju dejavnosti (o delovnem procesu) in nosi tudi odgovornost za uspeh poslovanja. Delavec je le del tega organiziranega delovnega procesa, v njem opravlja odvisno delo, delo v podrejenosti delodajalcu (delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca). V zameno za to podrejenost je delavec kot šibkejša stranka v razmerju deležen delovnoppravnega varstva (Senčur Peček, 2007, str. 163-164).

Delovno razmerje je pogodbeno razmerje. Delavec in delodajalec lahko v tem razmerju uveljavljata samo tiste pravice in obveznosti, ki so določene z zakoni, kolektivnimi pogodbami, splošnimi akti in pogodbo o zaposlitvi. Pravic in obveznosti, ki niso določene z naštetimi pravnimi akti, ne moreta uveljaviti ali zahtevati niti delavec niti delodajalec.

Za urejanje pravic in obveznosti s pogodbo o zaposlitvi se poleg določb ZDR upoštevajo tudi določbe zakona o obligacijah (zakon, ki ureja civilnopravna pogodbeno razmerja) <sup>1</sup>.

Ob tem je potrebno opozoriti, da je obstoj delovnega razmerja eno od ključnih vprašanj sodobnega delovnega prava. Upošteva se Priporočilo MOD št. 198 o delovnem razmerju iz leta 2006 je treba v konkretnem primeru, ko se ugotavlja pravna narava pogodbenega razmerja, upoštevati načelo prednosti dejstev, kar pomeni, da ima prednost dejansko stanje (obstoj elementov delovnega razmerja) in ne poimenovanje pogodbe, ki sta jo sklenili pogodbeni stranki. Vedno ko obstajajo elementi delovnega razmerja (poleg drugih predvsem element podrejenega, odvisnega dela), je treba osebi, ki delo opravlja v tem pogodbenem razmerju, zagotoviti delovnopravno varstvo (Senčur Peček, 2008, str. 1202).

### **2.1.1 Individualno delovno razmerje**

Individualno delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi urejata medsebojne pravice in obveznosti <sup>2</sup>.

Za individualna delovna razmerja torej lahko trdimo, da so posebna pravna razmerja, ki jih označuje predvsem njihova načelna tajnost (sklenitev pogodbe o zaposlitvi), pa tudi, da iz tega pravnega razmerja izvirajo oziroma na podlagi njega nastanejo druge pravice za delavca. Te pravice nastanejo na podlagi zdravstvenih, invalidskih in pokojninskih zavarovanj, za katerih pridobitev je obstoj delovnega razmerja (in njegovo določeno trajanje) bistvenega pomena. Pomembna nadaljnja skupina pravic delavca so pravice zavarovanj za primer brezposelnosti, katerih obseg je (poenostavljeno povedano) v veliki meri odvisen od trajanja in tako imenovane gostote delovne dobe (Novak, 2004, str. 27). Individualna delovna razmerja ureja ZDR. Zakon zagotavlja minimalni obseg pravic in obveznosti za vse zaposlene, ne glede na to, ali gre za javni ali zasebni sektor.

### **2.1.2 Kolektivno delovno razmerje**

Kolektivna delovna razmerja so tisti del delovnega prava, ki ureja kolektivne pravice in pravna razmerja, v katerih so udeleženi kolektivni predstavniki delavcev in delodajalcev. Podlage za kolektivna razmerja najdemo že v URS, posebej v členih 75., 76. in 77.

---

<sup>1</sup> Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Delovna razmerja.

URL=[http://www.zsss.si/index.php?option=com\\_content&task=view&id=62&Itemid=197](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=197). 20.3.2009.

<sup>2</sup> Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Delovna razmerja.

URL=[http://www.zsss.si/index.php?option=com\\_content&task=view&id=62&Itemid=197](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=197). 20.3.2009.

Določbe so umeščene v poglavje o gospodarskih in socialnih razmerjih, kar pa ne spremeni dejstva, da gre za ustavno zagotovljene človekove pravice in temeljne svoboščine (Blaha, 2004, str. 262).

Kolektivna delovna razmerja so torej razmerja med delavci in njihovimi predstavniškimi organizacijami ter (posameznimi) delodajalci in njihovimi organizacijami. Značilno za kolektivna delovna razmerja je, da delavci oziroma delodajalci svoje pravice uresničujejo na kolektiven način. Najbolj tipični primeri kolektivnih delovnih razmerij so kolektivne pogodbe, stavke in druge oblike delavskih protestov ter sodelovanje delavcev pri upravljanju<sup>3</sup>.

Glavna vsebina kolektivnih delovnih razmerij je socialni dialog, ki ga lahko opredelimo kot ustvarjalno komunikacijo med zaposlenimi, delodajalci in državo na različnih ravneh urejanja ekonomskih in socialnih razmerij (Vodovnik, 2007, str. 188).

Skupina fizičnih oseb je lahko stranka v takšnem pravnem razmerju, če ji pravo pod določenimi pogoji tak položaj izrecno priznava. Kolektivna delovna razmerja se torej urejajo s posebnimi akti – kolektivnimi pogodbami, ki imajo – kot je znano – dva dela: obligacijski in normativni del. Prvi je pogodba in ureja pravna razmerja med strankami kolektivne pogodbe, drugi je norma, pravni vir. Ta je predvsem podlaga za sklepanje pogodb o zaposlitvi (Novak, 2004, str. 28). Urejanje kolektivnih delovnih razmerij je prepuščeno Zakonu o kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju ZKolP).

## **2.2 NESPORAZUM IN SPOR**

### **2.2.1 Nesporazum**

Tvorec in naslovnik sta osrednji točki pogovora, saj brez njiju in njunega razuma komunikacije sploh ne bi bilo. Na nek način torej vsi nesporazumi izvirajo iz njiju (Verdonik, 2005, str. 53).

Definiranje nesporazuma ni mogoče brez opredelitve sporazumevanja. Osrednji točki sporazumevanja sta tvorec in naslovnik. Ko vzpostavita komunikacijo, se srečata različna svetova. Elemente fizičnega, socialnega in mentalnega sveta namreč opazujeta vsak iz svojega zornega kota, tako se njuna svetova le delno prekrivata, »vendar so celo elementi skupnega ozadja na prekrivajočih se področjih lahko videti drugačni, ker se zorni kot vedno vsaj malo spremeni« (Verschueren v: Verdonik, 2005, str. 55). S tem si lahko razlagamo trditev Olge Gnamuš Kunst, da »sporočeno ni nikoli enako z razumljenim« (Gnamuš Kunst v: Verdonik, 2005, str. 55) in da je posledično sporazum vedno le nesporazum. Takšna trditev je seveda skrajna in temelji na predpostavki, da

---

<sup>3</sup> Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Delovna razmerja.  
URL=[http://www.zsss.si/index.php?option=com\\_content&task=view&id=62&Itemid=197](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=197). 20.3.2009.

nastane nesporazum vedno, ko se ne razumemo povsem. Verdonik pri definiranju nesporazuma izhaja iz nasprotnega pola: nesporazum nastane, ko se narobe razumemo. Osrednji pojem pri proučevanju sporazumevanja ni razumeti se, pač pa sporazumevati se/sporazumeti se, to pa z jezikovno rabo lahko dosežemo. Gotovo pa se lahko strinjamo, da se sporazumemo bolj ali manj natančno, v večji ali manjši meri. (Verdonik, 2005, str. 55).

Na splošno velja, da je nesporazum, kadar naslovnik nehote razbere iz sporočila delno ali bistveno drugačen aktualizirani dobesedni pomen ali implicitni pomen od tistega, ki mu ga je želel sporočiti tvorec, ali nehote pripiše tvorcu delno ali bistveno drugačen namen, kot ga je želel tvorec doseči. Nesporazum je torej nenameravan dogodek. Če tvorec namenoma tvori sporočilo, s katerim bi naslovnika zavedel (npr. z naslovnikom je prijazen zato, da bi ga pripravil do nekega dejanja, ne pa zato, ker bi ga imel res rad), nesporazum ne nastane, niti če naslovnik razume sporočeno vsebino tako, kot želi tvorec, niti če prepozna tvorčev resnični namen (Verdonik, 2005, str. 56).

Nesporazuma pa ne smemo zamenjati s konfliktom. Nekatera razpravljanja temeljijo prav na konfliktu, na zagovarjanju različnih stališč o neki temi, vendar to še ne pomeni, da se udeleženci razprave med seboj ne sporazumejo, prav tako za sporazumevanje ni pomembno, ali o tej temi uskladijo stališča ali ne. Konflikt lahko vpliva na nastanek nesporazuma (npr. če sta tvorec in naslovnik v sovražnem odnosu, bo naslovnik v ustreznem kontekstu vsako tvorčevo opazko, ki bo povezana s temo, glede katere je nastal konflikt, razumel kot napad, čeprav je bila morda mišljena povsem nedolžno, recimo kot ocena razmer) in obratno, nesporazum lahko vodi v konflikt, če ga tvorec in naslovnik ne prepoznata in ne odpravita njegovih posledic (po Verdonik, 2005, str. 56).

### ***2.2.1.1 Nesporazumi na delovnem mestu***

Ljudje smo različni in se na iste dogodke odzivamo različno ter k istim nalogam pristopamo drugače. Vendar če se ne zavedamo različnosti in če ne vemo, da ima vsak posameznik svoj temperament in svojo osebnost ter določene potrebe, potem ne bomo nikoli dosegli dobrih odnosov z drugimi ljudmi. Ko začnemo razumeti, kako posamezniki delujejo, imamo stvarnejše predstave o njihovih delovnih navadah in čustvenih potrebah. Z upoštevanjem čustvenih in značajske potreb drugih ljudi, s katerimi delamo, bomo imeli bistveno manj težav in nesporazumov <sup>4</sup>.

Razumevanje s sodelavci in drugimi ljudmi postaja vse bolj cenjena sposobnost. Različni ljudje zahtevajo različne pristope. Če ravnamo in se pogovarjamo z drugimi na tak

---

<sup>4</sup> Šola odličnosti. Seminarji za podjetja. URL=<http://www.solaodlicnosti.si/index.php?page=poslovni-seminarji>. 18.4.2009.

način, kot nam ustreza, se ujamemo le s 25-30% ljudmi. Torej lahko rečemo, da sklenemo le toliko poslov<sup>5</sup>.

Komunikacija je izredno pomembna pri izogibanju nesporazumov. Pri vsaki osebi, s katero se pogovarjamo, mora biti naš cilj, da se »ujamemo« z njim v pogovoru oziroma sporazumevanju. Pri 80% vseh težav, ki se pojavljajo na delovnem mestu ali v medosebnih odnosih, gre za nesporazume. Za učinkovito sporazumevanje je v vsaki situaciji pomembno osebno dojemanje, zato moramo biti pri izražanju čim bolj jasni in natančni, po drugi strani pa ne smemo biti preveč splošni<sup>6</sup>.

Dobra komunikacija je temelj dobrih medsebojnih odnosov, napredka, razvoja in trajnega uspeha. Večino konfliktov in nesporazumov lahko rešimo z dobro komunikacijo, katere se lahko naučimo, saj je komunikacija tudi le navada in navade lahko spremenimo, če le želimo in hočemo. Največkrat je problem le v tem, da želimo imeti prav in ne rešiti težave<sup>7</sup>.

### 2.2.2 Spor

Sporom se ni mogoče izogniti, so dejstvo in tu ni pomembno, da do sporov prihaja, temveč kako so jih sprte osebe ali stranke sposobne in voljne rešiti. Pojem spor je mogoče razlagati z dveh temeljnih vidikov (Novak, 2004, str. 23):

- v splošnem, življenjskem smislu in
- v pravnem smislu, torej ga obravnavamo kot pravni spor.

V prvem primeru lahko govorimo o nesoglasjih, nesporazumih, različnih mnenjih ter različnih pogledih in stališčih na posamezna vprašanja, ki se pojavljajo v vsakdanjem življenju in ki lahko privedejo do spora med posameznimi osebami ali organi. Med te spore sodijo povsem preprosti dogodki od prerekanj na ulici do nesoglasij (tudi v delovnih razmerjih), različnih mnenj, sporov in prerekanj v parlamentu. Te oblike sporov – ker pač niso pravne oblike – tudi niso v postopkovnem smislu obravnavane kot pravni spori (Novak, 2004, str. 23).

Za spore, ki jim pravni red daje značaj pravnega spora, je značilno, da med strankami in/ali organi, ki jim pravni red daje položaj stranke, pride do spora v zvezi s posameznim pravnim vprašanjem ali dejanskim vprašanjem, ki je pravno zavarovano, da je pravni značaj sporov urejen v pravnih normah, da je za reševanje spora določen (poseben) postopek pred določenimi organi in da je spor lahko rešen z določenim aktom strank,

---

<sup>5</sup> Šola odličnosti. Seminarji za podjetja. URL=<http://www.solaodlicnosti.si/index.php?page=poslovni-seminarji>. 18.4.2009.

<sup>6</sup> Šola odličnosti. Seminarji za podjetja. URL=<http://www.solaodlicnosti.si/index.php?page=poslovni-seminarji>. 18.4.2009.

<sup>7</sup> Šola odličnosti. Seminarji za podjetja. URL=<http://www.solaodlicnosti.si/index.php?page=poslovni-seminarji>. 18.4.2009.

tretjih strank, ki posredujejo v sporu ali z odločbo arbitraže ali sodišča. Za pravni spor so torej značilni in potrebni naslednji elementi (Novak, 2004, str. 23-24):

- predmet spora,
- osebe ali organi, ki so v sporu,
- ureditev v pravnih predpisih,
- določen postopek,
- (so)delovanje ali sprejetje odločitve posameznih organov v postopku,
- določen način rešitve (odločitve) oziroma končanja spora.

Ker diplomsko delo spada v okvir delovnega prava, se bom v nadaljevanju osredotočila le na delovne spore.

Delovne spore lahko na splošno opredelimo kot spore, katerih predmet so pravice in obveznosti, nastale na podlagi delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi in se rešujejo po posebnem postopku, urejenem v delovnopravnih predpisih (Končar v: Černelič, 2004, str. 10).

Pravna opredelitev pojma delovnega spora pa bi lahko bila taka: delovni spor je pravni spor med strankami (osebami) individualnega ali kolektivnega delovnega razmerja, katerega temelj je v heteronomnem in avtonomnem delovnem pravu, njegov predmet pa so pravice, obveznosti, pravna razmerja in/ali interesi, ki izvirajo iz delovnega razmerja, ki je rešen/končan s posebnimi rešitvami, po posebnem postopku in pred posebnimi organi. Poudarjene besede v navedeni opredelitvi označujejo bistvene značilnosti delovnega spora, ki ga je od drugih sporov mogoče ločiti po (Novak, 2004, str. 67):

- značaju spora (delovni in pravni spor),
- strankah,
- temelju spora,
- predmetu spora,
- načinu rešitve spora,
- postopku in
- organih, ki v njem (so)delujejo.

Spor je delovni spor, če je podlaga pravnih razmerij, iz katerih spor izvira, v delovnem pravu, ki kot posebna pravna veja ureja določbe materialnega in procesnega prava<sup>8</sup>. Delovni spor je pravni spor, kar pomeni, da so temeljni instituti, ki so z njim povezani in po katerih se spor rešuje, urejeni v pravnih predpisih materialnega in procesnega prava (Novak, 2004, str. 68).

---

<sup>8</sup> Njegov predmet v individualnih delovnih sporih izvira iz odvisnega dela, v kolektivnih delovnih sporih pa so predmet spora pravice, obveznosti ali (pravni) interesi, ki so povezani ali nastajajo v kolektivnem delovnem pravu (Novak, 2004, str. 68).

Iz navedene opredelitve pojma lahko sklepamo, da je pojem delovni spor splošni pojem, ki opredeljuje individualne in kolektivne delovne spore. Med individualnimi in kolektivnimi delovnimi spori so pomembne razlike predvsem na področju **predmeta spora, strank, pa tudi postopka, po katerem poteka reševanje spora** (Novak, 2004, str. 68).

### ***2.2.2.1 Individualni delovni spori***

Individualni delovni spor (Novak, 2004, str. 124):

- je pravni spor,
- je spor, katerega predmet je posamična (individualna) pravica, obveznost ali pravno razmerje,
- temelji na pogodbi o zaposlitvi in/ali drugem individualnem pravnem aktu in na zakonu,
- je spor, v katerem sta stranki delavec in delodajalec (ki sta sklenila pogodbo o zaposlitvi) ali osebe iz drugega pravnega razmerja, če je tako določeno v zakonu,
- je rešen po posebnem postopku pred posebnimi za to določenimi organi.

Posebej je treba poudariti, da je predmet spora lahko le posamičnega značaja. Pravica, obveznost ali pravno razmerje, ki je predmet spora, je torej vezana le na delavca ali/in na delodajalca. To pomeni, da ima osebni značaj, da se torej ne »razteza« na več oseb, kot na primer kolektivno delovno razmerje. Temelj spora je vedno v individualnem pravnem razmerju, torej v načelu v pogodbi o zaposlitvi (Novak, 2004, str. 124).

Stranke v individualnih delovnih sporih bi lahko obravnavali glede na značaj pravnega razmerja med njimi. Tako so lahko stranke v individualnih delovnih sporih (Novak, 2004, str. 127):

- podpisniki pogodbe o zaposlitvi (delavec in delodajalec),
- stranke iz drugega pravnega razmerja, ki jim je zakonodajalec dal značaj stranke v teh sporih predvsem zato, ker se njihova razmerja približujejo delovnemu razmerju ali so mu podobna,
- druge osebe, ki lahko vstopijo v pravice in obveznosti prej navedenih oseb.

V prvih dveh primerih v praksi običajno ni težav, ker je mogoče stranke individualnih delovnih sporov določiti iz vsebine pogodbe o zaposlitvi ali iz določb zakonov, ki urejajo položaj stranke oziroma posameznim osebam priznavajo tak značaj. V tretjem primeru pa je nejasnosti več. Nekatere pojasnjuje veljavna zakonodaja, druge mora pojasniti sodna praksa (Novak, 2004, str. 127).

V zvezi s strankami individualnega delovnega spora je treba omeniti tretji odstavek 26. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (v nadaljevanju ZDSS). Ta ureja primere, ko posamezna stranka ni imenovala arbitra ali ko se arbitri niso mogli sporazumeti o imenovanju arbitraže. V takšnem primeru lahko stranke ali arbiter predlagajo, da

predsednik sodišča imenuje arbitra ali predsednika arbitraže. Stranka v individualnih delovnih sporih je torej lahko tudi arbiter, kar je nenavadno (Novak, 2004, str. 127).

Za reševanje individualnega delovnega spora je predpisan poseben postopek. Delili bi ga lahko na podlagi dveh bistvenih meril (Novak, 2004, str. 129):

- glede na stopnje postopka in
- glede na položaj, pravni značaj in pristojnosti tretje stranke, ki v njem (so)deluje, oziroma glede na vrsto odločitve, ki je v postopku sprejeta.

Postopek je moč deliti na dve pomembni stopnji: na predhodni (predsodni) postopek in na sodni postopek. Bistvena je njuna medsebojna povezanost (procesna predpostavka) oziroma prepletenost (na primer miritveni postopek v sodnem postopku, sklenitev sodne poravnave v sodnem postopku). V teh primerih gre v bistvu za nadomestno reševanje individualnih delovnih sporov. Pri drugi delitvi je pomembno, da ima lahko postopek značaj posredovanja, miritve, arbitraže in sodnega odločanja (Novak, 2004, str. 129).

Tudi za individualni delovni spor veljajo vse osnovne možnosti v zvezi z organi reševanja, kot veljajo sicer za reševanje delovnih sporov (Novak, 2004, str. 129):

- delavec in delodajalec lahko spor rešita sama, sporazumno in brez posredovanja tretje stranke,
- spor je moč rešiti s posredovanjem tretje stranke, to je tretjih »strank«, to je oseb ali organov, ki niso stranke v sporu (ki niso vpletene v spor); to so lahko osebe ali organi, od posrednikov do sodišča, ki v tem primeru ne deluje kot sodna oblast, temveč kot pomiritveni oziroma poravnalni organ,
- spor je mogoče rešiti tudi po sodni poti, tako da sodišče odloči sodbo in odloči o predmetu spora (o tožbenem zahtevku) ali s sklepom, ki ima procesni značaj (zavrženje tožbe, umik tožbe in podobno).

Vedno pa obstaja možnost za mirno, nadomestno rešitev spora. Tudi za individualne delovne spore velja, da v njih lahko sodelujejo organi delodajalca in organi, ki delujejo zunaj delodajalca; večinoma po tem, ko stranki sami ne moreta ali nočeta rešiti spora (Novak, 2004, str. 129).

### ***2.2.2.2 Kolektivni delovni spori***

Pojem kolektivni delovni spor bi lahko opredelili takole: kolektivni delovni spor je spor med strankami kolektivnih delovnih razmerij ali med osebami, ki jim je priznan položaj stranke, katerega predmet so kolektivna pravica, obveznost, pravno razmerje ali interes, ki ga po določenem postopku stranke lahko rešijo same ali pa v njem sodeluje in/ali spor zgladi tretja stranka, ki je lahko tudi sodišče (Novak, 2004, str. 327).

ZDSS v 6. členu primeroma našteva vrste kolektivnih delovnih sporov, s splošno določbo, da druge kolektivne spore lahko določa zakon (ne pa tudi na primer kolektivna pogodba ali kakšen drug predpis) (Blaha, 2004, str. 271).

Kdo so stranke v kolektivnih delovnih sporih, določa predvsem ZDSS v 45. in 49. členu. V prvem odstavku 46. člena je določeno, da so – med drugim – stranke kolektivnih delovnih sporov podpisniki kolektivnih pogodb. To pomeni, da je treba iz vsebine kolektivne pogodbe ugotoviti, katere osebe so lahko stranke v morebitnem kolektivnem delovnem sporu (Novak, 2004, str. 328). Stranke v kolektivnih delovnih sporih so torej osebe, organi, organizacije ali skupine delavcev, ki imajo po procesnem ali materialnem pravu pravico, da začnejo kolektivni delovni spor, da je zoper njih vložen predlog ali da sodelujejo v sporu. Za opredelitev strank v kolektivnem delovnem sporu je značilno, da to večinoma niso posamezne pravne osebe (na primer posamezni delodajalec, posamezni sindikat), temveč združenja predstavniških organizacij delavcev ali delodajalcev. Vendar navedeno ne velja vedno. Stranke v kolektivnem delovnem sporu so lahko na primer tudi posamezni delodajalci (na primer pri stavki) ali skupine delavcev (tudi pri stavki), če izkažejo interes, da lahko nastopajo kot stranka (Novak, 2004, str. 339).

Iz vsebine 6. člena ZDSS lahko sklepamo, da so predmet kolektivnega delovnega spora (Novak, 2004, str. 329):

- obstoj ali neobstoj kolektivne pogodbe in njeno izvrševanje,
- pristojnost za kolektivno pogajanje,
- medsebojna skladnost kolektivne pogodbe, skladnost kolektivne pogodbe z zakonom,
- zakonitost stavke,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- pristojnost sindikata v zvezi z delovnimi razmerji,
- reprezentativnost sindikata,
- predmet, ki ga določa ZDSS ali drug zakon.

Za postopek v kolektivnem delovnem sporu pa je značilno, da je na tem področju delovno pravo veliko bolj kot druge pravne veje razvilo nadomestne načine reševanja sporov, predvsem posredovanje (mediacijo), miritev (konciliacijo), arbitražni postopek in tudi druge načine mirnega reševanja sporov (na primer postopek poravnave). Postopek za reševanje kolektivnih delovnih sporov je urejen v zakonih, mednarodnih normah in v kolektivni pogodbi (splošnih kolektivnih pogodbah in kolektivnih pogodbah dejavnosti, pa tudi v kolektivni pogodbi delodajalca) (Novak, 2004, str. 330). Med oblike alternativnega reševanja sporov – bolje rečeno preprečevanja sporov – je mogoče šteti tudi delovanje komisij oziroma organov za razlago kolektivnih pogodb. Ti organi v praksi delujejo bolj pogosto kot arbitraže in miritveni organi, končni rezultat pa je enak. Sporno vprašanje se razreši s sporazumom med strankami kolektivne pogodbe (Blaha, 2004, str. 273).

### 3 DELOVNO PRAVO

Delo lahko definiramo kot proces med človekom in naravo, kjer človek s svojo dejavnostjo posreduje, uravnava in kontrolira menjavo snovi med seboj in naravo. Delo se izraža v uporabnih vrednostih, ki služijo zadovoljevanju različnih potreb (Mežnar, 1998, str. 5). Delo je človekova dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje (Vodovnik, 2006, str. 13). Z njim človek spreminja naravne snovi in jih preoblikuje v uporabne predmete. Delo je vedno neka dejavnost, v kateri človek sodeluje s svojimi umskimi in fizičnimi sposobnostmi, kar povzroči, da ne spreminja samo svojega okolja, temveč tudi samega sebe, menja svojo naravo in razvija svoje sposobnosti (Mežnar, 1998, str. 5).

Delo je torej proces, kjer prihajajo ljudje v stik z naravo in njenimi materijami kot tudi s predmeti dela in delovnimi sredstvi. Človek lahko opravlja delo kot posameznik, neodvisno od drugih, lahko pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih vrstah organizacij, v katerih se opravlja delo (Vodovnik, 2006, str. 13). Najpomembnejše je, da pridejo v stik drug z drugim, pri čemer se porajajo določena razmerja. Delo in razmerja, ki se porajajo okoli njega, so bili kot predmet prava obravnavani v vseh zgodovinskih formacijah, vendar so glede na zgodovinsko pogojenost takratnih družbenih razmer za njihovo urejanje zadostovali predpisi zasebnega prava (Mežnar, 1998, str. 9). V kapitalizmu, ki je sprostil delovno silo, pa je nastopila potreba po pravnem urejanju določenega razmerja s posebnimi predpisi. Pojavila se je posebna pravna panoga: delovno pravo (po Mežnarju, 1998, str. 9).

Na začetku se ta nova pravna veja ni imenovala delovno pravo<sup>9</sup>, temveč delavsko pravo, obrtno pravo, industrijsko pravo ter podobno. Zgodovinsko gledano je zraslo iz kvalifikacij, ki so bile značilne za mezdna razmerja (neenakost in podrejenost), zato je bila njegova prvotna naloga (kar je pogostokrat tudi zdaj) varstvo delavca pred delodajalcem. Delovna razmerja so šele v relativno novejšem času postala enakovreden predmet pravnega urejanja<sup>10</sup>. Z industrializacijo se je zaradi ekstenzivnega izkoriščanja organiziral delavski razred, ki je v Angliji organiziral prve delavske upore, na katerih so zahtevali izboljšanje svojega ekonomskega in socialnega položaja. Rezultat organiziranega delavskega gibanja po Evropi je bil, da se je mednarodna zakonodaja izoblikovala prej kot posamezne nacionalne in je zato bila pogoj za njihov razvoj, oblikovanje in obstoj. Iz norm mednarodne zakonodaje se je postopoma v okviru pravnega sistema razvila posebna, danes samostojna pravna veja (delovno pravo), ki ureja pravice in dolžnosti delavcev, obenem pa ureja organizacijo in funkcijo tistih institucij, ki se ukvarjajo z delovnimi razmerji. Zdaj je delovno pravo nedvomno

---

<sup>9</sup> Ta danes splošno uporabljeni izraz se je uveljavil pod vplivom Mednarodne organizacije dela.

<sup>10</sup> Npr. v obdobju liberalizma je za njihovo urejanje zadostovala delovna pogodba njihovega prava.

samostojna pravna panoga, ki je tesno povezana tudi z drugimi pravnimi panogami, kot so npr. pravo socialne varnosti in mednarodno zasebno pravo (Mežnar, 1998, str. 11).

Slovenija je članica različnih mednarodnih in evropskih organizacij, kar posledično pomeni, da mora upoštevati in vključiti njihove urejevalne dokumente v svoj pravni red in zagotavljati njihovo uveljavljanje in spoštovanje. Najpomembnejše organizacije in njihovi dokumenti so predstavljeni v nadaljevanju.

### **3.1 MEDNARODNO DELOVNO PRAVO**

Mednarodno delovno pravo so sprva opredeljevali precej ozko. Barthelemy Raynaud je namesto mednarodnega delovnega prava uporabljal pojem mednarodno delavsko pravo in pod tem pojmom razumel tisti del mednarodnega prava, ki ureja pravni položaj tujih delavcev v zvezi z delom. Ernest Mahaim pa je pravil, da je mednarodno delovno pravo tisti del mednarodnega prava, ki ureja odnose med državami glede delavcev, njihovih državljanov, s čimer je poudarjal, da gre za pravo, ki ureja odnose med državami kot subjekti mednarodnega prava. Danes mednarodno delovno pravo opredeljujemo kot tisti del prava, ki ga tvorijo mednarodne norme, ki na univerzalni ali regionalni ravni (večstranski, dvostranski pravni viri) urejajo položaj delavcev pri delu in njihovo socialno varnost, in je kot tak tudi del mednarodnega javnega prava (Končar, 1993, str. 15-16).

Mednarodnega delovnega prava nikakor ni mogoče enačiti le z normami MOD. Nedvomno te norme glede na številčnost in učinkovitost še vedno predstavljajo najpomembnejši del mednarodnega delovnega prava, vendar pa je treba upoštevati tudi akte drugih univerzalnih organizacij npr. Organizacija združenih narodov (v nadaljevanju OZN), zlasti pa tudi pravne vire, ki jih sprejemajo v regionalnih organizacijah. Prav tako ni mogoče zanemariti vloge in pomena dvostranskih sporazumov (Končar, 1993, str. 16-17).

#### **3.1.1 Organizacija združenih narodov**

Republika Slovenija je postala članica OZN leta 1992. Cilji OZN so naslednji: ohranjanje mednarodnega miru in varnosti, razvijanje prijateljskih odnosov med narodi, sodelovanje in razreševanje mednarodnih problemov, promocija in spoštovanje človekovih pravic ter harmonizacija aktivnosti med državami članicami <sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Mednarodne organizacije.

URL=[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mednarodno\\_sodelovanje\\_in\\_evropske\\_zadeve/mednarodne\\_organizacije/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/). 26.4.2009.

Najpomembnejši mednarodnopravni dokumenti s področja človekovih pravic in s tem tudi področja delavcev in delodajalcev, ki jih je sprejela OZN, so <sup>12</sup>:

- **Splošna deklaracija o človekovih pravicah:** V njej so očitane osnovne človekove pravice. Deklaracija ni pravno zavezujoč dokument, kljub temu pa je osnova za vse mednarodnopravno zavezujoče instrumente o človekovih pravicah.
- **Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah:** Ta pakt varuje temeljno pravico človeka do življenja in določa, da nihče ne sme biti žrtev mučenja, zasužnjenja, samovoljnih priporov, prisilnega dela ali da so mu odvzete temeljne svoboščine, kot so gibanje, izražanje in združevanje.
- **Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah:** Le-ta izhaja iz Splošne deklaracije o človekovih pravicah in njeno vsebino prevaja v pravno zavezujoče določbe. Ta pakt zavezuje države pogodbenice k zagotavljanju ekonomski, socialnih in kulturnih pravic, ki predstavljajo t.i. drugo generacijo človekovih pravic.
- **Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije:** Med drugim ta konvencija določa, da morajo države z vsemi sredstvi izvajati politiko za odpravo vseh oblik rasne diskriminacije, da države razglasijo vsako razširjanje idej o rasni večvrednosti in sovraštvu za kaznivo dejanje, da zagotovijo pravico do enakega uživanja državljskih, političnih, ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic.
- **Konvencija Združenih narodov o otrokovih pravicah:** Konvencija je najširše ratificirani mednarodnopravni dokument s področja človekovih pravic - ratificirale so ga vse države, razen Somalije in ZDA.
- **Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk:** Konvencija natančneje opredeljuje določbe Temeljne deklaracije o človekovih pravicah in Mednarodnega pakta o državljskih in političnih pravicah z vidika pravic žensk.
- **Konvencija o pravicah invalidov:** Konvencija je zgodovinsko pomembna, saj je prvi pravno zavezujoč instrument Združenih narodov s področja invalidskega varstva, ki zagotavlja uveljavljanje človekovih pravic, načela enakih možnosti in enake obravnave ter preprečevanje diskriminacije, ki jo doživljajo invalidi na različnih področjih življenja.

### ***3.1.1.1 Mednarodna organizacija dela***

MOD je specializirana agencija OZN. Ustanovljena je bila leta 1919 z versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic <sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Ministrstvo za zunanje zadeve. Najpomembnejši mednarodnopravni dokumenti s področja človekovih pravic. URL=[http://www.mzz.gov.si/si/zunanja\\_politika/clovekove\\_pravice/najpomembnejši\\_mednarodnopravni\\_dokumenti\\_s\\_podrocja\\_clovekovih\\_pravic/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika/clovekove_pravice/najpomembnejši_mednarodnopravni_dokumenti_s_podrocja_clovekovih_pravic/). 26.4.2009.

MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela <sup>14</sup>.

Republika Slovenija je bila sprejeta v MOD 29. maja 1992. Slovenska delegacija, ki jo sestavljajo predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov, se udeležujejo rednih letnih zasedanj MOD. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pa poleg tega sodeluje v različnih projektih, ki sodijo pod okrilje MOD <sup>15</sup>.

Ustanovitev MOD je pomenila pomembno prelomnico v razvoju mednarodnega delovnega prava. Ustanovitev, predvsem pa delovanje te mednarodne organizacije je šele zagotovilo sistematično, nepretrgano sprejemanje mednarodnih univerzalnih norm s področja dela, delovnih razmerij in socialne varnosti (Končar, 1993, str. 77).

Konvencije, ki jih je Slovenija nasledila z aktom o notifikaciji in hkrati sovpadajo v okvir diplomske naloge, so naslednje <sup>16</sup>:

- Konvencija št. 3 o zaposlovanju žensk pred in po porodu,
- Konvencija št. 13 o uporabi svinčenega belila pri barvanju,
- Konvencija št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih,
- Konvencija št. 17 o odškodnini za nesreče pri delu,
- Konvencija št. 18 o odškodnini za poklicne bolezni,
- Konvencija št. 19 o enakem obravnavanju tujih in domačih delavcev glede odškodnine za nesreče pri delu,
- Konvencija št. 29 o prisilnem ali obveznem delu,
- Konvencija št. 45 o zaposlovanju žensk pri podzemnih delih v rudnikih vseh kategorij,
- Konvencija št. 48 o mednarodni ureditvi varovanja pravic iz invalidskega, starostnega in družinskega zavarovanja,

---

<sup>13</sup> Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Mednarodne organizacije.

URL=[http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mednarodno\\_sodelovanje\\_in\\_evropske\\_zadeve/mednarodne\\_organizacije/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/). 26.4.2009.

<sup>14</sup> Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Mednarodne organizacije.

URL=[http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mednarodno\\_sodelovanje\\_in\\_evropske\\_zadeve/mednarodne\\_organizacije/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/). 26.4.2009.

<sup>15</sup> Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Mednarodne organizacije.

URL=[http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mednarodno\\_sodelovanje\\_in\\_evropske\\_zadeve/mednarodne\\_organizacije/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/). 26.4.2009.

<sup>16</sup> Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Mednarodne organizacije.

URL=[http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mednarodno\\_sodelovanje\\_in\\_evropske\\_zadeve/mednarodne\\_organizacije/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/). 26.4.2009.

- Konvencija št. 81 o inšpekciji dela v industriji in trgovini,
- Konvencija št. 89 o nočnem delu žensk, zaposlenih v industriji,
- Konvencija št. 90 o nočnem delu otrok v industriji,
- Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti,
- Konvencija št. 103 o varstvu materinstva,
- Konvencija št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih,
- Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih,
- Konvencija št. 119 o zavarovanju strojev,
- Konvencija št. 121 o dajatvah za nesreče pri delu in poklicne bolezni,
- Konvencija št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim ozirom na države v razvoju,
- Konvencija št. 132 o plačanem letnem dopustu,
- Konvencija št. 136 o varstvu pred nevarnostjo zastrupitve z bencinom,
- Konvencija št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja,
- Konvencija št. 139 o preprečevanju in kontroli poklicnih nevarnosti, ki jih povzročajo kancerogene substance in agensi,
- Konvencija št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje,
- Konvencija št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti,
- Konvencija št. 148 o varstvu delavcev pred profesionalnimi riziki zaradi onesnaženosti zraka, hrupa in vibracij v delovnem okolju,
- Konvencija št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju,
- Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi),
- Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca,
- Konvencija št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,
- Konvencija št. 161 o službah medicine dela,
- Konvencija št. 162 o varnosti pri uporabi azbesta.

Konvencije, ki jih je ratificirala Republika Slovenija in hkrati spadajo v okvir diplomske naloge, pa so <sup>17</sup>:

- Konvencija št. 105 o odpravi prisilnega dela,
- Konvencija št. 173 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca,
- Konvencija št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo,

---

<sup>17</sup> Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Mednarodne organizacije.

URL=[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mednarodno\\_sodelovanje\\_in\\_evropske\\_zadeve/mednarodne\\_organizacije/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/). 26.4.2009.

- Konvencija št. 175 o delu s krajšim delovnim časom,
- Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja.

Nobenega dvoma ni, da MOD ostaja tista matična mednarodna organizacija, ki sistematično in kontinuirano spremlja probleme dela in pri njenem urejanju skrbi za uresničevanje nekaterih idej, ki so imanentne mednarodnemu delovnemu pravu, kot npr. ideja o socialni pravičnosti kot pogoju za univerzalni mir v svetu, ideja o nujnosti uravnoteženega gospodarskega in socialnega razvoja, ideja o mednarodnih normah kot virih, ki pomenijo določeno civilizacijsko pridobitev in ki prispevajo k trdnosti nacionalnih zakonodaj, so pa tudi vir idej za urejanje posameznih vprašanj na državni ravni (Končar, 1993, str. 9).

## 3.2 EVROPSKO DELOVNO PRAVO

### 3.2.1 Svet Evrope

Svet Evrope je mednarodna organizacija, ki jo sestavlja 47 držav iz evropske regije, ustanovljena 5. maja 1949 z londonskim sporazumom. Članica Sveta Evrope lahko postane vsaka evropska država pod pogojem, da sprejema načelo vladavine prava ter jamči človekove pravice in temeljne svoboščine vsakomur, ki je pod njeno oblastjo<sup>18</sup>.

Najpomembnejši rezultat aktivnosti Sveta Evrope na področju človekovih pravic je **Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin** (v nadaljevanju EKČP). Sprejeta je bila 4. novembra 1950, začela pa je veljati leta 1953. Eno od njenih pomembnejših določil je ustanovitev Evropskega sodišča za človekove pravice. Konvencijo štejejo za najbolj izdelano in najbolj učinkovito pogodbo o človekovih pravicah na svetu. EKČP vsebuje zlasti državljanske in politične pravice. Socialno-ekonomske pravice so po drugi strani predmet nekaterih posebnih dokumentov, na najbolj celovit način pa jih ureja **Evropska socialna listina** (v nadaljevanju ESL). Sprejeta je bila 18. oktobra leta 1961, začela pa je veljati 26. februarja 1965, ko je dosegla zadostno število ratifikacij (Končar, 1993, str. 114-115).

### 3.2.2 Evropska unija

Prvega maja 2004 je tudi v Sloveniji začel veljati »razširjeni« pravni red. Po tem dnevu je evropsko pravo<sup>19</sup> postalo del pravnega reda Republike Slovenije. To ne velja le za

<sup>18</sup> Wikipedia. Svet Evrope. URL=[http://sl.wikipedia.org/wiki/Svet\\_Evrope](http://sl.wikipedia.org/wiki/Svet_Evrope). 24.4.2009.

<sup>19</sup> "evropsko" se tukaj uporablja kot sinonim za pravo Evropske skupnosti in Evropske unije.

Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti, Pogodbo o Evropski uniji in druge ustanovitvene pogodbe, ampak tudi za približno 4000 uredb, 2000 direktiv in številne sodbe Sodišča Evropskih skupnosti in Sodišča prve stopnje Evropskih skupnosti v Luksemburgu.

Pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev so v državah članicah Evropske unije različno urejene. Da bi jih poenotili in s tem posredno konkurenčno zaščitili akterje na trgu dela, so bile v okviru Evropske unije sprejete številne direktive, zlasti na področju obveščanja delavcev o delovnih pogojih, organizacije delovnega časa, odpuščanja delavcev, zagotavljanja varnega in zdravega dela ter na področju zagotavljanja enake obravnave žensk in moških pri zaposlovanju in delu. Direktive so v okviru evropskega prava sekundarni pravni vir, ki je za vsako članico, na katero je naslovljen, zavezujoč glede ciljev, ki jih je treba doseči, državnim oblastem pa sta prepuščeni oblika in metoda za njihovo realizacijo. Direktive praviloma niso neposredno uporabljive, temveč služijo kot sredstvo za harmonizacijo pravnih ureditev med državami članicami (Bečan et al., 2005, str. 5).

Pomembnejše direktive Evropske unije pa so <sup>20</sup>:

- 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 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 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 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 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,

---

<sup>20</sup> Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Direktive EU s področja Zakona o delovnih razmerjih. URL=[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/zdr\\_direktive/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/zdr_direktive/). 26.4.2009.

- Direktiva 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev,
- Direktivo Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost,
- Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu,
- Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) direktive 89/391/EGS,
- Direktiva Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske,
- Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, kot je bila nazadnje spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002,
- Direktiva Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC,
- Direktiva Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola,
- Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti.

### **3.3 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH**

Na področju delovnega prava je za delavce najpomembnejše sprejetje in uveljavitev ZDR, ki je postavil pravno osnovo za zakonsko urejanje posebnosti delovnih razmerij pri zaposlovanju in prilagajanju tržnemu gospodarstvu. Enotno je določil temeljne pravice iz delovnega razmerja v vseh oblikah organiziranega dela, posamezne delovnopravne institute ter postopke uveljavljanja pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (po Mežnarju, 1998, str. 13). ZDR v celoti upošteva delovno razmerje kot pogodbeno razmerje med delavcem in delodajalcem. ZDR ureja samo individualna delovna razmerja. Kolektivna delovna razmerja pa ureja ZKoLP (Krašovec, 2008, str. 7).

ZDR je pri urejanju delovnega razmerja uveljavil nov pristop, ki temelji na pogodbenem principu med delodajalcem kot eno pogodbeno stranko in delavcem kot drugo pogodbeno stranko. To je bilo upoštevano tudi pri urejanju inštitutov sklepanja, spreminjanja, določanja pravic in obveznosti pogodbenih strank ter prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Kljub temu da zakon ureja pogodbo o zaposlitvi, ohranja njeno civilistično naravo, saj se ob izostanku posebnih določb v ZDR za vprašanja, ki se nanašajo na

pogodbo o zaposlitvi, uporabljajo določbe splošnih načel civilnega prava (Krašovec, 2008, str. 8).

Eden od najpomembnejših delovnopравниh inštitutov za individualna delovna razmerja je torej pogodba o zaposlitvi. Definira se kot pogodba, s katero se ena stranka zaveže, da bo opravljala praviloma podrobneje določeno nesamostojno dejavnost, katere obseg je najpogosteje časovno določen, druga stranka pa se zaveže to dejavnost plačati, in je temelj za sklenitev delovnega razmerja (Mežnar, 1998, str. 14-15).

### **3.4 POGODBA O ZAPOSLOTVI**

Z ZDR je pogodba o zaposlitvi postala najpomembnejši inštitut delovnega prava. Tako delovna razmerja v skladu s pogodbeno svobodo (22. člen ZDR) sklepata delodajalec in delavec, ki se s pogodbo o zaposlitvi dogovorita glede obveznosti, ki jih imata v tem medsebojnem razmerju (Cvetko et al. 2004, str. 26).

Največkrat uporabljena definicija pogodbe o zaposlitvi je, da je to sporazum med delavcem in delodajalcem, na podlagi katerega delavec opravlja delo za delodajalca, od katerega je odvisen in mu je zato podrejen, ta pa mu je dolžan plačati določen znesek (Cvetko et al. 2004, str. 26).

Pogodba o zaposlitvi oziroma sklenitev pogodbe je enako kot drugi pravni posli dejanje, s katerim se uresniči volja skleniti delovno razmerje. Volja je element nastanka, spremembe ali prenehanja delovnega razmerja. Za sklenitev pogodbe morajo biti izpolnjene zahtevane predpostavke, kot so poslovna sposobnost, prava volja, dopustnost, in če je tako predpisano, posebna oblika (Cvetko et al. 2004, str. 26). Pogodba o zaposlitvi je dvostranska pogodba, pri kateri vsak pogodbenik odgovarja za stvarne napake svoje izpolnitve (Obligacijski zakonik, v nadaljevanju OZ, 100. člen, 1. odstavek).

Bistven element pogodbe o zaposlitvi je podrejenost (subordinacija), drugi značilni element je odplačnost in tretji, brez katerega ni pogodbe o zaposlitvi, je obveznost osebnega opravljanja dela. Vsi preostali elementi, ki običajno sestavljajo pogodbo o zaposlitvi, pa čeprav so za delovna razmerja izredno pomembni, kot na primer trajanje pogodbe (praviloma za nedoločen čas), zagotavljanje dela, lojalnost ipd., niso samo elementi pogodbe o zaposlitvi in tudi niso bistveni za definicijo pogodbe o zaposlitvi (Cvetko et al. 2004, str. 27). Za pogodbo o zaposlitvi je prav tako značilno načelo prostovoljnosti, saj lahko delodajalec med prijavljenimi kandidati, ki izpolnjujejo pogoje, prosto izbira, s kom bo sklenil pogodbo o zaposlitvi, na drugi strani pa se delavec s pogodbo o zaposlitvi prostovoljno vključi v delovni proces delodajalca. Načelo prostovoljnosti temelji na ustavnem načelu svobode dela, ki izhaja iz 49. člena URS (Krašovec, 2008, str. 49).

### **3.4.1 Oblika pogodbe o zaposlitvi**

ZDR določa, da se pogodba o zaposlitvi sklene v pisni obliki (ZDR, 15. člen, 1. odstavek). Pisnost pogodbe o zaposlitvi je zahtevana zaradi varnosti delavca kot šibkejše stranke (Krašovec, 2008, str. 67). Čeprav gre za izrecno zakonsko določenost, pa opustitev sklenitve pisne pogodbe ni razlog za njeno neveljavnost. Zakon določa, da delovno razmerje obstaja (presumpcija) tudi, če pogodba o zaposlitvi ni bila sklenjena v pisni obliki, obstajati pa morajo elementi delovnega razmerja in prepričanje delavca, da je pri delodajalcu v delovnem razmerju. Zaradi zagotovitve, da bo pogodba o zaposlitvi sklenjena v pisni obliki, zakon delodajalca zavezuje, da mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe praviloma tri dni pred sklenitvijo pogodbe, sklenjeno pogodbo pa ob sklenitvi (Cvetko et al., 2004, str. 28-29). S takšno obveznostjo delodajalca se poleg zahteve po pisnosti pogodbe o zaposlitvi zasleduje tudi možnost delavca, kot šibkejše pogodbene stranke, da se v »miru« seznanji z vsebino pogodbe o zaposlitvi ter s pravicami in obveznostmi, ki iz pogodbe o zaposlitvi izhajajo. Dejstvo je namreč, da večina delavcev ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi nima možnosti pogajanja o vsebini pogodbe oziroma pravic in obveznosti, ki iz te pogodbe izhajajo. Poleg tega pa je običajno, da vsebino pogodbe o zaposlitvi pripravi delodajalec in jo kot »močnejša« stranka v tem razmerju v podpis ponudi »šibkejši« stranki - delavcu (Krašovec, 2008, str. 67). Delodajalčeva neizročitev pisne pogodbe o zaposlitvi delavcu se opredeljuje tudi kot prekršek (Bohinc, 2004, str. 112). Zahteva po pisnosti pogodbe o zaposlitvi kot tudi izročitev osnutka pogodbe o zaposlitvi izhaja iz Direktive 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 (Krašovec, 2008, str. 68). Če delodajalec delavcu ne izroči pisne pogodbe o zaposlitvi, lahko delavec to zahteva s tožbo pred delovnim sodiščem. Delavec mora izročitev pisne pogodbe o zaposlitvi na način, kot je določen v 204. členu ZDR, najprej zahtevati od delodajalca. Če delodajalec v roku 8 dni delavcu ne bo izročil pogodbe o zaposlitvi, bo delavec upravičen do sodnega varstva. Izvedba predsodnega postopka (zahteva od delodajalca, da izroči pisno pogodbo o zaposlitvi) je procesna predpostavka za vložitev tožbe (Krašovec, 2008, str. 68-69).

### **3.4.2 Vsebina pogodbe o zaposlitvi**

Za sklenitev delovnega razmerja je bistvenega pomena pogodba o zaposlitvi, zato je zakonodajalec poskrbel, da 29. člen ZDR določa vsebino pogodbe o zaposlitvi. Tako je določeno, da mora pogodba o zaposlitvi vsebovati elemente, ki jih Direktiva 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da delavce obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi, zahteva od delodajalca. Delodajalec je po določbah te direktive dolžan delavce obvestiti o vseh pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi, kar končno pomeni tudi obvestiti jih o vseh pogojih iz pogodbe o zaposlitvi

oziroma delovnega razmerja. Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati **podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža**. Pogodbeni stranki sami presodita, kateri so tisti podatki o obeh, ki jih je smiselno navesti v pogodbi o zaposlitvi. Podatki naj bi strankama služili tudi za lažje medsebojno razumevanje. Nadalje pogodba vsebuje **datum nastopa dela**. Datum je namreč izredno pomemben, saj se z dnem začetka dela začnejo uresničevati pravice in obveznosti. Potrebno je tudi navesti **naziv delovnega mesta oziroma vrsto dela, s kratkim opisom dela, ki ga mora delavec opravljati po pogodbi o zaposlitvi in za katero se zahteva enaka stopnja in smer izobrazbe ter drugi pogoji za opravljanje dela v skladu z 20. členom ZDR**. Delavec mora biti pred podpisom pogodbe o zaposlitvi seznanjen z delom, ki ga bo opravljal, pogoji dela ter pravicami in obveznostmi tako delavca kot delodajalca. To pa pomeni, da mora biti seznanjen tako z delovnim mestom, na katero bo razvrščen, kot tudi s podatki o vrsti dela, ki ga bo na takem delovnem mestu opravljal. Pomembno je tudi, da je v pogodbi določen **kraj opravljanja dela**, če pa ni navedenega točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca. Kraj mora biti določen z imenom oziroma tako, da je v celoti razpoznaven. Naveden mora biti tudi **čas, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi, in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas**. V pogodbi o zaposlitvi mora biti torej opredeljeno, ali se pogodba sklepa za nedoločen ali določen čas. Pogodba mora nadalje vsebovati **določilo, ali gre za pogodbo o zaposlitvi s polnim ali krajšim delovnim časom**, pri čemer spodnja meja delovnega časa z zakonom ni določena. To pomeni, da je mogoča tudi na primer eno- ali dvourni dnevna zaposlitev pri delodajalcu do zgornje meje, ki pomeni polni delovni čas (Cvetko et al., 2004, str. 45-54). Dolžina in različna razporeditev delovnega časa sta pomemben inštitut delovnega prava. Bistveno je, da pogodba o zaposlitvi vsebuje določila o tem, ali se sklepa za polni ali krajši delovni čas ter o njegovi dnevni oziroma tedenski omejitvi in razporeditvi. In kaj pomeni besedna zveza »polni delovni čas«? Kakor kje – evropski in naš pravni red omejujeta zgornjo mejo zaradi varstvenega in socialnega vidika tega inštituta. Sistem kolektivnih pogodb kot materialni izraz socialnega sporazuma oziroma dogovora je uveljavil načeloma 40-urni delovni teden v običajno petdnevnem delovnem tednu. Ob tem je treba omeniti še, da je naš zakonodajalec omejil tudi delo preko polnega delovnega časa (Škerlak, 2009, str. 13). Kot že omenjeno, je potrebno vključiti tudi **določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa**. Poseben zakon ali kolektivna pogodba lahko kot polni delovni čas določi delovni čas v trajanju 36, 37, 38, 39 ali 40 ur tedensko. Izjema velja le v primeru delovnih mest, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, za katera se lahko določi delovni čas, krajši od 36 ur. V primeru, da polni delovni čas ni določen, se kot polni delovni čas šteje 40-urni delavnik. Delovni čas pa je lahko razporejen enakomerno, v primeru, da narava ali organizacija dela ali potrebe uporabnikov to zahtevajo, pa tudi neenakomerno. Vsebovano je tudi **določilo o znesku osnovne plače delavca v valuti, veljavni v Republiki Sloveniji, ki mu pripada za**

**opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi ter morebitnih drugih plačilih.** Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati določilo o višini osnovne plače, ki pripada delavcu za polni delovni čas, vnaprej določene rezultate in normalne delovne razmere. Naslednje je **določilo o drugih sestavinah plače delavca, o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače.** Plača je sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov, lahko tudi iz plačila za poslovno uspešnost, če je to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Plača mora biti vedno izplačana v denarju. Plačilna obdobja ne smejo biti daljša od enega meseca. Datum izplačila plače ne sme biti krajši od 18. v mesecu za pretekli mesec. Če izplačilni dan ni delovni dan, se plača izplača delavcu prvi naslednji delovni dan pri delodajalcu. Običajni način izplačila plače pa je negotovinski, izplačilo se izvrši na delavčev osebni račun pri poslovni banki, navedeni v pogodbi o zaposlitvi. Nadalje mora pogodba vsebovati **določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta.** V prvem odstavku 159. člena ZDR je določen minimalni letni dopust štiri tedne v koledarskem letu, do katerega je upravičen vsak delavec, v drugem in tretjem odstavku istega člena in v 198. členu ZDR pa je določena pravica do dodatnih dni letnega dopusta za določene kategorije delavcev oziroma v primeru izpolnjevanja določenih kriterijev. Potrebno je določiti tudi **dolžino odpovednih rokov.** Če odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delavec, je minimalni odpovedni rok en mesec, s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo pa je lahko dogovorjen tudi daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot tri mesece. Če redno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi delodajalec, je odpovedni rok 30 dni, če ima delavec manj kot pet let delovne dobe pri delodajalcu, 45 dni, če ima delavec najmanj pet let delovne dobe pri delodajalcu, 60 dni, če ima delavec najmanj 15 let delovne dobe pri delodajalcu, ali pa 120 dni, če ima delavec najmanj 25 let delovne dobe pri delodajalcu. Če se odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu zaradi krivdnih razlogov, je odpovedni rok en mesec. Pogodba o zaposlitvi mora prav tako **vsebovati kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca oziroma splošne akte delodajalca, ki določajo pogoje delavca.** Gre za uresničevanje Direktive 91/533/EGS z dne 14. oktobra 1991 o obveznosti delodajalca, da delavce obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbe o zaposlitvi. Delavec mora biti seznanjen s pravicami in obveznostmi, pa tudi z drugimi okoliščinami dela in pravili, ki jih mora upoštevati v času trajanja delovnega razmerja. Nenazadnje je tudi potrebno določiti **druge pravice in obveznosti v primerih, določenih z ZDR** (po Cvetku et al., 2004, str. 54-66).

ZDR tako določa obvezne sestavine pogodbe o zaposlitvi ter tudi druge sestavine, ki morajo biti prav tako opredeljene v pogodbi, če so posebne pravice in obveznosti med strankama pogodbe tudi dogovorjene (konkurenčna klavzula, poraba dopusta ob več zaposlitvah s krajšim delovnim časom, uresničevanje pravic in obveznosti delavca, ki opravlja dopolnilno delo). Sestavine pogodbe o zaposlitvi so torej tiste, o katerih se stranki dogovorita, ter tudi vse tiste pravice, ki jih kot minimalne standarde določajo zakoni in drugi predpisi ter kolektivne pogodbe, vključno z vsemi ugodnimi spremembami in njihovimi dopolnitvami. Določbe predpisov, splošnih aktov in

kolektivnih pogodb po ZDR veljajo kot vsebina pogodbe o zaposlitvi neposredno, če so ugodnejše za delavca (Bohinc, 2004, str. 114-115). Če pogodba o zaposlitvi vsebuje določbo, ki je v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih, se neposredno uporabljajo določbe zakona, kolektivne pogodbe ali akti delodajalca, ki tako pravico ali obveznost določa (Cvetko et al., 2004, str. 36).

### **3.4.3 Stranke pogodbe o zaposlitvi**

ZDR v 17. členu določa, da sta stranki pogodbe o zaposlitvi delodajalec in delavec. Delavec je v vsakem primeru fizična oseba. Delodajalec pa je vsakdo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec je tako lahko pravna ali fizična oseba kot tudi drugi subjekti, kot so državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo (po Krašovcu, 2008, str. 72).

V primerih, ko na strani delodajalca nastopa pravna oseba, uresničuje poslovno subjektiviteto zakoniti zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi oziroma od njega pisno pooblaščen oseba. Ta dva subjekta lahko z delovnopravnega stališča zastopata delodajalca (po Krašovcu, 2008, str. 73). V drugem odstavku 18. člena ZDR pa je določeno, da v primeru, da je delodajalec državni organ, v njegovem imenu nastopa njegov predstojnik oziroma od njega pisno pooblaščen oseba, če z zakonom ni določeno drugače. V tretjem in četrtem odstavku je urejeno vprašanje zastopanja delodajalca v primeru, ko se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo. Zakon določa, da v primeru sklepanja pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo nastopa organ, ki je določen z zakonom, aktom o ustanovitvi oziroma statutom. V primeru, da tak organ ni določen, pa lastnik. Če organ za sklepanje pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo ni določen, lastnikov pa je več, je priporočljivo, da se v sklepu o imenovanju poslovodnega organa imenuje tudi oseba, ki bo v imenu lastnika sklenila (podpisala) pogodbo o zaposlitvi (Krašovec, 2008, str. 75).

Pogodbo o zaposlitvi smejo skleniti osebe, ki so dopolnile starost 15 let. Če je pogodba o zaposlitvi sklenjena z osebo, ki še ni dopolnila 15 let starosti, je v tem primeru pogodba o zaposlitvi nična (ZDR, 19. člen). S takšno omejitvijo ZDR sledi Direktivi Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu (Krašovec, 2008, str. 77).

## **4 PRAVICE, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA**

### **4.1 PRAVICE IN OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK**

#### **4.1.1 Pravice in obveznosti delavca**

Temeljna obveznost delavca po 31. členu ZDR je **opravljanje dela** na delovnem mestu oziroma vrste dela, ki je dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi. Ne samo, da delavec vestno opravlja delo na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, pač pa je to delo dolžan opravljati tudi v kraju in času, kot je to določeno v pogodbi o zaposlitvi. Pri izvajanju dela mora delavec upoštevati organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu. To pomeni, da je delavec dolžan opravljati delo tedaj, ko to določi delodajalec, in ne tedaj, ko na primer sam šteje, da bi to bilo najprimerneje. Delavec mora opravljati tudi delo, ki ni predmet pogodbe o zaposlitvi. Gre za tako imenovano opravljanje drugega dela. Da do zlorab inštituta »opravljanja« drugega dela ne bi prihajalo, lahko delodajalec odredi opravljanje drugega dela, kot je dogovorjeno v pogodbi o zaposlitvi, le v tistih primerih, ki so določeni z zakonom oziroma kolektivno pogodbo na vseh ravneh (Krašovec, 2008, str. 118-119).

Delovno razmerje je odvisno razmerje. Delavec je v delovnem razmerju podrejena stranka in kot takšna je dolžna **spoštovati navodila in zahteve**, ki jih zaradi izvajanja s pogodbo o zaposlitvi dogovorjenega dela daje delodajalec oziroma pristojna oseba delodajalca. Delodajalec lahko delavcu daje le tista navodila oziroma zahteve, ki so povezane z vsebino pogodbe o delu oziroma dogovorom o opravljanju dela. Kakršnih koli drugačnih navodil delavec ni dolžan spoštovati in zaradi tega tudi ne more biti odgovoren (Krašovec, 2008, str. 120).

Dolžnost delavca je tudi **spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu**. Te mora delavec upoštevati poleg navodil za delo, ko mu jih daje delodajalec oziroma nadrejeni. Delavec mora upoštevati predpisane varnostne ukrepe, uporabljati predpisana sredstva in opremo za osebno varnost pri delu ter se odzvati na zdravstvene preglede v skladu z zakonom oziroma podzakonskimi predpisi. Delavec, ki ne ravna tako, ogroža svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih delavcev, s tem pa tudi huje krši obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi česar mu lahko delovno razmerje preneha (Krašovec, 2008, str. 121).

Delavec mora delodajalca tudi **obveščati** o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja, in o vsaki grozeči nevarnosti za življenje in zdravje ali nastanek materialne škode, ki jo delavec zazna na delu (ZDR, 34. člen).

ZDR v 35. členu določa civilnopravno načelo **prepovedi škodljivega ravnanja**. Delavec se je tako dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki lahko kakor koli škodujejo delodajalcu oziroma ravnanj, ki bi lahko škodili interesom delodajalca. Obveznost prepovedi škodljivega ravnanja se nanaša tako na čas, ko je delavec na delovnem mestu oziroma izvršuje s pogodbo o zaposlitvi dogovorjene naloge, kot tudi izven tega časa (v prostem času) (Krašovec, 2008, str. 124).

S 36. členom ZDR, ki govori o **varovanju poslovne skrivnosti**, se varujejo podatki, ki so tako pomembni, da bi z njegovim razkritjem nepoklicani osebi nastale, ali bi očitno lahko nastale, škodljive posledice za poslovanje oziroma gospodarske koristi delodajalca. Tako kot delavec pričakuje, da delodajalec (razen v upravičenih primerih) ne bo razkril njegovih podatkov, tako tudi delodajalec pričakuje od delavca, da podatkov, ki predstavljajo poslovno skrivnost, delavec ne bo izkoriščal zase ali sporočal tretjim nepooblaščenim osebam. Delodajalec sam določi, kateri so tisti poslovni podatki, katerih razkritje bi škodovalo njegovemu interesu. Delavec je dolžan vse podatke, ki so določeni kot poslovna skrivnost, varovati z ustrezno skrbnostjo tako, da jih sam ne zlorablja (uporablja v svojo korist) kot tudi, da jih ne posreduje tretjim. Kršitev obveznosti delavca, ki se nanaša na varovanje poslovne skrivnosti, predstavlja razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, hkrati pa takšno ravnanje predstavlja tudi kaznivo dejanje izdaje in neupravičene pridobitve poslovne tajnosti po 241. členu Kazenskega zakonika (Krašovec, 2008, str. 126-127).

Ena od obveznosti delavca v delovnem razmerju, ki izhaja že iz samega zakona, je **konkurenčna prepoved**. O prepovedi konkurence v času trajanja delovnega razmerja se delavcu in delodajalcu v pogodbi o zaposlitvi niti ni potrebno dogovarjati, kljub temu pa zavezuje delavca k spoštovanju te prepovedi. Delodajalec namreč pričakuje od delavca, da mu bo v času trajanja delovnega razmerja lojaln. To pomeni, da se bo v tem času vzdržal vseh ravnanj, ki bi lahko povzročile delodajalcu škodo, kot tudi vzdržnost vseh ravnanj, ki pomenijo izkoriščanje poslovnih stikov, znanja, metod dela, principov ipd., na podlagi katerih delodajalec deluje. Namen določitve konkurenčne prepovedi v zakonu je varovanje delodajalčevega poslovnega interesa, s tem da se delavcem v času trajanja delovnega razmerja prepovejo oziroma omejujejo določene aktivnosti, ki bi za delodajalca pomenile ali lahko pomenile konkurenco. Ker pa lahko z nespoštovanjem konkurenčne prepovedi delodajalcu nastane škoda, je v drugem odstavku 37. člena ZDR določeno, da lahko delodajalec od delavca, ki je kršil konkurenčno prepoved, zahteva povrnitev škode (Krašovec, 2008, str. 129-131).

Naslednji 38. člen govori o **konkurenčni klavzuli**. Za razliko od konkurenčne prepovedi, ki učinkuje med trajanjem delovnega razmerja, začne konkurenčna klavzula učinkovati po prenehanju delovnega razmerja. Konkurenčno klavzulo je potrebno dogovoriti v pogodbi o zaposlitvi. Sklenitev konkurenčne klavzule je vezana na pridobivanje tehničnega, proizvodnega ali poslovnega znanja oziroma poslovnih zvez. Prav zaradi konkurence dveh ustavnih pravic (prepoved nelojalne konkurence in svobode dela), ki trčita v primeru konkurenčne klavzule, je zakonodajalec čas trajanja konkurenčne klavzule omejil. Spoštovanje konkurenčne klavzule je dopustno dogovoriti

le v okviru razumnih časovnih omejitev. Kaj je razumna časovna omejitev, je odvisno od primera do primera. V primeru, ko gre za tehnološko oziroma proizvodno znanje na področjih, kjer je razvoj hiter, je razumno, da je časovna omejitev kratka. Kljub temu pa konkurenčna prepoved lahko traja najdlje dve leti<sup>21</sup>. Pogoj za veljavnost konkurenčne klavzule je pisna oblika oziroma dogovor o tem, ki je zapisan v pogodbi o zaposlitvi. Enako velja, če v enaki obliki ni dogovorjeno tudi ustrezno denarno nadomestilo (Krašovec, 2008, str. 133-135).

**Nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule** je bistven pogoj za njeno veljavnost. Tako izostanek dogovora o višini odmene za spoštovanje konkurenčne klavzule ali dejansko neplačevanje dogovorjene odmene, delavca odvezuje dolžnosti varovanja konkurence. Delodajalec je tako dolžan delavcu, ki ga omejuje pogodbeno dogovorjena konkurenčna klavzula, zagotoviti ustrezno denarno nadomestilo. Zakonodajalec je tako v 39. členu ZDR določil obveznost delodajalca, da v primerih, ko se z delavcem v pogodbi o zaposlitvi dogovori za konkurenčno klavzulo, hkrati tudi (sporazumno) določi višino denarne odmene, do katere je upravičen delavec v času uveljavljanja konkurenčne klavzule. V primeru uveljavljanja konkurenčne klavzule mora delodajalec ves čas, ko delavca konkurenčna klavzula omejuje, to denarno odmeno tudi izplačevati. Višino nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule morata delodajalec in delavec dogovoriti v pogodbi o zaposlitvi in to hkrati z dogovorom o obveznosti delavca po spoštovanju konkurenčne klavzule. Zakon določa kot minimalno višino nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule tretjino povprečne mesečne plače v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. Zakon ne določa, kdaj je dopustno skleniti takšen dogovor. Možno ga je skleniti ob nastopu delovnega razmerja kot tudi kasneje v času trajanja delovnega razmerja. Dogovor o konkurenčni klavzuli, ki ne vsebuje tudi dogovora o nadomestilu za njeno spoštovanje, je v nasprotju s prisilnimi predpisi (ustavno načelo pravne in socialne države) in je takšen dogovor šteti za ničnega (Krašovec, 2008, str. 138-139).

V 40. členu ZDR pa sta urejena načina **prenehanja konkurenčne klavzule** pred potekom časa, za katerega je bila s pogodbo o zaposlitvi dogovorjena. In sicer se delodajalec in delavec lahko sporazumno dogovorita o prenehanju veljavnosti konkurenčne klavzule. Konkurenčna klavzula pa lahko neha veljati tudi v primeru, ko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, ker je delodajalec huje kršil določila pogodbe o zaposlitvi, in sicer če delavec v roku enega meseca od dneva prenehanja pogodbe o zaposlitvi prejšnjemu delodajalcu pisno izjavi, da ni vezan s konkurenčno klavzulo.

---

<sup>21</sup> Z ZDR so tudi jasneje določeni primeri, v katerih konkurenčna klavzula sploh začne učinkovati, in sicer v primerih, ko pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi s sporazumom pogodbenih strank, zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca iz krivdnih razlogov in zaradi izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, razen v primerih izredne odpovedi iz pete alineje prvega odstavka 111. člena ZDR (Krašovec, 2008, str. 135).

#### 4.1.2 Pravice in obveznosti delodajalca

Delavec in delodajalec se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita o delu, katerega bo delavec opravljal. Ker je na eni strani obveznost delavca, da opravlja delo, je na drugi strani obveznost delodajalca, da delavcu **delo**, ki je dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi, tudi zagotavlja. To pomeni, da mora delodajalec zagotoviti sredstva za delo (orodja, stroje, naprave ipd.), delovni material (obdelovanci, vhodni podatki ipd.) ter nemoten dostop do delovnih prostorov, v katerih delavec opravlja delo (Krašovec, 2008, str. 143).

Če je temeljna dolžnost delavca, da v delovnem razmerju opravlja delo v skladu s pogodbo o zaposlitvi, je na drugi strani temeljna dolžnost delodajalca, da delavcu zagotovi **ustrezno plačilo** za opravljanje dela. Ker je ustrezno plačilo za delo temeljna obveznost delodajalca, je v 112. členu ZDR (izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca) določena tudi možnost, da delavec odpove pogodbo o zaposlitvi v primeru, če mu delodajalec izplačuje bistveno zmanjšano plačilo oziroma mu plačila za delo ne izplačuje (Krašovec, 2008, str. 144).

Dolžnost delodajalca ni le zagotavljanje dela in plače, pač pa tudi zagotavljanje takšnih pogojev dela oziroma delovnega okolja, v katerih ne bo obstajala (povečana) nevarnost za **varnost in zdravje delavcev**. Načela varnosti in zdravja pri delu izhajajo iz mednarodnih aktov, ki jih izdaja MOD in zavezujejo Republiko Slovenijo. Varnost in zdravje pri delu pa zelo poudarja tudi Evropska unija. ZDR tako sledi direktivam, ki se nanašajo tako na fizične (zaščitna oprema, ustrezno okolje ipd.) kot na organizacijske ukrepe (delovni čas, počitki ipd.) varnosti in zdravja pri delu (Krašovec, 2008, str. 145-146).

Delodajalec mora **varovati in spoštovati osebnost in ščititi zasebnost** ne le delavca, temveč tudi kandidata, ki se prijavi na razpis za prosto delovno mesto. Po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pa velja dolžnost delodajalca po varovanju in spoštovanju delavčeve osebnosti in zasebnosti ves čas trajanja delovnega razmerja in tudi po njegovem prenehanju. Kršitve zasebnosti delavca v delovnem razmerju se lahko nanašajo na varovanje osebnih podatkov delavca (in družinskih članov), družinskih razmer, osebnega stanja, zasebnega življenja kot tudi videza delavca. Pri ugotavljanju nedopustnega posega v delavčevo osebnost oziroma zasebnost pa ne velja le subjektivno merilo – občutje delavca, pač pa tudi objektivno merilo – poseg v zasebnost glede na družbene norme oziroma moralo (Krašovec, 2008, str. 152-153).

Nadalje je delodajalec po 45. členu ZDR dolžan **varovati dostojanstvo delavca pri delu**. Vsebina tega člena izhaja iz 26. člena ESL, ki določa pravico do dostojanstva na delu. V 45. členu ZDR je torej določena obveznost delodajalca po zagotavljanju oziroma vzpostavitvi takšnega delovnega okolja oziroma ustreznih ukrepov, s katerimi bo preprečeval kakršno koli nasilje nad zaposlenimi. Delavec ne sme biti izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. Kakšne ukrepe bo delodajalec sprejel, je prepuščeno delodajalcu. Delodajalec

mora sprejeti tako preventivne ukrepe, s katerimi preprečuje možnosti za »nadlegovanje« delavcev, kot tudi kurativne ukrepe v primeru, ko delodajalec ugotovi oziroma je obveščen o »nadlegovanju«. V drugem odstavku 45. člena pa je določeno pravilo o obrnjenem dokaznem bremenu. Delodajalec bo moral dokazovati, da je uvedel vse ustrezne ukrepe, katerih namen je zaščititi delavce pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu s strani delodajalca, nadrejenih oziroma sodelavcev. Delavec, ki bo zatrjeval izpostavljenost »nadlegovanju« na delovnem mestu, bo moral navajati okoliščine, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije. V tretjem odstavku tega člena pa je določeno pravilo o odškodninski odgovornosti delodajalca, ki ne izvede ustreznih ukrepov, s katerimi bi se preprečilo nadlegovanje oziroma zaščitilo delavca pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu (po Krašovcu, 2008, str. 154-157).

**Osebnne podatke** delavca ureja 46. člen ZDR, in sicer se lahko njihovi osebni podatki zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Osebnne podatke delavcev pa lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga je delodajalec za to pooblastil. Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo nujno in takoj zbrisati in prenehati uporabljati. Določbe tega člena se uporabljajo tudi za osebne podatke kandidatov. Posebne omejitve pa veljajo za obdelavo občutljivih osebnih podatkov, kot so podatki o rasnem, narodnem ali narodnostnem poreklu, političnem, verskem ali filozofskem prepričanju ipd.

## **4.2 OSTALE OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA**

### **4.2.1 Opravljanje pripravništva in poskusno delo**

Kdo je lahko **pripravnik**, določa 120. člen ZDR. In sicer je lahko pripravnik le tisti, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji strokovne izobrazbe ter z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela. Kljub temu pa ZDR več ne določa obveznega pripravništva, pač pa to prepušča posebnim zakonom<sup>22</sup> oziroma dogovoru med socialnimi partnerji, ki ga sprejmejo v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. ZDR tako prepušča odločitev o opravljanju pripravništva tam, kjer bo zaradi narave dela, dejavnosti oziroma poklica to smiselno in utemeljeno. Delavec, ki je končal vajeništvo, pa ne sme skleniti pogodbe o zaposlitvi za opravljanje pripravništva. Pojem »vajenec«,

---

<sup>22</sup> Če bo zakonodajalec menil, da je pripravništvo nujno potrebno – npr. javni uslužbenci, zdravstva dejavnost ipd.

ki ga določa ZDR, je potrebno razlagati v smislu dijaka, ki je zaključil praktično izobraževanje v poklicnem in strokovnem izobraževanju, ki se je izvajal kot praktični pouk oziroma praktično usposabljanje z delom. Določeni izobraževalni programi za pridobitev poklica so namreč v izobraževalni program vpeljali določeno mero praktičnega dela, s katerim se dijak že v času izobraževanja usposobi za samostojno opravljanje dela v svojem poklicu. Prav iz navedenih razlogov tak delavec ne more biti pripravnik, saj odpade namen pripravništva – usposobiti se za samostojno opravljanje dela (po Krašovcu, 2008, str. 443).

Pripravništvo lahko traja najdlje eno leto. Lahko traja tudi več kot eno leto, in sicer v primeru, ko sodelavec sklene pogodbo o zaposlitvi za opravljanje pripravništva s krajšim delovnim časom od polnega, vendar za največ šest mesecev. Pripravništvo se lahko tudi podaljša, vendar le v primeru, če je bil delavec – pripravnik zaradi bolezni oziroma drugih razlogov opravičeno odsoten z dela več kot 20 delovnih dni. Pripravništvo se podaljša za toliko časa, kot je trajala opravičena odsotnost z dela. Delodajalec mora delavcu – pripravniku ob začetku opravljanja pripravništva določiti mentorja, ki delavca – pripravnika usmerja in spremlja. V primeru, da bo mentor ocenil, da je delavec – pripravnik pred zaključkom pripravniške dobe sposoben samostojno opravljati delo, bo lahko delodajalcu predlagal skrajšanje pripravniške dobe, a največ za polovico dobe, ki je določena za usposabljanje za samostojno delo (po Krašovcu, 2008, str. 445-446).

S 122. členom ZDR je določena obveznost delodajalca, da delavcu - pripravniku omogoča opravljanje pripravništva, katerega namen je usposobitev za samostojno delo. V ta namen mora delodajalec določiti mentorja, ki bo delavca - pripravnika v času pripravništva spremljal in umerjal. Vprašanja glede trajanja in poteka pripravništva ter program, mentorstvo ter način spremljanja in ocenjevanja pripravništva se uredijo s posebnim zakonom, podzakonskim predpisom oziroma kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Sestavni in hkrati zaključni del pripravništva pa je zaključni izpit. Delavec – pripravnik mora zaključni izpit opraviti pred potekom pripravništva. Z uspešno opravljenim zaključnim izpitom pa se šteje, da je delavec usposobljen za samostojno delo (po Krašovcu, 2008, str. 447-448).

V času trajanja pripravništva delodajalec pripravniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave (ZDR, 123. člen).

ZDR v 124. členu govori o volonterskem pripravništvu, ki ga ne dopušča neposredno, pač pa ga dopušča posredno. Volontersko pripravništvo je dovoljeno le v primerih, ko je to določeno v posebnem zakonu (npr. Zakon o javnih uslužbencih). Pripravnik – volonter ni v delovnem razmerju, zaradi tega ob nastopu pripravništva ne sklepa pogodbe o zaposlitvi. Zaradi tega in z namenom izenačitve delavca - pripravnika s pripravnikom - volonterjem je določeno, da morata delodajalec in pripravnik - volonter o pripravništvu skleniti posebno pisno pogodbo <sup>23</sup> (po Krašovcu, 2008, str. 449-450).

---

<sup>23</sup> S pisno pogodbo o opravljanju volonterskega pripravništva morata delodajalec in pripravnik - volonter urediti medsebojne pravice in obveznosti, ki se nanašajo na čas trajanja volonterskega pripravništva,

**Poskusno delo** je poseben pogoj, ki je določen v pogodbi o zaposlitvi in pomeni preizkus znanja in sposobnosti delavca za opravljanje dela na delovnem mestu oziroma vrsti dela, ki je dogovorjena v pogodbi o zaposlitvi. Poskusno delo mora biti med strankama posebej dogovorjeno (izrecna navedba v pogodbi o zaposlitvi). Smisel poskusnega dela je v tem, da se v določenem časovnem obdobju ugotovijo oziroma pokažejo znanje in sposobnosti delavca za opravljanje dela, hkrati pa tudi možnost delavca, da ugotovi, ali mu določeno delo ustreza. ZDR tudi omejuje trajanje poskusnega dela, in sicer ne sme trajati več kot šest mesecev. Čas trajanja je odvisen od zahtevnosti posameznega dela in je običajno predmet kolektivnega dogovarjanja. Odpoved pogodbe o zaposlitvi je enaka, kot pri pogodbi o zaposlitvi s pripravnikom omejena. Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v času poskusnega dela (redna odpoved), vendar pa ga pri tem zavezuje 7 - dnevni odpovedni rok (Krašovec, 2008, str. 451-455). Če delodajalec ob poteku poskusnega dela ugotovi, da delavec poskusnega dela ni uspešno opravil, lahko delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (ZDR, 125. člen, 4. odstavek). V času trajanja poskusnega dela delodajalec delavcu ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali zaradi postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave (ZDR, 125. člen, 5. odstavek).

#### 4.2.2 Plačilo za delo

Teorija navaja, da je **plačilo za delo** ena od bistvenih pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja. ZDR izhaja iz širše opredelitve plačila, ki naj bi bilo sestavljeno iz plače in iz morebitnih drugih vrst plačil. Plača se lahko izplačuje le v denarni obliki, medtem ko se druga vrsta plačil lahko izplača tudi v nedenarni obliki, vendar ima vsak delavec možnost, da tudi za ta del plačila zahteva izplačilo v denarju, če delodajalec zamuja s poravnavo obveznosti. ZDR sledi izhodišču, da je pogodba o zaposlitvi odplačna pogodba in da je plača bistvena sestavina pogodbe ter s tem obveznost delodajalca, da jo redno, v pogodbeno določeni višini in na zakonsko ter pogodbeno določen način zagotavlja delavcu (Bohinc, 2004, str. 265).

Plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi je sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum<sup>24</sup>, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca. Plača je sestavljena iz osnovne

---

delovnega časa pripravnika - volonterja, odmorih in počitkih pripravnika - volonterja, odškodninski odgovornosti, zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu ter eventualnih drugih pravicah, do katerih je upravičen pripravnik – volonter (npr. regres za prehrano med delom, prevoz na delo ipd.) (po Krašovcu, 2008, str. 449-450).

<sup>24</sup> Minimalna plača od 1.8.2009 dalje znaša 597,43 EUR.

plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Tudi za čas odmora med dnevnim delom prejme delavec plačilo, kot če bi delal (ZDR, 126). S pojmom plača je mišljena tako imenovana bruto plača – znesek, od katerega še niso odšteti prispevki za socialno zavarovanje, ki so jih dolžni plačevati zaposleni (od plače jih odteguje delodajalec) ter davki oziroma dohodnina. Plača se izplačuje le v domačem denarju, v tujini pa v skladu s pogodbo o zaposlitvi v tujem ali domačem denarju. Druge vrste plačila, ki so določene s kolektivno pogodbo ali pa s pogodbo o zaposlitvi, se lahko izplačujejo v drugačni obliki (Krašovec, 2008, str. 463).

ZDR v nadaljevanju natančneje določi posamezne sestavine plače, in sicer osnovna plača se določi upoštevanje zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (ZDR, 127. člen, 1. odstavek). Socialni partnerji so za posamezna tipično zahtevna dela, ta so razvrščena v tarifne skupine, določili minimalna izhodišča plače, ki jih mora delodajalec upoštevati pri določitvi osnovnih plač. Seveda pa bosta na višino osnovne plače vplivala tudi ponudba in povpraševanje na trgu dela (Krašovec, 2008, str. 466). Delovna uspešnost delavca pa se določi upoštevanje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi (ZDR, 127. člen, 2. odstavek). Za ta del plače je značilno, da se spreminja in je odvisen od uspešnosti dela (Krašovec, 2008, str. 467). Dodatki se nadalje določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno delo, nadurno delo, delo v nedeljo, delo na praznike in dela proste dneve po zakonu. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo (ZDR, 127. člen, 3. odstavek). Višina teh dodatkov se lahko v kolektivni pogodbi določi v nominalnem znesku ali v odstotku od osnovne plače za polni delovni čas oziroma ustrezne urne postavke (ZDR, 127. člen, 4. odstavek).

Delavcu, kot že rečeno, pripadajo dodatki za delo v posebnih pogojih dela. Višina teh dodatkov se določi s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Vendar je potrebno opozoriti, da se dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo na dela proste dneve po zakonu med seboj izključujeta in da se dodatki obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada (ZDR, 128. člen). Po 129. členu ZDR pa delavcu prav tako pripada dodatek za delovno dobo, ki se določi v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti.

Delodajalec mora delavcu na podlagi ZDR zagotoviti tudi povračilo stroškov za prehrano med delom, za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov, ki jih ima pri opravljanju določenih del in nalog na službenem potovanju <sup>25</sup>. Ti dodatki naj bi bili prav tako določeni s kolektivno pogodbo, v nasprotnem primeru pa se določijo z izvršilnim predpisom (ZDR, 130. člen).

---

<sup>25</sup> Ti stroški so stroški prevoza, stroški nočitev, dnevnic kot povračilo povečanih stroškov prehrane ter terenski dodatek.

Nadalje v zvezi s plačilom za delo zakon ureja še regres, ki ga je delodajalec dolžan izplačati delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, in sicer najmanj v višini minimalne plače. Izplačati se mora najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta. V primeru nelikvidnosti delodajalca pa se lahko s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti določi kasnejši rok izplačila regresa, vendar najkasneje do 1. novembra tekočega koledarskega leta. Če ima delavec pravico do izrabe le sorazmernega dela letnega dopusta, ima pravico le do sorazmernega dela regresa. V primeru, da ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, ima pravico do regresa, ki je sorazmeren delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi (ZDR, 131. člen).

Če se delavec upokoji, mu ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripada odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Republiki Sloveniji za pretekle tri mesece oziroma v višini dveh povprečnih mesečnih plač delavca za pretekle tri mesece, če je to za delavca ugodneje. Delodajalec lahko izplača odpravnino tudi v breme posebnega zavarovanja (ZDR, 132. člen, 1. odstavek). Namen tega je razbremenitev delodajalca in zagotovitev večje mobilnosti starejših delavcev, kot tudi odpiranje možnosti za ustanavljanje skladov, katerih namen bi bil izplačilo odpravnine ob upokojitvi (Krašovec, 2008, str. 482). Če pa se delavec po upokojitvi ponovno zaposli, ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi nima pravice do odpravnine. Če se delavec delno upokoji, ima pri delodajalcu, pri katerem mu je prenehala pogodba o zaposlitvi in je sklenil novo za krajši delovni čas, pravico do odpravnine v sorazmernem delu. Delavec, ki dela krajši delovni čas, ima torej v primeru upokojitve pravico do odpravnine sorazmerno delovnemu času, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi. Delavec pa ni upravičen do odpravnine po prvem odstavku 132. člena, če ima pravico do odpravnine po 109. členu ZDR (Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati delavcu odpravnino) in če je delodajalec zanj financiral dokup pokojninske dobe. Delavec je upravičen do izplačila razlike, če je znesek odpravnine po 109. členu ZDR oziroma znesek za dokup pokojninske dobe nižji od zneska odpravnine po prvem odstavku 132. člena (ZDR, 132. člen, 2., 3., 4., 5. odstavek).

Delodajalec je dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. V nasprotnem primeru so določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca neveljavna (ZDR, 133. člen). V tem členu je določeno eno od temeljnih načel enakosti oziroma prepovedi diskriminacije, ki temelji na spolu (Krašovec, 2008, str. 485).

Plača se plačuje za plačilna obdobja, ki ne smejo biti daljša od enega meseca in se izplača najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja. Če je plačilni dan dela prost dan, se plača izplača najkasneje prvi naslednji delovni dan. Delodajalec pa je dolžan pisno predhodno obvestiti delavce o plačilnem dnevu in vsakokratni spremembi plačilnega dne (ZDR, 134. člen). Plačo je delodajalec dolžan delavcu izplačati do konca plačilnega dne na običajnem izplačilnem mestu. Če pa se plača izplačuje preko bančnega računa delavca ali na drug brezgotovinski način, mora biti delavcu plača na razpolago na določen plačilni dan, razen če se stranki ne dogovorita drugače.

Delodajalec je dolžan izdati delavcu ob vsakem izplačilu plače ter do 31. januarja novega koledarskega leta pisni obračun plače in nadomestila plače za plačilno obdobje oziroma za preteklo koledarsko leto, iz katerega sta razvidna tudi obračun ter plačilo davkov in prispevkov. Stroški, ki nastanejo v zvezi z izplačevanjem plače, bremenijo delodajalca (ZDR, 135. člen). Delodajalec lahko na podlagi 136. člena ZDR zadrži izplačevanje plače delavcu samo v zakonsko določenih primerih. Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, ki določajo drugačne načine zadrževanja plače, so neveljavna. Nadalje člen določa, da delodajalec ne sme svoje terjatve do delavca brez njegovega pisnega soglasja pobotati s svojo obveznostjo plačila, vendar delavec ne more dati soglasja pred nastankom delodajalčeve terjatve. V tem členu je določeno nekakšno dodatno varstvo plače delavca, in sicer sta urejena pobot in zadržanje plače na način, da delavec dejansko plačilo za opravljeno delo tudi prejme (po Krašovcu, 2008, str. 491).

Delavec ima po naslednjem členu tudi pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni, ter v primerih odsotnosti z dela, ko delavec ne dela iz razlogov na strani delodajalca (ZDR, 137. člen, 1. in 2. odstavek). Delodajalec v primeru odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov, ki presega tisto, za katero nosi breme sam (nad 30 delovnih dni do največ 120 delovnih dni v koledarskem letu), izplača nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja (Krašovec, 2008, str. 498). Če ni drugače določeno, delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih pred začetkom odsotnosti. Višina nadomestila plače ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal. V primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, znaša višina nadomestila plače delavcu, ki bremeni delodajalca, 80% plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas (ZDR, 137. člen). Če ima po pogodbi o zaposlitvi delavec dogovorjeno nastanitev kot obliko plačila, ima tako pravico do nastanitve za ves čas trajanja delovnega razmerja, kot tudi v času, ko ne opravlja svojega dela in ima pravico do nadomestila plače (ZDR, 138. člen).

Delavec je lahko tudi udeležen pri dobičku v skladu z zakonom (ZDR, 139. člen). S tem členom se določa splošna možnost, da so delavci, ki so pri ustvarjanju dobička delodajalca sodelovali, upravičeni do dela dobička (Krašovec, 2008, str. 503).

Zadnji člen (140.), ki spada v sklop plačila za delo, pa navaja, da ima pripravnik oziroma delavec, ki se usposablja oziroma uvaja v delo, pravico do osnovne plače najmanj v višini 70 odstotkov osnovne plače, ki bi jo prejel kot delavec na delovnem mestu oziroma prvi vrsti dela, za katero se usposablja. Ta plača pa ne sme biti nižja od minimalne plače, določene z zakonom.

### 4.2.3 Delovni čas in nočno delo

Eden od najpomembnejših elementov delovnega razmerja je **delovni čas**, saj je to čas, ko delavec »da na razpolago« delodajalcu samega sebe oziroma svoje znanje, sposobnosti in zmožnosti. Prav zaradi tega je vprašanje delovnega časa predmet intenzivnega mednarodnega urejanja in to predvsem z vidika varovanja delavčevega zdravja in sposobnosti skozi celotno aktivno življenjsko obdobje (Krašovec, 2008, str. 506).

Opredelitev delovnega časa prinaša 141. člen ZDR, ki določa, da je delovni čas efektivni delovni čas, torej čas, v katerem delavec dela, kar pomeni dvoje: da je na voljo delodajalcu in da izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi. Delovni čas je tudi čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom (Bohinc, 2004, str. 323). Efektivni delovni čas je tudi osnova za izračun produktivnosti dela (ZDR, 141. člen, 3. odstavek).

Najdaljši tedenski delovni čas je omejen na 40 ur tedensko in ne sme biti daljši. Z zakonom oziroma kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas tudi delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden. Polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden, se lahko uvede le za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare. Če polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, se šteje kot polni delovni čas delovni čas 40 ur na teden (ZDR, 142. člen).

V prvem odstavku 143. člena ZDR je določeno nadurno delo. Določa, da je delavec dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
- če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
- če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa
- ter v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki <sup>26</sup> (Bohinc, 2004, str. 325). Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev. Nadurno delo

---

<sup>26</sup> Izjemoma tudi ustno, v tem primeru se pisno odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu (Bohinc, 2004, str. 325).

pa lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega stavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca. Vendar v primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega stavka delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju (ZDR, 143. člen).

V primerih naravne ali druge nesreče je delavec dolžan opravljati delo preko polnega ali dogovorjenega krajšega delovnega časa v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali druga dela v zvezi z odpravljanjem ali preprečevanjem posledic, v primerih naravne ali druge nesreče ali ko se ta nesreča neposredno pričakuje. Tako delo lahko traja, dokler je nujno, da se rešijo človeška življenja, obvaruje zdravje ljudi ali prepreči materialna škoda (ZDR, 144. člen). Dodatno delo se torej mora opravljati tudi na drugih delih in ni vezano le na delo, dogovorjeno po pogodbi o zaposlitvi, kar velja za nadurno delo. Pri dodatnem delu gre za nekaj izjemnega, saj je tudi trajanje omejeno na čas, dokler je nujno (Bohinc, 2004, str. 327).

Na podlagi 145. člena ZDR pa se nadurno delo ne sme uvesti, če je delo možno opraviti v polnem delovnem času z ustrežno organizacijo in delitvijo dela, razporeditvijo delovnega časa z uvajanjem novih izmen ali z zaposlitvijo novih delavcev. Delodajalec ne sme naložiti dela preko polnega delovnega časa (ZDR, 145. člen):

- delavki ali delavcu v skladu z določbami ZDR zaradi varstva nosečnosti in starševstva,
- starejšemu delavcu,
- delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti,
- delavcu, kateremu bi se po pisnem mnenju pooblaščenega zdravnika, oblikovanem ob upoštevanju mnenja osebnega zdravnika, zaradi takega dela lahko poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki ima polni delovni čas krajši od 36 ur na teden zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

Ta prepoved velja tako v primeru odrejanja »običajnega« nadurnega dela kot tudi v primeru izjemnih okoliščin povezanih z naravnimi oziroma drugimi nesrečami (Krašovec, 2008, str. 530).

Člen 146 ZDR ureja dopolnilno delo. Poleg nadurnega in dodatnega dela je tudi dopolnilno delo oblika izjemoma dopustnega dela prek polnega delovnega časa. Značilnost dopolnilnega dela je, da o njem delavec in delodajalec skleneta posebno pogodbo o zaposlitvi (Bohinc, 2004, str. 328). Namreč delavec, ki dela polni delovni čas, sme izjemoma skleniti pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z drugim delodajalcem, vendar največ za osem ur na teden, po poprejšnjem soglasju delodajalcev, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, če gre za opravljanje deficitarnih poklicev po podatkih Zavoda za zaposlovanje ali za opravljanje vzgojno-

izobraževalnih, kulturno umetniških in raziskovalnih del. Določitev načina uresničevanja pravic in obveznosti iz tega delovnega razmerja glede na pravice in obveznosti delavca pri delodajalcih, pri katerih je zaposlen s polnim delovnim časom, je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi

po prejšnjem stavku. Delavcu, ki sklene takšno pogodbo o zaposlitvi, ta pogodba preneha veljati v skladu z ZDR, po poteku dogovorjenega časa ali če so umaknjena soglasja delodajalcev, kjer je delavec v delovnem razmerju s polnim delovnim časom (ZDR, 146. člen).

Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem obvesti delavce, in sicer v pisni obliki najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa, in sindikate pri delodajalcu. Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upošteva potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu. Zaradi narave ali organizacije dela ali potreb uporabnikov je delovni čas lahko neenakomerno razporejen. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Pri neenakomerni razporeditvi ter začasni prerazporeditvi delovnega časa se upošteva polni delovni čas kot povprečna delovna obveznost v obdobju, ki ne sme biti daljše od šest mesecev. Določba 145. člena ZDR o prepovedi dela preko polnega delovnega časa velja tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa (ZDR, 147. člen).

Člen 148 ZDR ureja tako imenovani preračun delovnega časa: določa, da se delavcu, ki opravlja delo v neenakomerni razporeditvi delovnega časa ali začasni razporeditvi delovnega časa in ki v času pred prenehanjem delovnega razmerja med koledarskim letom opravi več ur dela, kot je določeno za delo s polnim delovnim časom, na njegovo zahtevo več opravljene ure preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom. Tako izračunani delovni dnevi se štejejo v delavčevo delovno dobo, kot če bi jih prebil na delu. Skupna delovna doba v koledarskem letu ne sme presežati 12 mesecev (Bohinc, 2004, str. 329).

**Nočno delo** je za delavce obremenjujoče, saj je dokazano, da je človeško telo ponoči bolj dovzetno za vplive iz okolja in za obremenilne oblike organizacije dela. Dolgotrajno nočno delo lahko škodljivo vpliva na zdravje delavcev in ogrozi tudi varnost na delovnem mestu. Prav zaradi navedenega je nočno delo predmet urejanja v mednarodnih dokumentih, sprejetih v okviru Sveta Evrope, Evropske skupnosti in MOD. Cilj teh dokumentov je zaščita delavcev, ki opravljajo nočno delo. Z ESL je naložena obveznost, da države zagotovijo delavcem, ki opravljajo nočno delo, določene ugodnosti zaradi posebne narave nočnega dela. Takemu urejanju sledi tudi Direktiva Sveta 94/33/ES z dne 22. junija 1994 o varstvu mladih ljudi pri delu in Direktiva 2003/88/ES Evropskega

parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Negativni vpliv na zdravje delavcev, ki delajo ponoči, je še toliko močnejši, če predstavlja nočno delo večji del njihovega delovnega časa, kot tudi če gre za delavce, ki sodijo v katero od rizičnih skupin. Prav zaradi tega ZDR določa minimalne varstvene ukrepe, ki jih morajo zagotoviti delodajalci, ki želijo uvesti nočno delo. Posebej so varovane kategorije delavcev, katerim bi dodatne delovne obremenitve v zvezi z delom ponoči povzročile določene težave (Krašovec, 2008, str. 546-549).

Kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se v tem primeru šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne. Delodajalec mora na zahtevo inšpekcije za delo posredovati podatke o nočnem delu delavcev, zlasti o številu delavcev, ki delajo ponoči več kot tretjino delovnega časa, o številu delavcev, ki delajo ponoči na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, o številu delavcev, ki delajo ponoči ločeno po spolu, ter o časovni opredelitvi nočne izmene (ZDR, 149. člen). ZDR v 150. členu v 1. odstavku uvaja pojem nočni delavec, predvsem glede na delež delovne obveznosti, ki jo opravlja ponoči, torej vsaj 3 ure oziroma vsaj tretjino polnega delovnega časa. Nočnim delavcem mora delodajalec zagotoviti (ZDR, 150. člen, 3. odstavek):

- daljši dopust (glede na tistega, ki jim pripada po zakonu),
- ustrezno prehrano,
- strokovno vodstvo delovnega oziroma proizvodnega procesa,
- možnost razporeditve ob poslabšanju zdravstvenega stanja na ustrezno delo podnevi,
- periodično izmenjavo delovnih izmen, s tem da sme delavec ene izmene delati ponoči najdlje en teden oziroma več, če s tem soglaša (ZDR, 150. člen, 4. odstavek).

Nočni delavci morajo imeti urejen prevoz na delo in z dela, sicer jih k temu delu ni možno razporediti (Bohinc, 2004, str. 331).

Dodatna zakonska omejitev je, da delovni čas nočnega delavca ne sme trajati povprečno več kot osem ur na dan, s tem da se omejitev ugotavlja v obdobju štirih mesecev. Delovni čas nočnega delavca, ki dela na delovnem mestu, na katerem iz ocene tveganja izhaja večja nevarnost za poškodbe ali zdravstvene okvare, ne sme trajati več kot osem ur na dan (Bohinc, 2004, str. 331).

152. člen ZDR navaja, da se mora delodajalec pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih. Z nočnimi delavci pa se mora posvetovati najmanj enkrat letno.

ZDR posebej ureja tudi nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu, upoštevajoč konvencijsko pravo in pravo EU. V industriji in gradbeništvu lahko delodajalec po 153. členu, 1. odstavek ZDR v nočnem delu zaposluje ženske le v posebej zakonsko taksativno dopustnih primerih (Bohinc, 2004, str. 332). Delodajalec s področja industrije ali gradbeništva lahko na nočnem delu zaposluje delavke le v primerih (ZDR, 153. člen, 1. odstavek):

- če gre za članice njegove družine,
- če delavke opravljajo vodilno delo ali vodijo delovne enote ali opravljajo delo v zvezi z zagotavljanjem varnosti, zdravja ali socialnega varstva delavcev,
- če je tako delo nujno potrebno zaradi višje sile ali da se prepreči škoda na surovinah ali drugem hitro pokvarljivem materialu; o takem nočnem delu mora delodajalec v 24 urah po uvedbi obvestiti pristojnega inšpektorja za delo,
- če je tako delo v nacionalnem interesu predhodno odobril minister, pristojen za delo.

Zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih ali socialnih razlogov se lahko v dejavnosti industrije ali gradbeništva s soglasjem ministra, pristojnega za delo, uvede nočno delo delavk (ZDR, 153. člen, 2. odstavek):

1. v določeni dejavnosti ali poklicu, pod pogojem, da so se o tem sporazumeli ali soglašali reprezentativni sindikat in združenje delodajalcev,
2. pri enem ali več delodajalcih, ki niso vključeni v odločitev iz 1. točke tega odstavka, pod pogojem:
  - da je sklenjen sporazum med sindikati pri delodajalcu in delodajalcem,
  - da je izvedeno posvetovanje med delodajalcem(ci) ter združenjem delodajalcev in reprezentativnim sindikatom v dejavnosti,
3. pri določenem delodajalcu, ki ni vključen v odločitev iz 1. točke tega odstavka niti ni sklenjen sporazum po 2. točki tega odstavka, pod pogojem:
  - da je zahtevano mnenje sindikatov pri delodajalcu, reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev,
  - da inšpektor za delo predhodno preveri izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela.

Minister, pristojen za delo, izda delodajalcu soglasje za nočno delo delavk v primeru iz 3. točke prejšnjega odstavka najdlje za dobo enega koledarskega leta. Minister, pristojen za delo, odvzame soglasje za nočno delo delavk po prejšnjem odstavku, če ne obstajajo več pogoji, na podlagi katerih je bilo soglasje izdano (ZDR, 153. člen, 3. odstavek).

#### **4.2.4 Odmori in počitki, letni dopust, druge odsotnosti z dela in obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin**

Namen zagotovitve minimalnega **odmora oziroma počitka** je preprečevanje pretiranega izčrpavanja delavčeve delovne sposobnosti ter zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Za počitek se šteje vsako obdobje, ki ni delovni čas, ko delavec ne opravlja nobenih aktivnosti povezanih s svojim delom. Minimalne zahteve v zvezi z odmori in počitki niso določene le v Direktivi 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ampak tudi v Konvenciji MOD št. 14 o tedenskem odmoru v industrijskih podjetjih, v Konvenciji MOD št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih, pa tudi v ESL (Krašovec, 2008, str. 570).

Delavec, ki dela polni delovni čas, ima med dnevnim delom pravico do odmora, ki traja 30 minut. Delavec, ki dela krajši delovni čas (v skladu s 64. členom, ki govori o krajšem delovnem času, in 66. členom, ki govori o krajšem delovnem času v posebnih primerih), vendar najmanj štiri ure na dan, ima pravico do odmora med dnevnim delovnim časom v sorazmerju s časom, prebitim na delu. Dolžina odmora pa se v primeru neenakomerne razporeditve ali začasne prerazporeditve delovnega časa določi sorazmerno dolžini dnevnega delovnega časa. Odmor se lahko določi šele po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega časa. Čas odmora med dnevnim delom se všteva v delovni čas (ZDR, 154. člen).

Delavec ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 12 ur. Delavec, ki mu je delovni čas neenakomerno razporejen ali začasno prerazporejen, ima v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja nepretrgoma najmanj 11 ur (ZDR, 155. člen). V obdobju sedmih zaporednih dni pa ima, poleg pravice do dnevnega počitka iz prejšnjega člena, pravico do počitka v trajanju najmanj 24 neprekinjenih ur. Če mora delavec zaradi objektivnih, tehničnih in organizacijskih razlogov delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi tedenski počitek na kakšen drug dan v tednu. Minimalno trajanje tedenskega počitka, določeno v prvem stavku 156. člena, se upošteva kot povprečje v obdobju 14 zaporednih dni (ZDR, 156. člen). Dan tedenskega počitka je praviloma nedelja (Bohinc, 2004, str. 335).

Pravica do plačanega **letnega dopusta** je ena od temeljnih pravic delavca iz delovnega razmerja. Z letnim dopustom se delavcu zagotavlja odsotnost od dela, katerega namen je prekinitev opravljanja delovnih obveznosti zaradi počitka in rekreacije. Letni dopust je namenjen izrabi prostega časa v skladu s potrebami delavca ter njegove družine. Pri tem, kdaj lahko delavec koristi letni dopust, pa je potrebno upoštevati tudi potrebe delovnega procesa. Zagotavljanje letnega dopusta in njegova pravilna izraba je tudi v javnem interesu, ker omogoča regeneracijo delavčevega zdravja in delavčevih zmožnosti za delo v prihodnjem obdobju in tako zmanjšanje možnosti za nastanek nesreč pri delu, poklicnih bolezni in invalidnosti delavcev. Letni dopust tako predstavlja čas, ki ga

delavec preživi v prijetnem in dostopnem okolju, istočasno pa obnavlja svoje sposobnosti in moči za nadaljnje kvalitetno in produktivno delo na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Pravica do plačanega letnega dopusta je urejena tudi na mednarodni ravni s Konvencijo MOD št. 132 o plačnem letnem dopustu, ESL in z Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (Krašovec, 2008, str. 586-587).

Delavec ima pravico do letnega dopusta v posameznem koledarskem letu, ki ne more biti krajši kot štiri tedne, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega. Minimalno število dni letnega dopusta delavca je odvisno od razporeditve delovnih dni v tednu za posameznega delavca. Pravico do najmanj treh dodatnih dni letnega dopusta imajo starejši delavec <sup>27</sup>, invalid <sup>28</sup>, delavec z najmanj 60% telesno okvaro in delavec, ki neguje in varuje otroka s telesno ali duševno prizadetostjo. Delavec ima tudi pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta za vsakega otroka, ki še ni dopolnil 15 let starosti (ZDR, 159. člen). Ta pravica gre tako delavcu kot tudi delavki in ne glede na to, ali delavec oziroma delavka z otrokom živi ali ne (Krašovec, 2008, str. 590). Daljše trajanje letnega dopusta pa se lahko določi s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec je dolžan delavce najkasneje do 31. marca pisno obvestiti o odmeri letnega dopusta za tekoče koledarsko leto. Prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela se ne všttevajo v dneve letnega dopusta. Letni dopust pa se določa in izrablja v delovnih dnevih. Kot dan letnega dopusta se šteje vsak delovni dan, ki je po razporeditvi delovnega časa pri delodajalcu za posameznega delavca določen kot delovni dan (ZDR, 160. člen).

Delavec pridobi pravico do celotnega letnega dopusta, ko mu preteče čas nepretrganega delovnega razmerja, ki ne sme biti daljši od šestih mesecev, ne glede na to, ali delavec dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega (ZDR, 161. člen). V primeru, da je čas nepretrganega delovnega razmerja krajši od časa, v katerem delavec pridobi pravico do izrabe celotnega plačanega letnega dopusta, ima delavec po 162. členu, 1. odstavek, ZDR pravico do izrabe 1/12 letnega dopusta za vsak mesec dela v posameznem koledarskem letu:

- če v koledarskem letu, v katerem je sklenil delovno razmerje, ni pridobil pravice do celotnega letnega dopusta,
- če mu preneha delovno razmerje pred potekom roka, po preteku katerega bi pridobil pravico do celotnega letnega dopusta,
- če mu delovno razmerje v tekočem koledarskem letu preneha pred 1. julijem.

---

<sup>27</sup> Delavec mora biti starejši od 55 let.

<sup>28</sup> Imeti mora priznano invalidnost II. ali III. kategorije oziroma si pridobiti status invalida na podlagi Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov.

Če delavec med koledarskim letom sklene pogodbo o zaposlitvi z drugim delodajalcem, mu je vsak delodajalec dolžan zagotoviti izrabo sorazmernega dela dopusta glede na trajanje zaposlitve delavca pri posameznem delodajalcu v tekočem koledarskem letu, razen če se delavec in delodajalec dogovorita drugače. Pri izračunavanju sorazmernega dela letnega dopusta se najmanj polovica dneva zaokroži na cel dan letnega dopusta (ZDR, 162. člen, 2. in 3. odstavek). Gre se za to, da se decimalni del plačanega letnega dopusta matematično zaokroži. To pomeni, da se 0,001 do 0,499 zaokroži navzdol na celo število, 0,500 do 0,999 pa navzgor na celo število (Krašovec, 2008, str. 598).

Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih s tem, da mora en del trajati najmanj dva tedna. Delodajalec je dolžan delavcu zagotoviti izrabo letnega dopusta do konca tekočega koledarskega leta, delavec pa je dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna, preostanek letnega dopusta pa v dogovoru z delodajalcem do 30. junija naslednjega leta. Delavec ima pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 30. junija naslednjega koledarskega leta, če je v koledarskem letu, v katerem mu je bil odmerjen dopust, delal vsaj šest mesecev. Ob prenehanju delovnega razmerja je delodajalec dolžan dati delavcu potrdilo o izrabi letnega dopusta (ZDR, 164. člen). Letni dopust se izrablja upoštevaje potrebe delovnega procesa ter možnosti za počitek in rekreacijo delavca ter upoštevaje njegove družinske obveznosti. Starši šoloobveznih otrok imajo pravico izrabiti najmanj teden dni letnega dopusta v času šolskih počitnic. Delavec ima prav tako pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer mora obvestiti delodajalca najkasneje tri dni pred izrabo. Delodajalec pa lahko delavcu odreče izrabo letnega dopusta po drugem in tretjem stavku 165. člena, če bi odsotnost delavca resneje ogrozila delovni proces (ZDR, 165. člen). ZDR še v 166. členu določa, da je ničen kakršen koli sporazum, s katerim bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta ali do odškodnine za neizrabljen letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja. Izraba letnega dopusta je torej pravica in dolžnost delavca, ki se ji ni mogoče odreči ali zamenjati za denarno odmeno (Bohinc, 2004, str. 340).

V nadaljevanju bodo predstavljene **druge odsotnosti z dela** oziroma okoliščine, ki opravičujejo odsotnost delavca z dela.

Delavec ima pravico do plačane odsotnosti z dela do skupaj največ sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu zaradi osebnih okoliščin. Za vsak posamezni primer lastne poroke, smrti zakonca oziroma osebe, ki je zadnji dve leti živela z delavcem v življenjski skupnosti, ki je po predpisih o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo, ali smrti otroka, posvojenca ali pastorka, smrti staršev - oče, mati, očim, mačeha, posvojitelj, hujše nesreče, ki zadane delavca, ima delavec pravico do plačane odsotnosti z dela najmanj en delovni dan (ZDR, 167. člen).

V času odsotnosti z dela je delavec upravičen do plačila nadomestila plače v skladu z določbo 137. člena ZDR – 100 - odstotna osnova, pri čemer predstavlja osnovo povprečna plača v zadnjih treh mesecih. Navedeno pomeni, da gre plačilo nadomestila

plače zaradi odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin v breme delodajalca (Krašovec, 2008, str. 611).

Delavec ima pravico do odsotnosti z dela ob praznikih Republike Slovenije, ki so določeni kot dela prosti dnevi, in ob drugih z zakonom določenih dela prostih dnevih. Ta pravica se delavcu lahko omeji, če delovni oziroma proizvodni proces poteka nepretrgano ali narava dela zahteva opravljanje dela tudi na praznični dan (ZDR, 168. člen). Iz navedenih razlogov je delavec, ki na tak dan dela, upravičen do dodatka k plači (Krašovec, 2008, str. 613).

Delavec je upravičen do odsotnosti z dela v primerih začasne nezmožnosti za delo zaradi bolezni ali poškodbe in v drugih primerih v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju. Delavec ima pravico tudi do odsotnosti z dela zaradi darovanja krvi na dan, ko prostovoljno daruje kri. V tem primeru izplača delodajalec nadomestilo plače delavcu v breme zdravstvenega zavarovanja (ZDR, 169. člen).

Pravico do odsotnosti z dela ima tudi delavec zaradi opravljanja neprofesionalne funkcije, v katero je izvoljen na neposrednih državnih ali lokalnih volitvah, volitvah v Državni svet Republike Slovenije, funkcije oziroma dolžnosti, v katero je imenovan s strani sodišča, delavec, ki sodeluje v Ekonomsko - socialnem svetu ali v organih, ki so na podlagi zakona sestavljeni iz predstavnikov socialnih partnerjev, ter delavec, ki je pozvan k opravljanju obrambnih dolžnosti, vojaške dolžnosti, vključno z usposabljanjem v pogodbeni rezervi Slovenske vojske, ter dolžnosti zaščite reševanja in pomoči v skladu z zakonom, razen v primeru vpoklica na obvezno ali prostovoljno služenje vojaškega roka, opravljanja nadomestne civilne službe oziroma usposabljanja za opravljanje nalog v rezervni sestavi policije, vpoklica pogodbenega pripadnika rezervne sestave Slovenske vojske k opravljanju vojaške službe v miru ter poziva ali napotitve na opravljanje nalog zaščite, reševanja in pomoči pogodbenega pripadnika Civilne zaščite ali je brez krivde poklican k upravnim ali sodnim organom (ZDR, 170. člen). V tem členu so urejeni primeri, ko delavec opravlja neprofesionalne funkcije in ko mu zaradi izvolitve v organ oziroma v funkcijo delovno razmerje ne preneha. V tem primeru prav tako ne nastopi suspenz pogodbe o zaposlitvi (Krašovec, 2008, str. 617).

V primerih naravnih ali drugih nesreč, če se taka nesreča pričakuje ali v drugih **izjemnih okoliščinah**, ko je ogroženo življenje in zdravje ljudi ali premoženje delodajalca, se lahko vrsta ali kraj opravljanja dela, določenega s pogodbo o zaposlitvi, začasno spremenita tudi brez soglasja delavca, vendar le, dokler trajajo take okoliščine (ZDR, 171. člen). S tem členom je dopustna izjema, na podlagi katere je delavec dolžan v določenih primerih (ne glede na vsebino pogodbe o zaposlitvi) opravljati tudi drugo delo oziroma delo, ki ni bilo dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi. Namen tega inštituta je preprečitev ali omilitev posledic naravnih ali drugih nesreč (Krašovec, 2008, str. 619).

## **4.2.5 Izobraževanje**

Pravica do **izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja** je v ZDR vnesena na podlagi mednarodnih aktov, ki zavezujejo Republiko Slovenijo, in sicer ESL, Konvencije MOD št. 140 o plačanem letnem dopustu za izobraževanje in Konvencije MOD št. 142 o poklicnem usmerjenju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti (Krašovec, 2008, str. 621-623).

Delavec ima tako pravico in dolžnost do stalnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v skladu s potrebami delovnega procesa, z namenom ohranitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ohranitve zaposlitve ter povečanja zaposljivosti. Delodajalec je dolžan zagotoviti izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje delavcev, če tako zahtevajo potrebe delovnega procesa ali če se je z izobraževanjem, izpopolnjevanjem ali usposabljanjem možno izogniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga. V skladu s potrebami izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja delavcev ima delodajalec pravico delavca napotiti na izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, delavec pa ima pravico, da sam kandidira. Trajanje in potek izobraževanja ter pravice pogodbenih strank med izobraževanjem in po njem se določijo s pogodbo o izobraževanju oziroma s kolektivno pogodbo (ZDR, 172. člen). Pravica delavca do izobraževanja, izpopolnjevanja oziroma usposabljanja ni absolutna, prav tako delodajalec ni vsakemu delavcu dolžan omogočiti izobraževanje, izpopolnjevanje oziroma usposabljanje. ZDR veže to pravico delavca oziroma dolžnost delodajalca na interese in potrebe delovnega procesa (Krašovec, 2008, str. 625).

Delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim odstavkom, kot tudi delavec, ki se izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v lastnem interesu, ima pravico do odsotnosti z dela zaradi priprave oziroma opravljanja izpitov. Če s kolektivno pogodbo, pogodbo o zaposlitvi ali posebno pogodbo o izobraževanju ta pravica ni podrobneje določena, ima delavec pravico do odsotnosti z dela ob dnevih, ko prvič opravlja izpite. Če se delavec izobražuje, izpopolnjuje ali usposablja v skladu s prejšnjim odstavkom, ima pravico do plačane odsotnosti z dela po prejšnjem stavku (ZDR, 173. člen). Minimalni delovnopравни standard pa ne obsega pravice delavca do odsotnosti z dela zaradi priprave na izpit (predavanja, seminarske vaje, individualne priprave na izpit) (Krašovec, 2008, str. 633).

## **4.3 ODGOVORNOST**

### **4.3.1 Disciplinska odgovornost**

Med številnimi oblikami odgovornosti, ki se prepletajo v delovnem razmerju, je gotovo najpomembnejša in daleč najpogostejša disciplinska odgovornost. Delavec v delovnem

razmerju nima samo pravic, pač pa tudi obveznosti in s tem tudi odgovornost do drugih delavcev in do organizacije. Če delavec te obveznosti krši, mora biti odgovoren. Delodajalec organizira, vodi in nadzoruje delovni proces ter je hkrati tudi odgovoren za varnost in zdravje vseh delavcev kot tudi za varno in ustrezno delovno okolje, ki delavcem zagotavlja dostojanstvo pri delu. Prav iz tega izhaja pravica delodajalca, da delavce, ki ne spoštujejo svojih obveznosti in odgovornosti, disciplinsko sankcionira (Krašovec, 2008, str. 634).

Delavec je torej dolžan izpolnjevati pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja. Za kršitev te obveznosti je delavec disciplinsko odgovoren (ZDR, 174. člen). Disciplinsko odgovornemu delavcu lahko delodajalec izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti (ZDR, 175. člen, 1. odstavek). Glede na to, da ZDR določitev disciplinskih sankcij predvideva le v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti, bi bila določitev disciplinskih sankcij v kakršni koli drugi kolektivni pogodbi (splošni oziroma na ravni podjetja) v nasprotju z ZDR (Krašovec, 2008, str. 641). Disciplinska sankcija pa ne sme trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca. Sklep delodajalca o izrečenih denarni kazni, zoper katerega delavec ni zahteval arbitražnega ali sodnega varstva, je izvršilni naslov (ZDR, 175. člen, 2. in 3. odstavek). Disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja delodajalec - fizična oseba, oziroma če je delodajalec pravna oseba, osebe, določene v 18. členu ZDR (ZDR, 176. člen).

V disciplinskem postopku mora delodajalec delavcu vročiti pisno obdolžitev ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor. Pisno obdolžitev mora delodajalec delavcu vročiti na način, kot ga določa 180. člen ZDR. V disciplinskem postopku mora delodajalec omogočiti zagovor delavcu, razen če le-ta to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba (ZDR, 177. člen). Zagovor delavca je ena od temeljnih pravic delavca v disciplinskem postopku. Za uveljavljanje pravice do zagovora (pravice do izjave) pa je temeljnega pomena tudi obveščeno delavca o kršitvah delovne discipline, ki se mu očita. Pravica do obveščenoosti je temeljni postulat, ki delavcu omogoča učinkovito obrambo. Seveda delavca ni moč siliti, da se v disciplinskem postopku brani, na drugi strani pa mu je potrebno omogočiti učinkovito obrambo (Krašovec, 2008, str. 647).

Pri izbiri disciplinske sankcije mora delodajalec upoštevati stopnjo krivde, pomembne subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, in individualne lastnosti delavca (ZDR, 178. člen). Tu je določeno načelo subjektivne določitve sankcije za disciplinsko kršitev. Načelo individualizacije disciplinskega ukrepa pomeni prilagoditev disciplinskega ukrepa teži in vrsti storjene disciplinske kršitve, osebnostnim lastnostim disciplinskega kršitelja ter subjektivnemu odnosu disciplinskega kršitelja do disciplinske kršitve, tako da bo dosežen namen disciplinskega kaznovanja (Krašovec, 2008, str. 652). Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o uvedbi disciplinskega postopka in kršitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Sindikat lahko poda svoje mnenje v roku osmih dni in mora svoje eventualno mnenje obrazložiti.

Delodajalec mora pisno mnenje sindikata obravnavati v roku osmih dni in se opredeliti do navedb (ZDR, 179. člen). Delodajalec mora zagotoviti sodelovanje sindikata v disciplinskem postopku v primerih dveh kumulativno izpolnjenih pogojev, in sicer da je delavec član sindikata in da je delavec pisno zahteval, da se sindikat obvesti o postopku in hkrati tudi navedel, kateri sindikat naj se obvesti (Krašovec, 2008, str. 654).

Sklep o disciplinski odgovornosti mora vsebovati izrek, obrazložitev in pravni pouk. Delodajalec ga mora delavcu vročiti osebno, praviloma v prostorih delodajalca oziroma na naslovu prebivališča, s katerega delavec dnevno prihaja na delo. Sklep o disciplinski odgovornosti vroča delodajalec delavcu po pravilih pravnega postopka, razen če delavec nima stalnega ali začasnega prebivališča v Republiki Sloveniji. V tem primeru se sklep o disciplinski odgovornosti objavi na oglasnem mestu na sedežu delodajalca. Po preteku osem dni se šteje vročitev za opravljeno. Sklep o disciplinski odgovornosti mora delodajalec poslati v vednost sindikatu, katerega član je delavec ob uvedbi postopka (ZDR, 180. člen). O delavčevi disciplinski odgovornosti odloči delodajalec oziroma disciplinski organ na podlagi dokazov, s katerimi razpolaga. Delodajalec lahko o delavčevi disciplinski odgovornosti odloči tako, da postopek ustavi, delavca oprosti kršitve delovne discipline ali spozna delavca za odgovornega disciplinske kršitve (Krašovec, 2008, str. 656).

Uvedba disciplinskega postopka zastara v enem mesecu od dneva, ko se je izvedelo za kršitev storilca oziroma v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena. Vodenje disciplinskega postopka zastara v treh mesecih od uvedbe postopka, to je od vročitve obdolžitve delavcu po 177. členu ZDR. Zastaralni rok ne teče v času postopka pred delovnim sodiščem. Izvršitev disciplinske sankcije zastara v 30 dneh po vročitvi sklepa (ZDR, 181. člen). Zastaranje je pravni inštitut, katerega namen je zavarovanje delavčeve osebnosti oziroma pravica pred uveljavljanjem oziroma ugotavljanjem odgovornosti za kršitve delovne discipline v primeru, ko je kršitev časovno oddaljena. Posledica zastaranja oziroma potekov rokov za uvedbo ter vodenje disciplinskega postopka oziroma izvršitev disciplinskega ukrepa je, da po izteku roka ni več dovoljeno disciplinskega postopka uvesti niti voditi naprej, oziroma izrečene disciplinske sankcije izvršiti (Krašovec, 2008, str. 662).

#### **4.3.2 Odškodninska odgovornost**

Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti. Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil. Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, pa so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih. Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni (ZDR, 182. člen). Za odškodninsko

odgovornost pa morajo biti po načelih odškodninskih obveznosti izpolnjene naslednje predpostavke oziroma pogoji (Krašovec, 2008, str. 665-666):

- škodno dejstvo – da je škoda sploh nastala oziroma da jo naš pravni red priznava kot pravno relevantno škodo, škoda pa mora nastati na delu oziroma v zvezi z delom,
- škoda mora biti povzročena s protipravnim (nedopustnim) ravnanjem – ravnanje, iz katerega izvira nastala škoda, mora biti v nasprotju z načelom vesti in poštenja oziroma v nasprotju z navodili, ki jih je dobil delavec za delo,
- obstajati mora vzročna zveza med škodnim dogodkom (ravnanjem delavca) in nastalo škodo,
- obstajati mora določena stopnja odgovornosti delavca – delavec mora škodo povzročiti namenoma (z naklepom) ali iz hude malomarnosti.

Vse navedene predpostavke morajo biti podane kumulativno, sicer ni možno zaključiti, da je delavec odgovoren za nastalo škodo (Krašovec, 2008, str. 666).

Odškodnina se po 183. členu ZDR lahko zmanjša ali pa se delavca lahko oprosti njenega plačila, če je zmanjšanje ali oprostitev plačila primerna glede na (Krašovec, 2008, str. 670):

- delavčevo prizadevanje za odpravo škode – pomeni odpravo celotne škode oziroma delavčevo prizadevanje za kar se da čim večji obseg znižanja škode,
- odnos do dela – ker je to širok pojem, so vanj zagotovo zaobseženi kakovost ter obseg dela, hitrost pri opravljanju delovnih nalog, odnos do dela in do sodelavcev ter strank ter druge subjektivne lastnosti delavca ter prizadevanja, ki so povezana z delom,
- delavčevo gmotno stanje – gmotno stanje delavca ne obsega le njegovega finančnega in premoženjskega položaja, kot so višina plače oziroma dohodkov na družinskega člana, stanje ter premoženje, temveč je potrebno upoštevati tudi obveznosti delavca do preživljanja oseb, ki jih je po zakonu dolžan preživljati, oziroma druge obveznosti, ki bremenijo delavca.

Če je delavcu povzročena škoda pri delu ali v zvezi z delom, mu jo mora povrniti delodajalec po splošnih pravilih civilnega prava. Odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja (ZDR, 184. člen). Kot rečeno, je delodajalec delavcu odgovoren za nastalo škodo le, če je bila ta delavcu povzročena pri delu ali v zvezi z delom. Škoda je storjena pri delu, če je neposredni povzročitelj škode deloval v zvezi z nalogami, ki so mu bile naložene v okviru dejavnosti ali pristojnosti delodajalca. Ni bistven obstoj delovnega razmerja, tudi ne, da je škoda povzročena med delovnim časom in v delovnem prostoru. Bistvena je vsebinska povezava med dejavnostjo delodajalca in dejanjem delavca, zaradi katerega je prišlo do škode. Tako je sodišče že večkrat odločilo, da je treba šteti, da je bila škoda povzročena pri delu ali v zvezi z delom, če je bila povzročena na poti na delo ali z dela, pri uporabljanju neurejenih bližnjic za prehod

od enega obrata do drugega, vendar vselej le, če so bili izpolnjeni tudi vsi pogoji za objektivno ali krivdno odškodninsko odgovornost delodajalca (Končina, 2004, str. 279). Če bi ugotavljanje višine dejanske škode povzročilo nesorazmerne stroške, se odškodnina lahko odmeri v pavšalnem znesku, določenem s kolektivno pogodbo (ZDR, 185. člen). Pavšalne odškodnine pa ni dopustno določiti za škodo, ki nastane delavcu zaradi kršitve prepovedi diskriminacije (7. odstavek 6. člena ZDR) in delavcu v primeru nezagotavljanja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem (3. odstavek 45. člena ZDR) (Krašovec, 2008, str. 675).

## 5 UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

### 5.1 UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC, OBVEZNOSTI IN ODGOVORNOSTI DELAVCA

V poglavju o uveljavljanju in varstvu pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja zakonodajalec ureja postopek predsodnega in sodnega varstva pravic delavcev ter zastaranje terjatev iz delovnega razmerja. V zvezi s postopkom varstva pravic in sodnim varstvom je treba opozoriti na bistveno novost, ki jo prinaša nov ZDR v primerjavi s prejšnjo ureditvijo. ZDR namreč ne določa dvostopenjskega predsodnega uveljavljanja pravic in odgovornosti iz delovnega razmerja. Z ZDR je tako uveljavljanje pravic poenostavljeno, predvsem pa prilagojeno pogodbeni naravi delovnega razmerja (po Krašovcu, 2008, str. 733).

Opozoriti je treba tudi na ZDSS, ki je osrednji zakon glede sodnega varstva za primere delovnih sporov. Na podlagi 5. člena ZDSS je delovno sodišče pristojno za reševanje individualnih delovnih sporov, torej sporov med posameznim delavcem in delodajalcem, sporov iz pravnega razmerja, ki nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. ZDSS v 19. členu določa subsidiarno uporabo Zakona o pravnem postopku (v nadaljevanju ZPP), ki ga je potrebno tudi upoštevati (Krašovec, 2008, str. 733-734).

V zadnjem času se poudarja pomen spodbujanja različnih alternativnih načinov reševanja delovnih sporov, vključno s pomirjanjem, posredovanjem in arbitražo. ZDR v tej zvezi vsebuje določbo, ki je v dosedanji delovni zakonodaji ni bilo: posebna določba 205. člena je posvečena vprašanju ureditve arbitraže za individualne delovne spore. Kljub temu da je možnost arbitražnega urejanja individualnih delovnih sporov urejena že od leta 2003, pa do danes v praksi še ni zaživela (po Krašovcu, 2008, str. 734).

#### 5.1.1 Uveljavljanje pravic pri delodajalcu

Uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo ureja **204. člen ZDR**. V tem členu je urejen postopek, ki mora biti izveden pri delodajalcu, da je sploh dopustno sodno varstvo.

V primeru, da delavec meni, da mu delodajalec krši pravice oziroma ne izpolnjuje dogovorjenih obveznosti, mora delavec najprej zahtevati od delodajalca odpravo kršitev oziroma izpolnitev obveznosti. Šele če delodajalec tega ne izpolni, lahko delavec zahteva varstvo pred delovnim sodiščem. Zahteva, s katero delavec zahteva odpravo kršitev oziroma izpolnitev obveznosti, mora biti pisna. Zahteva je sicer lahko tudi ustna, vendar če delodajalec kršitev ne odpravi oziroma obveznosti ne izpolni, delavec ne bi mogel

uveljavljati varstva pred delovnim sodiščem. Drugačne obličnostne zahteve niso določene. Vsekakor pa bo zahteva, s katero delavec zahteva odpravo kršitev oziroma izpolnitev obveznosti, morala vsebovati podatke o delavcu ter navedbo pravic, ki so kršene, oziroma obveznosti, ki jih delodajalec ni izpolnil. Delavec lahko vloži zahtevo za varstvo pravic za katerokoli pravico oziroma neizpolnjeno obveznost delodajalca, ki mu pripada na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, kolektivnih pogodb (tudi aktov delodajalca, kadar jih ta lahko sprejme) ter zakonov (ne samo ZDR, temveč tudi drugih zakonov, ki urejajo pravice in obveznosti v zvezi z delovnim razmerjem) (Krašovec, 2008, str. 735-736).

Po prejemu zahteve za varstvo pravic oziroma izpolnitev obveznosti ima delodajalec osem dni časa, da se ustrezno odzove oziroma da odloči o vloženi zahtevi. Ta rok prične teči naslednji dan po tem, ko prejme delavčevo zahtevo. Delodajalec bo to obveznost lahko izpolnil tako, da bo v tem roku (osem delovnih dni) delavcu omogočil izrabo določene pravice oziroma da bo izpolnil svojo obveznost, lahko pa tudi tako, da bo v roku osmih delovnih dni delavcu izdal pisni odgovor na njegovo zahtevo. Če delavec z odgovorom ne bo zadovoljen oziroma bo še vedno menil, da delodajalec ne izpolnjuje svojih obveznosti oziroma krši njegove pravice, lahko v nadaljnjih tridesetih (koledarskih) dneh vloži tožbo na delovnem sodišču. Tridesetdnevni rok za vložitev tožbe začne teči naslednji dan po vročitvi odgovora delodajalca. Če delodajalec o zahtevi za varstvo pravic oziroma izpolnitev obveznosti ne bo odločil v roku osmih delovnih dni, lahko delavec po poteku tega roka s tožbo zahteva varstvo pri delovnem sodišču. Tridesetdnevni rok za vložitev tožbe na delovnem sodišču je prekluziven rok, kar pomeni, da bo delavec s potekom tega roka izgubil pravico do sodnega varstva (Krašovec, 2008, str. 736-737).

Delavec oziroma delodajalec lahko tudi predlaga posredovanje inšpektorja za delo v sporu, če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve. Če je posredovanje predlagal le delavec ali le delodajalec, inšpektor za delo najprej pridobi soglasje druge stranke za reševanje spora s posredovanjem. Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem z namenom, da delavec in delodajalec sporazumno rešita spor, vendar lahko posreduje le do izvršljive arbitražne odločitve o spornem vprašanju oziroma do odločitve sodišča prve stopnje o spornem vprašanju. Sporazum o razrešitvi spornega vprašanja med delavcem in delodajalcem pa ne sme nasprotovati morali ali prisilnim predpisom. Sporazum je hkrati tudi izvršilni naslov (ZDR, 228. člen).

ZDR določa tudi posebna pravila v zvezi s pravico do sodnega varstva, in sicer navaja primere, ko delodajalec (brez zahteve za varstvo pravic oziroma izpolnitev obveznosti) odloči o pravicah oziroma obveznostih delavca. Gre za primere odpovedi pogodbe o

zaposlitvi oziroma drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi <sup>29</sup> kot tudi za odločitve o disciplinski odgovornosti. Tudi v tem primeru ima tridesetdnevni rok prekluzivno naravo, kar pomeni, da bo delavec s potekom tega roka izgubil pravico do sodnega varstva. Posebej pa Krašovec opozarja, da lahko delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas, pa meni, da je ta sklenjena v nasprotju z zakonom in bi morala biti sklenjena za nedoločen čas, varuje pravice na naslednji način (Krašovec, 2008, str. 737):

- v času trajanja pogodbe mora delavec najprej zahtevati odpravo kršitve pravic. Delavec ima tako pravico do sodnega varstva šele po tem, ko je delodajalec zavrnil njegovo zahtevo ali pa v primeru, ko delodajalec v roku osmih delovnih dni na zahtevo ni odgovoril,
- po prenehanju delovnega razmerja pa lahko v roku tridesetih dni uveljavlja neposredno sodno varstvo na sodišču.

Na tem mestu je potrebno opozoriti tudi na določbe ZDR, ki urejajo ničnost in izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi (členi od 12 do 14). V teh določbah je drugače urejena pravica do sodnega varstva, kot pa je to določeno v 204. členu ZDR. Na podlagi 3. odstavka 13. člena pravica do uveljavljanja ničnosti pred pristojnim delovnim sodiščem ne preneha. Na podlagi 2. in 3. odstavka 14. člena pa mora delavec zahtevati razveljavitev izpodbojne pogodbe o zaposlitvi v roku tridesetih dni od trenutka, ko je zvedel za razlog izpodbijanja, a v vsakem primeru po preteku enega leta od sklenitve pogodbe (Krašovec, 2008, str. 737-738).

Delavec lahko uveljavlja tudi denarno terjatev neposredno pred delovnim sodiščem. Delavec pri uveljavljanju denarne terjatve ni vezan na tridesetdnevni rok, ki je določen v drugem odstavku 204. člena ZDR, pač pa je vezan na petletni zastaralni rok (206. člen). Za razliko od prekluzivnih rokov, na katere mora sodišče paziti po uradni dolžnosti, sodišče pazi na zastaralne roke zgolj na podlagi ugovora strank. Glede teka in izteka zastaralnega roka, o nastopu pravnih posledic, o prepovedi pogodbene spremembe, o odpovedi zastaranju, o zadržanju zastaranja, o pretrganju zastaranja pa se v skladu z določbami 11. člena ZDR uporabljajo določbe od 335. do 370. člena OZ (Krašovec, 2008, str. 738).

ZDR nadalje v 204. členu ureja pravico do sodnega varstva neizbranega kandidata. Ta določba se navezuje na ureditev postopka izbire in sklenitve pogodbe o zaposlitvi (členi od 19 do 28). Varstvo neizbranega kandidata je omejeno le na diskriminacijo v postopku izbire (6. člen ter členi od 25 do 27). Pravico do sodnega varstva po 5. odstavku 204. člena torej ima le neizbran kandidat in še to le v primeru, če meni oziroma zatrjuje, da je bila kršena zakonska prepoved diskriminacije oziroma da zaradi tega v razpisnem

---

<sup>29</sup> Npr. s potekom časa, kadar je pogodba o zaposlitvi sklenjena za določen čas, s potekom veljavnosti delovnega dovoljenja ipd. (Krašovec, 2008, str. 737).

postopku ni bil izbran. V skladu z 28. členom ZDR je delodajalec dolžan pisno obvestilo poslati le v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi z enim od prijavljenih kandidatov. Neizbrani kandidat lahko s tožbo uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem v roku tridesetih dni po prejemu pisnega obvestila o neizbiri. Tridesetdnevni rok za vložitev tožbe na delovnem sodišču je prekluziven rok, kar pomeni, da bo delavec s potekom tega roka izgubil pravico do sodnega varstva (Krašovec, 2008, str. 738).

### 5.1.2 Arbitraža

Naslednja metoda za reševanje individualnih delovnih sporov pa je arbitraža. Arbitraža je zasebna, neuradna, sporazumna metoda za reševanje sporov, po kateri se pogodbene strani pisno strinjajo, da bodo spore predložile eni ali več nepristranskim osebam, ki bodo razsodile ter spor rešile s končno in obvezujočo odločbo. Druga definicija je tudi, da je arbitraža ali razsodišče nedržavno sodišče, ki jo sestavljajo ena ali več oseb, o katerih imenovanju se stranke sporazumejo in ji sporazumno ter prostovoljno zaupajo izdajo meritorne odločbe, ki jo zakon izenačuje s pravnomočno sodbo rednega sodišča. S sklenitvijo arbitražnega dogovora stranke izključijo pristojnost rednih sodišč (Ude, 2004, str. 23), vendar so sodišča še vedno pristojna za kontrolo arbitražne odločbe (Blaha, 2004, str. 273). Mirno in zunajsodno reševanje delovnih sporov lahko tudi razbremeni delovna sodišča (Galič, 2004, str. 420).

Izhodiščno vprašanje v zvezi z arbitražnim postopkom je vprašanje arbitrarnosti – o katerih zadevah arbitraža sploh sme odločati oziroma za katere vrste sporov stranke sploh lahko sklenejo arbitražni sporazum. ZPP arbitrarnost veže na okoliščino, da gre za spore iz pravic, s katerimi stranke lahko prosto razpolagajo (ZPP, 460. člen). Možnost prostega razpolaganja pa pomeni, da stranke smejo opravljati ravnanja, ki so neposreden izraz načela dispozitivnosti – odpoved zahtevku, pripoznava zahtevka in sodna poravnava (ZPP, 13. člen) (Galič, 2004, str. 427).

Najpomembnejša delitev arbitraž je delitev na stalne (institucionalne) in priložnostne (arbitraže *ad hoc*). Specifičnost priložnostne arbitraže je v tem, da je predvidena in oblikovana samo za rešitev enega samega spora in da se za ta spor določijo tudi posebna pravila postopka. Priložnostna arbitraža (arbitraža *ad hoc*) se ponavadi uveljavi tedaj, kadar stranke v svoji pogodbi o arbitraži predvidijo arbitražo, vendar pri tem ne določijo pristojnosti katere izmed znanih institucionalnih arbitraž in se tudi ne sklicujejo na njena pravila. Takrat, v primeru, če pride do spora, strankam ne preostane drugega, kot da oblikujejo priložnostno arbitražo. Tudi v tem primeru se seveda dodatno dogovorijo, da jim bo sodila katera izmed stalnih arbitraž. Institucionalna arbitraža pa je stalna arbitraža z ustaljenimi pravili postopka in svojim administrativnim aparatom, stranke pa z dogovorom o pristojnosti stalne arbitraže pristanejo tudi na uporabo njenih pravil v postopku. Institucionalne arbitraže obstajajo pri različnih oblikah gospodarskega združevanja (pri gospodarskih zbornicah ali drugih gospodarskih združenjih, pri borzah

itd.). Imajo tudi sezname arbitrov, pri čemer pa njihova pravila dopuščajo, da stranke kot člane arbitražnega senata imenujejo tudi druge osebe. V bistvu pa imajo institucionalne arbitraže enako pravno naravo kot priložnostne. Čeprav obstajajo kot stalne institucije ob določenih oblikah gospodarskega združevanja, so pristojne le tedaj, kadar jih stranke za odločanje posebej pooblastijo. V bistvu so predvidene kot institucionalne možnosti za arbitražno odločanje, še vedno pa so to nedržavna, v bistvu zasebna oziroma privatna sodišča (Ude, 2004, str. 61-62).

Možnost arbitražnega reševanja delovnih sporov iz individualnih delovnih razmerij ureja **ZDR v 205. členu**. Najprej ta člen predvideva, da bodo arbitražo določile kolektivne pogodbe. S kolektivno pogodbo, torej s sporazumom med sindikati in organizacijami delodajalcev, se lahko določi arbitraža za individualne delovne spore. Kolektivna pogodba mora seveda urediti vsa vprašanja organizacije, delovanja, postopka itd. arbitraže, tako da bo lahko delovala in bila učinkovita. Nadalje določa, da lahko delavec in delodajalec skleneta dogovor o arbitražnem reševanju individualnega delovnega spora v času, ko ima delavec na razpolago možnost vložitve tožbe na sodišču, to je v tridesetih dneh po preteku osemdnevnega roka (gre za 8 delovnih dni) za izpolnitev delodajalčeve obveznosti. Tako bo lahko delavec pred vložitvijo tožbe na sodišču (če bo za to imel interes) delodajalcu predlagal, da spor rešita s pomočjo arbitraže (Krašovec, 2008, str. 742-743).

Arbitraža predstavlja dogovor strank o tem, da izključita sodno pristojnost za rešitev njunega spora in namesto sodnega reševanja sporov predvidita reševanje tega spora pred arbitražo. V primeru veljavnega in učinkujočega arbitražnega dogovora je pristojnost sodišča izključena, stranki pa lahko le iz omejenih razlogov zahtevata razveljavitev arbitražne odločitve pred sodiščem. Tako tretji odstavek 205. člena določa, da se lahko zahteva razveljavitev arbitražne odločitve le v primerih, ki jih določa ZDSS. ZDSS v 19. členu določa, da se v postopku v delovnih in socialnih sporih uporabljajo določbe zakona, ki urejajo pravní postopek, če ni z ZDSS določeno drugače, in sicer je za vprašanje dopustnosti razveljavitve arbitražne odločbe potrebno uporabiti določbe enaintridesetega poglavja ZPP. Tako je na podlagi določb 477. člena ZPP možno zahtevati razveljavitev arbitražne odločbe v naslednjih primerih (Krašovec, 2008, str. 744-745):

- če sploh ni bil sklenjen dogovor o arbitraži ali če ta pogodba ni bila veljavna;
- če je bila glede sestave arbitraže ali glede sprejema odločbe prekršena kakšna določba zakona, kolektivne pogodbe ali dogovora o arbitraži;
- če je pri izdaji arbitrarne odločbe sodeloval arbiter, ki bi moral biti po zakonu izločen oziroma ki je bil s sklepom sodišča izločen;
- če kakšni stranki z nezakonitim postopanjem, zlasti z opustitvijo vročitve, ni bila dana možnost obravnavanja pred arbitražo;
- če se je postopka udeleževal kot tožnik ali toženec nekdo, ki ne more biti pravná stranka, ali če stranke, ki je pravna oseba, ni zastopal tisti, ki jo je po zakonu

upravičen zastopati, ali če pravnomočno nesposobne stranke ni zastopal zakoniti zastopnik ali če zakoniti zastopnik ni imel potrebnega dovoljenja za pravdo ali za posamezna pravnomočna dejanja ali če pooblaščenec stranke ni imel pooblastila, razen če je bila pravda oziroma če so bila posamezna pravnomočna dejanja pozneje odobrena;

- če arbitražna odločba ni obrazložena v smislu prvega odstavka 473. člena ZPP (arbitražna odločba mora biti obrazložena, razen če sta se stranki drugače dogovorili) ali če izvirnik in predpisi arbitražne odločbe niso napisani tako, kot je to določeno v drugem odstavku 473. člena ZPP (Izvirnik arbitražne odločbe in vse predpise podpišejo vsi arbitri. Arbitražna odločba velja tudi tedaj, kadar je kakšen arbiter noče podpisati, če jo je podpisala večina arbitrov in je na odločbi ugotovila, da je arbiter odrekel podpis.);
- če je arbitraža prekoračila meje svoje naloge;
- če je izrek arbitražne odločbe nerazumljiv ali sam s seboj v nasprotju;
- če je arbitražna odločba v nasprotju z javnim redom Republike Slovenije;
- če je s pravnomočno sodbo ugotovljeno, da je prišlo do arbitražne odločbe zaradi kaznivega dejanja priče ali izvedenca, arbitra, stranke, njenega zakonitega zastopnika ali pooblaščenca ali drugega udeleženca v postopku ali če se arbitražna odločba opira na ponarejeno listino ali na listino, v kateri je bila potrjena neresnična vsebina.

Tožba, da se arbitražna odločba izreče za neveljavno, se lahko vloži pri delovnem sodišču glede na sedež arbitraže v 30 dneh. Če se zahteva razveljavitev iz kakšnega od razlogov, ki so navedeni v 1. do 9. točki, se šteje rok od dneva, ko je bila razsodba vročena stranki, če je stranka za razlog izvedela pozneje, pa od dneva, ko je zanj izvedela. Če se zahteva razveljavitev iz razloga po 10. točki, pa teče ta rok od dneva, ko je stranka dobila možnost uporabiti pravnomočno sodbo pristojnega sodišča. Po enem letu od pravnomočnosti arbitražne odločbe se ne more več zahtevati njena razveljavitev (Krašovec, 2008, str. 745).

Pomembno je, da arbitraža pomeni hitro, učinkovito in poceni rešitev spora. Arbitraža mora odločiti hitro, torej v roku, določenem s kolektivno pogodbo, ki ureja arbitražo, vendar najkasneje v 90 dneh. Če arbitraža ne uspe sprejeti odločitve v tako postavljenem roku, lahko delavec vloži tožbo na delovnem sodišču, s katero zahteva rešitev spora med njim in delodajalcem. Ta rok, ki ga zakon določa kot rok za sodno varstvo, je potrebno tako kot v drugih podobnih primerih (drugi in tretji odstavek 204. člena) pojmovati kot prekluzivni rok (Krašovec, 2008, str. 743).

V **206. členu ZDR** ureja zastaralni rok za terjatve iz delovnega razmerja. In sicer velja splošni zastaralni rok 5 let, ki velja enako za vse terjatve (po Krašovcu, 2008, str. 746).

### **5.1.3 Sodno varstvo**

Po določbi prvega odstavka 15. člena ZDSS je sodno varstvo (tako v kolektivnih kot individualnih delovnih sporih) dovoljeno le, če je bil predhodno sprožen postopek za mirno rešitev spora – kadar je z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo tak postopek določen. Pri določitvi obveznega predhodnega postopka za mirno rešitev spora pa ne gre za nadomeščanje ali celo za izključitev sodnega varstva. Gre le za začasno omejitev pravice do dostopa do sodišča. Besedilo 23. člena ZDSS, da gre za »obvezen postopek«, zato pomeni le, da stranke nimajo neposredne poti na sodišče, temveč mora prej vsaj poskusiti spor rešiti po mirni poti. To pravilo je v celoti sprejemljivo za kolektivne delovne spore. Lahko pa je sporno, kaj se razume pod »postopki za mirno rešitev spora«, ali še bolj določno, ali je med take postopke šteti tudi arbitraže. V obrazložitvi predloga ZDSS (poročevalec DZ, št 87/2003) je navedeno, da je »tudi postopek pred arbitražo eden izmed postopkov mirnega reševanja sporov v najširšem smislu«. To pomeni, da pojem mirnega reševanja sporov lahko razumemo tudi kot kakršnokoli izvensodno reševanje sporov (Blaha, 2004, str. 272-274).

Če pride v delovnih razmerij do kršitev pravic in obveznosti delavca ali delodajalca in le-te niso odpravljene kljub pisnemu pozivu za odpravo kršitev ali posredovanju arbitraže, imata obe stranki pravico, da zaščitita svoje interese najprej pred delovnim sodiščem. Sproži se lahko tudi upravni spor pred Upravnim sodiščem Republike Slovenije. Če je stranka tu neuspešna, lahko vloži še ustavno pritožbo na Ustavno sodišče Republike Slovenije, naknadno pa tudi tožbo na Evropsko sodišče za človekove pravice.

#### ***5.1.3.1 Delovni spor***

Reševanje delovnih sporov pred delovnim sodiščem je najbolj razširjen in uveljavljen način reševanja teh sporov. Delovne spore podrobneje urejata ZDSS in ZPP. ZDSS določa pristojnost, organizacijo in sestavo delovnih sodišč kot specializiranih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča odločajo v delovnih sporih (ZDSS, 1. člen), prav tako pa tudi predpisuje, da so delovna sodišča pristojna za odločanje tako v individualnih kot kolektivnih delovnih sporih (ZDSS, 2. člen). V postopku v delovnih sporih se uporabljajo določbe ZPP, če ni z ZDSS določeno drugače (ZDSS, 19. člen).

Delovno sodišče je pristojno za odločanje v naslednjih individualnih delovnih sporih (ZDSS, 5. člen, 1. odstavek):

- sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja,
- o pravicah, obveznostih in odgovornosti iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oziroma njihovimi pravnimi nasledniki,
- o pravicah in obveznostih iz razmerij med delavcem in uporabnikom, h kateremu je delavec napoten na delo na podlagi dogovora med delodajalcem in uporabnikom,
- v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom,

- o pravicah in obveznostih iz industrijske lastnine, ki nastanejo med delavcem in delodajalcem na podlagi delovnega razmerja,
- o opravljanju del otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov,
- o kadrovske štipendiji med delodajalcem in dijakom ali študentom,
- o volonterskem opravljanju pripravništva,
- za katere tako določa zakon in
- sodišče je pristojno za odločanje tudi, če je v odškodninskem sporu, za katerega je podana pristojnost delovnega sodišča po določbah tega zakona, kot sospornik tožena zavarovalnica (ZDSS, 5. člen, 2. odstavek).

Tudi v naslednjih kolektivnih delovnih sporih je delovno sodišče pristojno za odločanje (ZDSS, 6. člen):

- o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami,
- o pristojnosti za kolektivno pogajanje,
- o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami,
- o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij,
- o sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji,
- v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata,
- za katere tako določa zakon.

Delovni spor se sproži z vložitvijo tožbe na delovno sodišče. Rok za vložitev tožbe je praviloma 30 dni od dneva, ko je bila kršena pravica delavca, v posameznih primerih pa je ta rok lahko tudi krajši. V postopku pred delovnimi sodiščem je treba postopati hitro (ZDSS, 20. člen), naloga sodišča pa je, da z vsemi ukrepi, ki mu jih dovoljuje zakon, čim hitreje spor pripelje do odločitve in izdaje sodbe.

V delovnih sporih na prvi stopnji odločajo v senatu, ki je sestavljen iz poklicnega sodnika kot predsednika senata in dveh sodnikov porotnikov, eden iz vrst porotnikov, ki so jih predlagale delavske organizacije, in drugi iz vrst porotnikov, ki so jih predlagale delodajalske organizacije. V nekaterih manj zahtevnih sporih pa na prvi stopnji sodi sodnik posameznik. Na drugi stopnji in v revizijskih postopkih vedno odloča višje delovno sodišče oziroma senat v sestavi treh poklicnih sodnikov. O pritožbah in revizijah zoper odločbe sodišča pa odloča Vrhovno sodišče Republike Slovenije<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Delovna razmerja.  
URL=[http://www.zsss.si/index.php?option=com\\_content&task=view&id=62&Itemid=197](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=197).

Delovni spori so strokovno zahtevni spori, zato imata delavec ali delodajalec v teh sporih svoje pooblaščenke, ki morajo biti odvetniki. Če je delavec član sindikata ali delodajalec član delodajalskega združenja, ju v teh sporih lahko zastopa pooblaščenec sindikata oziroma delodajalskega združenja <sup>31</sup>.

### **5.1.3.2 Ustavna pritožba**

Naslednji korak v sklopu sodnega varstva pravic delavca je vložitev ustavne pritožbe. O ustavni pritožbi odloča Ustavno sodišče Republike Slovenije. Osrednji zakon na tem področju pa je Zakon o Ustavnem sodišču (v nadaljevanju ZUstS).

Ustavna pritožba se vloži zaradi kršitve človekove pravice ali temeljne svoboščine zoper posamični akt, s katerim je državni organ, organ lokalne skupnosti ali nosilec javnih pooblastil odločil o pravici, obveznosti ali pravni koristi posameznika ali pravne osebe, pod pogoji, ki jih določa ZUstS (ZUstS, 50. člen), vendar pa se jo lahko vloži šele, ko so izčrpana vsa pravna sredstva (ZUstS, 51. člen), in sicer v 60 dneh od dneva vročitve posamičnega akta (ZUstS, 52. člen).

Ustavno sodišče ustavno pritožbo sprejme v obravnavo, če gre za kršitev človekovih pravic ali temeljnih svoboščin, ki je imela hujše posledice za pritožnika, ali če gre za pomembno ustavnopravno vprašanje, ki presega pomen konkretne zadeve. Ustavno sodišče lahko v postopku odločanja o ustavni pritožbi posamičen akt odpravi oziroma razveljavi in vrne zadevo pristojnemu sodišču oziroma drugemu organu v novo odločanje. Če so izpolnjeni z zakonom določeni pogoji, lahko tudi samo odloči o sporni pravici oziroma svoboščini. Pri odločanju o ustavni pritožbi lahko Ustavno sodišče presodi tudi ustavnost oziroma zakonitost predpisa oziroma splošnega akta za izvrševanje javnih pooblastil <sup>32</sup>.

Postopek odločanja pred ustavnim sodiščem poteka tako, da vložene ustavne pritožbe preizkusi najprej z razporedom dela določeni sodnik. O zavrženju, nesprejemu ali sprejemu ustavne pritožbe v obravnavo odloča senat treh sodnikov, določen z razporedom dela. Če senat ni soglasen, o tem odločajo tudi drugi sodniki, ki niso člani senata <sup>33</sup>.

Če senat ne odloči drugače, vsebuje obrazložitev sklepa o zavrženju ali o nesprejemu ustavne pritožbe samo navedbo razloga odločitve in sestavo senata Ustavnega sodišča. Če je ustavna pritožba sprejeta v obravnavo, o njej odloči Ustavno sodišče v polni

---

<sup>31</sup> Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Delovna razmerja.

URL=[http://www.zsss.si/index.php?option=com\\_content&task=view&id=62&Itemid=197](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=197).

<sup>32</sup> Ustavno sodišče Republike Slovenije. URL=<http://www.us-rs.si/>. 26.4.2009.

<sup>33</sup> Ustavno sodišče Republike Slovenije. URL=<http://www.us-rs.si/>. 26.4.2009.

sestavi. Če je Ustavno sodišče že odločilo o enakem ustavnopravnem primeru tako, da je pritožniku ugodilo, izda odločbo, s katero ugodi ustavni pritožbi, senat Ustavnega sodišča <sup>34</sup>.

Zoper odločbe in sklepe, izdane v zadevah iz pristojnosti Ustavnega sodišča, ni dovoljena pritožba <sup>35</sup>.

### **5.1.3.3 Tožba na Evropsko sodišče za človekove pravice**

Delavec lahko navsezadnje vloži še tožbo na Evropsko sodišče za človekove pravice. Le-to je bilo ustanovljeno na podlagi EKČP z dodatnim Protokolom št. 11, in sicer od 19. pa do 51. člena. Število sodnikov je enako številu držav članic – trenutno 47. Plenarno sodišče za dobo treh let izvoli svojega predsednika, dva podpredsednika in dva predsednika oddelkov <sup>36</sup>.

Po poslovniku sodišča je le-to razdeljeno na štiri oddelke. Predsednika dveh oddelkov sta podpredsednika sodišča, drugima dvema oddelkoma pa predsedujeta oddelčna predsednika. Znotraj vsakega oddelka deluje senat treh sodnikov, senat sedmih sodnikov pa vedno vključuje predsednika oddelka in sodnika, izvoljenega za vsako prizadeto pogodbenico. Veliki senat sodišča je sestavljen iz sedemnajstih sodnikov, ki vključuje tudi predsednika in podpredsednika sodišča ter predsednike oddelkov, ki sodelujejo po uradni dolžnosti <sup>37</sup>.

Vsaka država pogodbenica (državna pritožba) ali posameznik (individualna pritožba), ki trdi, da je žrtev kršenja EKČP, lahko vloži svojo pritožbo neposredno na sodišče v Strasbourgu, navajajoč kršitev ene izmed pravic, določenih v EKČP <sup>38</sup>.

Posamezniki lahko vloge vložijo sami, pravna zastopanstvo pa je priporočena in običajno obvezna, ko je tožena stran obveščena o sprejemljivosti pritožbe. Svet Evrope tistim, ki nimajo dovolj lastnih sredstev, zagotovi pravno pomoč <sup>39</sup>.

Vsaka individualna pritožba je posredovana enemu oddelku, predsednik oddelka pa določi poročevalca. Po predhodni preiskavi zadeve poročevalec odloči, ali naj primer

---

<sup>34</sup> Ustavno sodišče Republike Slovenije. URL=<http://www.us-rs.si/>. 26.4.2009.

<sup>35</sup> Ustavno sodišče Republike Slovenije. URL=<http://www.us-rs.si/>. 26.4.2009.

<sup>36</sup> Evropsko sodišče za človekove pravice.

URL=[http://www.coe.si/sl/evropsko\\_sodisce\\_za\\_clovekove\\_pravice/predstavitev/](http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove_pravice/predstavitev/). 26.4.2009.

<sup>37</sup> Evropsko sodišče za človekove pravice.

URL=[http://www.coe.si/sl/evropsko\\_sodisce\\_za\\_clovekove\\_pravice/predstavitev/](http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove_pravice/predstavitev/). 26.4.2009.

<sup>38</sup> Evropsko sodišče za človekove pravice.

URL=[http://www.coe.si/sl/evropsko\\_sodisce\\_za\\_clovekove\\_pravice/predstavitev/](http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove_pravice/predstavitev/). 26.4.2009.

<sup>39</sup> Evropsko sodišče za človekove pravice.

URL=[http://www.coe.si/sl/evropsko\\_sodisce\\_za\\_clovekove\\_pravice/predstavitev/](http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove_pravice/predstavitev/). 26.4.2009.

obravnavata tričlanski senat ali senat sedmih sodnikov. Senat treh sodnikov soglasno razglasi pritožbo za nesprejemljivo ali jo izbriše s seznama sodišča, kadar je tako odločitev mogoče sprejeti brez nadaljnega preučevanja. Njihova odločitev je dokončna. Individualne pritožbe (ki jih ta senat ne proglasi za nesprejemljive ali so naslovljene direktno na sedemčlanski senat) in državne pritožbe preuči senat sedmih sodnikov. Ti senati ugotavljajo (ne)sprejemljivost in vsebino zadeve v ločenih ali skupnih razpravah. Senati lahko kadarkoli zadevo predajo velikemu senatu, kadar se vsebina dotika pomembnega vprašanja glede interpretacije EKČP ali kadar obstaja nevarnost oddaljevanja od obstoječih pravnih norm, v kolikor temu ne nasprotuje nobena stran. Postopek obravnave je v primeru predaje velikemu senatu enak <sup>40</sup>.

V prvi fazi procesa je komunikacija praviloma pisna. Senat lahko skliče obravnavo in običajno so takrat stranke pozvane, da se izrečejo tudi o vsebinskih vprašanih pritožbe. O (ne)sprejemljivosti odloča navadna večina. Odločitev mora biti javna in mora vsebovati obrazložitev <sup>41</sup>.

Ko senat enkrat sprejme vlogo, lahko povabi strani v sporu, da posredujeta nadaljnje dokaze in pisna poročila, vključno z zahtevami vlagatelja za »pravično zadoščenje«. Če ni bilo nobene predhodne obravnave, lahko skliče zasedanje o vsebinskih vprašanih pritožbe. Država podpisnica, katere državljan je vlagatelj pritožbe, je upravičena do posredovanja. Med postopkom ugotavljanja vsebine zadeve lahko stečejo pogajanja za prijateljsko poravnavo. Pogajanja so zaupna in ne vplivajo na odločitev sodišča <sup>42</sup>.

Senat odloča z večino. Vsak sodnik, ki je sodeloval pri odločanju, ima možnost, da poda ločeno mnenje (pritrdilno ali negativno) ali zgolj izjavo o nestrinjanju.

V obdobju treh mesecev od objave odločitve senata lahko katerakoli stran zaprosi, da se primer posreduje velikemu senatu, če se pojavi vprašanje interpretacije EKČP ali vprašanje splošne pomembnosti. Tako prošnjo preuči porota petih sodnikov velikega senata. Poroto sestavljajo predsednik sodišča, predsedniki oddelkov in drugi sodniki, ki so izbrani po principu rotacije. Odločitev postane dokončna po preteku treh mesecev oziroma takoj, ko stranki izjavita, da ne bosta zaprosila za predajo zadeve velikemu senatu, ali ko porota prošnjo zavrne. Če porota prošnjo odobri, veliki senat poda svojo odločitev v obliki sodbe. Veliki senat odloča z večino in njegove sodbe so dokončne. Vse dokončne sodbe sodišča so, za tožene države, obvezujoče.

---

<sup>40</sup> Evropsko sodišče za človekove pravice.

URL=[http://www.coe.si/sl/evropsko\\_sodisce\\_za\\_clovekove\\_pravice/predstavitev/](http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove_pravice/predstavitev/). 26.4.2009.

<sup>41</sup> Evropsko sodišče za človekove pravice.

URL=[http://www.coe.si/sl/evropsko\\_sodisce\\_za\\_clovekove\\_pravice/predstavitev/](http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove_pravice/predstavitev/). 26.4.2009.

<sup>42</sup> Evropsko sodišče za človekove pravice.

URL=[http://www.coe.si/sl/evropsko\\_sodisce\\_za\\_clovekove\\_pravice/predstavitev/](http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove_pravice/predstavitev/). 26.4.2009.

Nadzor nad izvrševanjem kazni opravlja Odbor ministrov Sveta Evrope. Le-ta ugotavlja, ali države, obsojene kršitve EKČP, izvajajo ustrezne ukrepe za zagotovitev skladnosti s sodbo sodišča <sup>43</sup>.

## 5.2 VARSTVO NEKATERIH KATEGORIJ DELAVCEV

V ZDR je v poglavju Varstvo nekaterih kategorij delavcev urejeno posebno pravno varstvo določenih kategorij delavcev. Gre za skupine delavcev, za katere delovna zakonodaja predvideva še dodatno varstvo zaradi določenih posebnih okoliščin, značilnosti te skupine. Na splošno lahko rečemo, da gre za osebe, pri katerih je še posebej poudarjen javni interes za varstvo njihovega zdravja, po drugi strani pa tudi za varstvo njihovega delovnopravnega položaja. Gre za osebe, ki imajo na trgu dela pogosto relativno slabši položaj in s tem še šibkejšo pogajalsko moč v razmerju do delodajalca (Krašovec, 2008, str. 677).

### 5.2.1 Varstvo žensk in varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

Po 186. členu ZDR **delavke** ne smejo opravljati podzemnih del v rudnikih. Ta prepoved pa ne velja za delavke, ki so vodilne osebe oziroma vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve, za tiste, ki morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen čas prakse na podzemnih delih v rudnikih, in tiste, ki so zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah in v drugih primerih, ko morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizična.

Ta člen torej ureja prepoved opravljanja podzemnih del v rudnikih za ženske. S takšno prepovedjo se sledi zahtevam Konvencije MOD št. 45 o zaposlovanju žensk pri podzemnih delih v rudnikih vseh kategorij (Krašovec, 2008, str. 678).

**Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva** zajema nosečnost in porod ter varstvo in vzgojo otrok. ZDR v zvezi s pravicami z naslova starševstva še posebej poudarja načelo enakega obravnavanja moških in žensk v tej zvezi. Nesporno pa je, da že glede na naravo samo lahko posebne pravice v zvezi z nosečnostjo, porodom ter dojenjem uživajo le ženske. Varstvo materinstva in starševstva urejajo tudi mednarodnopravne norme, ki zavezujejo Republiko Slovenijo. Posebno pozornost varstvu otrok, materinstva in starševstva pa namenja tudi URS, ki v 3. odstavku 53. člena (zakonska zveza in družina) določa, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo posebne razmere (55. člen) ter pravico in dolžnost staršev, da vzgajajo, vzdržujejo in izobražujejo svoje otroke (54.

---

<sup>43</sup> Evropsko sodišče za človekove pravice.

URL=[http://www.coe.si/sl/evropsko\\_sodisce\\_za\\_clovekove\\_pravice/predstavitev/](http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove_pravice/predstavitev/). 26.4.2009.

člen). Namen posebnih varstvenih določb delovnega prava je, da se delavcem in delavkam v tej zvezi omogoči ustrezno usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti ter zagotovi ustrezno varstvo, tako da lahko svobodno načrtujejo družino in uresničujejo svoje obveznosti v tej zvezi tudi ob in v okviru svojega poklicnega življenja (Krašovec, 2008, str. 679-681).

Delavci imajo zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti in starševstva po ZDR je dokazno breme na strani delodajalca (ZDR, 187. člen, 1., 2. odstavek). V tem primeru bo tako delavec/delavka moral zatrjevati, da mu delodajalec ne zagotavlja posebnega varstva v zvezi z nosečnostjo oziroma starševstvom, prav tako pa bo moral navesti konkretne okoliščine kršitve pravic s tega naslova. Delodajalec pa bo v postopku moral ponuditi ustrezne (materialne) dokaze, da spoštuje omejitve, ki so določene s posebnim varstvom delavcev zaradi nosečnosti oziroma starševstva (Krašovec, 2008, str. 681-682). Delodajalec mora delavcem omogočiti tudi lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti (ZDR, 187. člen, 3. odstavek). Delodajalec mora zaradi lažjega usklajevanja družinskega življenja z delom staršu šoloobveznega otroka omogočiti izrabo najmanj enega tedna dopusta v času šolskih počitnic (ZDR, 165. člen, 2. odstavek). Ugodnosti, ki so namenjene lažjemu usklajevanju posameznikovega življenja, ne smejo delavcu ali delavki povzročati manj ugodnega delovnopравниh položaja (Krašovec, 2008, str. 682).

V času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti (ZDR, 188. člen). To zakon določa, ker so podatki o nosečnosti posebej občutljivi osebni podatki. Delodajalca zavezuje absolutna prepoved zbiranja tovrstnih podatkov ne glede na namen ali razlog delodajalca, ki je izražen ob zbiranju teh podatkov (Krašovec, 2008, str. 628-623).

V času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, delavka ne sme opravljati del, ki bi lahko ogrozila njeno zdravje ali zdravje otroka zaradi izpostavljenosti dejavnikom tveganja ali delovnim pogojem, ki se določijo z izvršilnim predpisom. Če delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo, pri katerem je izpostavljena dejavnikom tveganja, postopkom in delovnim pogojem, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje in zdravje otroka. V primeru, če delavka opravlja delo, pa se z začasno prilagoditvijo pogojev dela ali prilagoditvijo delovnega časa ni možno izogniti nevarnosti za zdravje delavke ali zdravje otroka, mora delodajalec zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. Če delodajalec delavki ne zagotovi drugega ustreznega dela, ji mora v času, ko je delavka iz tega razloga odsotna z dela, zagotoviti nadomestilo plače. Izvršilni predpis, v katerem se podrobneje določijo dejavniki tveganja in delovni pogoji, izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje (ZDR, 189. člen). Na to posebno varstvo pa se lahko sklicuje le delavka – ženska (Krašovec, 2008, str. 685).

V 190. členu ZDR je določeno varstvo delavcev (moških in žensk) v zvezi s prepovedjo nadurnega in nočnega dela delavcem zaradi nosečnosti in starševstva. Člen vsebuje tudi določene pogoje, pod katerimi se lahko nadurno in nočno delo tem delavcem naloži (Krašovec, 2008, str. 691). Ta člen torej določa, da se delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju. Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči, če iz ocene tveganja zaradi takega dela izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka. Enemu od delavcev - staršev, ki ima otroka, mlajšega od sedem let, ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo in ki živi sam z otrokom in skrbi za njegovo vzgojo in varstvo, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju (ZDR, 190. člen).

Delodajalec je tudi dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom. Delavec je dolžan delodajalca obvestiti o začetku in načinu izrabe pravic iz prejšnjega odstavka v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če zakon, ki ureja starševski dopust, ne določa drugače (ZDR, 191. člen). V 191. členu je torej določena pravica delavca (delavke) do odsotnosti z dela ali do dela s krajšim delovnim časom zaradi izrabe starševskega dopusta. Člen se glede uresničevanja te pravice sklicuje na Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju ZSVDP). ZSVDP ne določa le pravic z naslova starševstva, temveč določa, da imata starša pravico in dolžnost, da enakopravno izpolnjujeta starševske in poklicne obveznosti. Glede pravice do starševskega dopusta pa ZSVDP ureja porodniški dopust, dopust za nego in varstvo otroka, očetovski in posvojiteljski dopust (Krašovec, 2008, str. 695).

Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima po 192. členu ZDR pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust. Nadomestilo plače v času starševskega dopusta, ki ga določa ZSVDP, obsega porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka ter posvojiteljsko nadomestilo. Delavec, ki izrablja očetovski dopust v obliki delne odsotnosti z dela, ima pravico do starševskega nadomestila za toliko časa, kot traja delna odsotnost z dela. Starševsko nadomestilo pripada delavcu za delovne dni oziroma delovne ure, ko je na starševskem dopustu, kot tudi za praznične in druge proste dni, določene z zakonom <sup>44</sup> (Krašovec, 2008, str. 699-700).

Delavka, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. Ta pravica do nadomestila plače za čas odmora pa se uresničuje v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust (ZDR, 193. člen).

---

<sup>44</sup> Osnova za posamezno vrsto starševskega nadomestila je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih 12 mesecih pred nastopom starševskega dopusta. Če je delavec v tem času prejemal nadomestilo plače, se upošteva osnova, na podlagi katere se je obračunavalo nadomestilo (Krašovec, 2008, str. 699-700).

### **5.2.2 Varstvo delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, invalidov in starejših delavcev**

ZDR ureja posebno varstvo **mladine oziroma delavcev v delovnem razmerju, ki še niso dopolnili 18 let starosti** (ZDR, 194. člen). ZDR v 19. členu določa 15 let kot minimalno starost za sklenitev delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi. Posebno varstvo mladine določa tudi že 53. člen URS, kjer je določeno, da država varuje otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. Varstvu mladine so namenjeni tudi nekateri mednarodni dokumenti, ki so povzeti v ZDR, in sicer so to Konvencija MOD št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja, Konvencija MOD št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo, ESL in Direktiva Sveta 94/33/ES o varstvu mladih ljudi pri delu (Krašovec, 2008, str. 703).

Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se po 195. členu, 1. odstavek ZDR ne sme naložiti:

- dela, ki se opravlja pod zemljo ali pod vodo,
- dela, ki objektivno presega njegove telesne in psihološke sposobnosti,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje dejavnikom, ki so strupeni, karcinogeni, ki povzročajo dedne genske poškodbe ali škodujejo nerojenemu otroku ali kako drugače kronično vplivajo na človekovo zdravje,
- dela, ki vključuje škodljivo izpostavljanje sevanju,
- dela, ki vključuje tveganje glede nesreč, ki ga mlada oseba ne more prepoznati ali se mu izogniti zaradi svoje nezadostne pozornosti do varnosti ali pa zaradi pomanjkanja izkušenj ali usposobljenosti,
- dela, ki vključuje tveganje za zdravje zaradi izjemnega mraza, vročine, hrupa ali vibracij in ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom.

Delavcu, ki še ni dopolnil 18 let starosti, se tudi ne sme naložiti dela, pri katerem je izpostavljen dejavnikom tveganja in postopkom ter del, ki se podrobneje določijo z izvršilnim predpisom, če iz ocene tveganja izhaja nevarnost za varnost, zdravje in razvoj delavca (ZDR, 195. člen, 2. odstavek). Glede na naravo del za katere velja absolutna prepoved je šteti, da takšna dela škodno vplivajo na zdravje oziroma povečujejo tveganje za nastanek poškodbe pri delu oziroma zmanjšane delovne sposobnosti. Hkrati pa se s takšno absolutno prepovedjo varuje tudi psihični, zdravstveni ter socialni razvoj mladoletnega delavca, saj je zaradi narave prehoda iz otroštva v obdobje odraslosti treba strokovno nadzirati in varovati delo mladoletnikov (Krašovec, 2008, str. 708-709). V izvršilnem predpisu se določijo tudi pogoji, pod katerimi lahko delavec, ki še ni dopolnil 18 let, izjemoma opravlja dela, ki so po prejšnjih odstavkih prepovedana in sicer v primerih izvajanja praktičnega izobraževanja v okviru izobraževalnih programov, če se delo opravlja pod nadzorom pristojnega delavca (ZDR, 195. člen, 3. odstavek). Izvršilni

predpis izda minister, pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim za zdravje (ZDR, 195. člen, 4. odstavek).

Z naslednjim, 196. členom ZDR, se določajo zahteve glede delovnega časa, odmora in počitka za mlajše delavce oziroma za delavce, ki še niso dopolnili 18 let. Glede delovnega časa delavca, ki še ni dopolnil 18 let starosti, je določeno, da delovni čas ne sme biti daljši od osem ur na dan in 40 ur na teden. Če delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, dela najmanj štiri ure in pol na dan, ima pravico do odmora med delovnim časom v trajanju najmanj 30 minut. Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ima tudi pravico do počitka med dvema dnevoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur in do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur (ZDR, 196. člen).

Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, ne sme delati ponoči med 22. in 6. uro naslednjega dne, v primerih opravljanja dela s področja kulturne, umetniške, športne in oglaševalne dejavnosti pa med 24. in 4. uro naslednjega dne. Izjemoma se lahko odredi, da mladoletni delavec dela ponoči v primeru višje sile, ko tako delo traja določen čas in mora biti izvršeno takoj, polnoletni delavci pa niso na razpolago v ustreznem številu. V primeru, da mora mladoletni delavec opravljati nočno delo, mora delodajalec zagotoviti nadzor s strani polnoletnega delavca in mladoletnemu delavcu prav tako zagotoviti ustrezen počitek v naslednjih treh tednih (ZDR, 197. člen). Delavec, ki še ni dopolnil 18 let starosti, je poleg letnega dopusta v trajanju minimalno štirih tednov ter letnega dopusta, ki ga določajo kolektivne pogodbe, upravičen še do dodatnih 7 dni letnega dopusta (po Krašovcu, 2008, str. 715).

Na podlagi 60. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ) je **invalidnost** podana, če se zaradi sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in so ugotovljene skladno s tem zakonom (ZPIZ), zavarovancu zmanjša možnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje. Zakon prav tako v istem členu razvršča invalidnost v tri kategorije, in sicer I., II. in III. (po Šercerju, 2009, str. 134). V skladu z določbo 52. člena URS je invalidom v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo. Vsebina poglavja o varstvu invalidov temelji tudi na Konvenciji MOD št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. V skladu s konvencijo je invalid oseba, katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da napreduje v njej, so precej zmanjšane zaradi telesne ali duševne prizadetosti priznane po predpisih, pri čemer kategorija invalidnosti ni pomembna. Določene pravice invalidov ureja tudi ESL, ki v 15. členu določa, da morajo države ukreniti vse potrebno, da invalidnim osebam zagotovijo svetovanje, izobraževanje in poklicno usposabljanje, kadarkoli je mogoče v okviru splošnih programov ali če to ni mogoče, s pomočjo javnih ali zasebnih posebnih služb z namenom, da se invalidnim osebam ne glede na njihovo starost in naravo ter izvor njihove invalidnosti zagotovi učinkovito uresničevanje pravice do samostojnosti, vključevanja v družbo in sodelovanja v življenju skupnosti. Države pa morajo tudi pospeševati njihov dostop do zaposlitve s pomočjo vseh ukrepov, ki spodbujajo delodajalce, da zaposlijo in obdržijo invalidne osebe zaposlene v običajnem

delovnem okolju in prilagodijo delovne pogoje potrebam invalidov, ali če to zaradi invalidnosti ni mogoče, z urejanjem ali omogočanjem zaposlitve pod posebnim varstvom glede na stopnjo invalidnosti (Krašovec, 2008, str. 716-717). Delodajalec torej po 199. členu ZDR zagotavlja varstvo delovnih invalidov in invalidov, ki nimajo statusa delovnega invalida, pri zaposlovanju, usposabljanju ali preusposabljanju v skladu s predpisi o usposabljanju in zaposlovanju invalidov in predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Delavcu, ki so mu priznane pravice na podlagi invalidnosti II. ali III. kategorije in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, mora delodajalec ponuditi opravljanje drugega dela na delovnem mestu v skladu z njegovo preostalo delovno zmožnostjo in strokovno izobrazbo oziroma usposobljenostjo oziroma mu zagotoviti poklicno rehabilitacijo ali delo s krajšim delovnim časom od polnega (Krašovec, 2008, str. 721). Delodajalec mu mora prav tako zagotoviti nadomestilo plače, in sicer v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZDR, 200. člen, 4. alineja).

**Delavci, starejši od 55 let** (v nadaljevanju **starejši delavec**), prav tako uživajo posebno varstvo (ZDR, 201. člen). Dejstvo, da je starost 55 let enotna tako za ženske kot za moške, kaže posebej poudariti. Prej veljavna zakonodaja je namreč razlikovala med starostno dobo žensk in moških. 87. člen starega ZDR je starejšega delavca opredeljeval tako, da so se za starejšega delavca šteli moški, starejši od 55 let, in ženske, starejše od 50 let. Z vidika zagotavljanja enakopravnosti spolov je nova rešitev prav gotovo primernejša. Ob tem pa je treba opozoriti na prehodno določbo 236. člena ZDR. Dvig starosti od 50 do 55 let za ženske namreč poteka postopno. V skladu s tem členom bo prehod potekal do leta 2014 tako, da se bo starost zviševala po štiri mesece na leto (Belopavlovič, 2007, str. 332-333). Posebno varstvo starejših delavcev je odraz mednarodnih aktov, in sicer Konvencije MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih ter ESL. Namen posebnega varstva starejših delavcev je, da se delavcem omogoči, da ostanejo polnopravni člani družbe, kolikor dolgo je to mogoče, ter da se zagotovijo ustrezna sredstva, ki starejšim delavcem omogočajo sposobnost življenja in s tem aktivno vlogo v javnem, socialnem in kulturnem življenju (Krašovec, 2008, str. 726-727). Vzroke za posebno zakonsko ureditev te kategorije delavcev je iskati predvsem v tem, da starejšim delavcem pešajo psihofizične sposobnosti za opravljanje del, konkurenčnost med sodelavci je vse večja, kar lahko vpliva na njihovo slabše obravnavanje pri zaposlovanju in tudi v času trajanja delovnega razmerja predvsem pri napredovanju, izobraževanju, razporejanju delovnega časa, določanju letnega dopusta, plačilu za delo, odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Korpič Horvat, 2007, str. 314).

ZDR tudi določa, da starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji (ZDR, 202. člen). Te pravice se delavcu ne more odreči. Tako bo delodajalec delavcu, ki bo zahteval, da zaradi upokojitve opravlja delo v delovnem času, ki je krajši od polnega, to moral tudi omogočiti. Navedeno pa pomeni, da bo moral delodajalec s starejšim delavcem skleniti novo

pogodbo o zaposlitvi, s katero se bosta dogovorila tako o delovnem času kot tudi delovnem mestu, na katerem bo delavec opravljal delo (Krašovec, 2008, str. 729). Delna pokojnina je starostna pokojnina, ki pripada delavcu, ki je po upokojitvi ostal oziroma ponovno vstopil v delovno razmerje s skrajšanim delovnim časom. Možnost delnega upokojevanja se v drugih evropskih državah uporablja bistveno pogosteje, saj omogoča starejšim osebam postopen prehod iz aktivnega v pasiven način življenja, poleg tega pa omogoča delodajalcem, da starejši delavci postopno prenašajo svoje znanje in izkušnje na mlajše (Belopavlovič, 2007, str. 342).

Določba 203. člena ZDR pravi, da delodajalec starejšemu delavcu brez delavčevega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurnega ali nočnega dela. Le-ta je varovalne narave in temelji na pešanju psihofizičnih sposobnosti ter upadanju delovne zmožnosti, ki je posledica staranja. Upošteva dejstvo, da s staranjem težje opravljamo redno delo, kaj šele delo v posebnih delovnih pogojih, zakonodajalec prepoveduje nadurno in nočno delo starejših delavcev (Krašovec, 2008, str. 731). Dejstvo pa je, da se starost pri posameznikih kaže različno ter da so različna tudi dela, ki jih delavci opravljajo. Zato prepoved nadurnega dela za starejše delavce ni absolutna, temveč je odvisna od njihove volje oziroma privolitve (Belopavlovič, 2007, str. 339). Delodajalec brez pisnega soglasja delavca ne sme odrediti opravljanja nadurnega ali nočnega dela. Delavec lahko kadarkoli soglasje umakne oziroma ga prekliče. Soglasje delavca mora biti podano v pisni obliki in pred odreditvijo opravljanja nadurnega dela. Soglasje, ki bi bilo dano v pogodbi o zaposlitvi, je nično, saj gre za pravico delavca, ki jo lahko z enostransko izjavo (preklic oziroma umik soglasja) delavec kadarkoli svobodno oblikuje (Krašovec, 2008, str. 731). Odrejanje dela preko polnega delovnega časa starejšemu delavcu, ki ne soglašja s takim delom, je sankcionirano kot prekršek (ZDR, 231. člen, 1. odstavek, 15. alineja) (Belopavlovič, 2007, str. 339).

## 6 INŠPEKCIJSKO NADZORSTVO

Inšpekcijsko nadzorstvo v Republiki Sloveniji opravlja Inšpektorat Republike Slovenije za delo, ki je upravni organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Delovno področje organa je določeno z Zakonom o inšpekciji dela (v nadaljevanju ZID), ki ga dopolnjuje Zakon o inšpekcijskem nadzoru (v nadaljevanju ZIN) <sup>45</sup>. Inšpektorat Republike Slovenije za delo opravlja nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu, če s predpisi ni drugače določeno. Inšpektorat Republike Slovenije za delo opravlja nadzorstvo tudi nad izvajanjem tistih predpisov, ki to izrecno določajo <sup>46</sup>.

Glavni inšpektor vodi in predstavlja inšpektorat, organizira in koordinira delo inšpektorjev ter v okviru svojih pooblastil odgovarja za zakonitost, kakovost in učinkovitost dela inšpekcije. Inšpektorji pa delujejo v okviru inšpekcij, ki so organizirane za posamezno upravno področje. Področje nadzora delovnih razmerij ureja inšpekcija nadzora delovnih razmerij, področje nadzora varnosti in zdravja pri delu pa inšpekcija nadzora varnosti in zdravja pri delu. Področji dela inšpektorjev se razlikujeta tudi po načinu opravljanja nadzora. Pri delovnih razmerjih gre največkrat za preglede internih aktov in dokumentov (pogodb o zaposlitvi, listin o izplačilih plač, nadomestilih, dodatkih itd.), na podlagi katerih se ugotavljajo kršitve pravic in obveznosti delodajalca in delavca. Inšpekcijsko nadzorstvo s področja varnosti in zdravja pri delu pa obsega neposredno kontrolo objektov in delovnih prostorov, delovnih mest, ugotavljanje pogojev za delo v prostorih in na deloviščih, ustreznost sredstev za delo (strojev, orodij, opreme) itd. Glede vseh drugih postopkovnih vprašanj, ki niso urejena z ZID in ZIN, se uporablja Zakon o splošnem upravnem postopku <sup>47</sup>.

Inšpektorat Republike Slovenije za delo vodi upravni postopek na prvi stopnji, medtem ko o pritožbah zoper odločbe inšpektorjev za delo odloča Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve <sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> Oba zakona urejata splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacijo inšpekcij, položaj, pravice in dolžnosti inšpektorjev, pooblastila inšpektorjev, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzorom (Inšpektorat Republike Slovenije za delo. URL=<http://www.id.gov.si/index.php>. 27.4.2009).

<sup>46</sup> Inšpektorat Republike Slovenije za delo. URL=<http://www.id.gov.si/index.php>. 27.4.2009.

<sup>47</sup> Inšpektorat Republike Slovenije za delo. URL=<http://www.id.gov.si/index.php>. 27.4.2009.

<sup>48</sup> Inšpektorat Republike Slovenije za delo. URL=<http://www.id.gov.si/index.php>. 27.4.2009.

## 6.1 POOBLASTILA INŠPEKTORJEV

Pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora ima inšpektor pri fizični ali pravni osebi, pri kateri opravlja inšpekcijski nadzor, pravico <sup>49</sup>:

- pregledati prostore, objekte, postroje, naprave, delovna sredstva, napeljave, predmete, blago, snovi, poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo državnih organov, gospodarskih družb, zavodov, drugih organizacij in skupnosti ter zasebnikov,
- pregledati poslovne knjige, pogodbe, listine in druge dokumente ter poslovanje in dokumentacijo, kadar se vodijo in hranijo na elektronskem mediju ter zahtevati izdelavo njihove pisne oblike, ki mora verodostojno potrjevati elektronsko obliko,
- zaslišati stranke in priče v upravnem postopku,
- pregledati listine, s katerimi lahko ugotovi istovetnost oseb,
- brezplačno pridobiti in uporabljati osebne in druge podatke iz uradnih evidenc in drugih zbirk podatkov, ki se nanašajo na zavezanca in ki so potrebni za izvedbo inšpekcijskega nadzora,
- brezplačno vzeti vzorce blaga in opraviti preiskave vzetih vzorcev,
- brezplačno vzeti vzorce materialov in opreme za potrebe preiskav,
- fotografirati ali posneti na drug nosilec vizualnih podatkov osebe, prostore, objekte, postroje, napeljave in druge predmete,
- reproducirati listine, avdiovizualne zapise in druge dokumente,
- zaseči predmete, dokumente in vzorce v zavarovanje dokazov,
- opraviti druga dejanja, ki so v skladu z namenom inšpekcijskega nadzora.

Pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora lahko inšpektor odvzame dokumentacijo, ki jo potrebuje za obravnavanje dejanskega stanja v obravnavani zadevi, če meni, da obstaja utemeljen sum kršitev zakonov ali drugih predpisov, in če s tem ne ovira dejavnosti fizične ali pravne osebe. O odvzemu dokumentacije izda inšpektor potrdilo, ni pa dovoljeno odvzeti dokumentacije državnih organov, ki je določena kot tajna. Ravno tako ima inšpektor pravico brez predhodnega obvestila ter brez dovoljenja zavezanca oziroma njegove odgovorne osebe, ne glede na delovni čas, vstopiti v prostore in objekte ter k opremi in napravam, če z zakonom ni drugače določeno. Zavezanec pa lahko inšpektorju, ki nima odločbe pristojnega sodišča, odkloni vstop v stanovanjske prostore. Zavezanec mora inšpektorju omogočiti nemoteno opravljanje nalog inšpekcijskega nadzora. Če inšpektor pri opravljanju nalog inšpekcijskega nadzora naleti na fizični odpor ali če tak odpor pričakuje, lahko zahteva pomoč policije <sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> Inšpektorat Republike Slovenije za delo. URL=<http://www.id.gov.si/index.php>. 27.4.2009.

<sup>50</sup> Inšpektorat Republike Slovenije za delo. URL=<http://www.id.gov.si/index.php>. 27.4.2009.

## 6.2 UKREPI IN POSTOPEK INŠPEKTORJA ZA DELO

V primerih, da inšpektor pri opravljanju nadzorstva ugotovi, da je kršen zakon ali drug predpis oziroma akt, katerega izvajanje nadzoruje, ima pravico in dolžnost, da odredi ukrepe za odpravo nepravilnosti in pomanjkljivosti v roku, ki ga sam določi, izvesti postopke v skladu z zakonom o prekrških, podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, predlagati pristojnemu organu sprejem ukrepov, odrediti druge ukrepe in opraviti dejanja, za katera je pooblaščen z zakonom ali drugim predpisom. Če inšpektor ugotovi, da si je zavezanec pridobil s storitvijo kaznivega dejanja ali prekrška premoženjsko korist, pristojnemu organu predlaga njen odvzem. Če pa ugotovi kršitev zakona ali predpisa, katerega izvajanje nadzoruje druga inšpekcija, sam ugotovi dejansko stanje, sestavi zapisnik in ga skupaj s predlogom za ukrepanje posreduje pristojni inšpekciji. Zakon določa tudi posebne ukrepe inšpektorjev (začasna prepoved opravljanja dejavnosti, odvzem predmetov, dokumentacije), ukrepe povezane s prepovedjo opravljanja dejavnosti in ukrepe za varovanje pravic drugih oseb<sup>51</sup>.

Inšpektor obravnava prijave, pritožbe, sporočila in druge vloge v zadevah iz svoje pristojnosti in vlagatelje na njihovo zahtevo obvesti o svojih ukrepih. Inšpektor obravnava tudi anonimne prijave, razen če iz okoliščin izhaja sum, da so prijave neresne oziroma lažne<sup>52</sup>.

V postopku inšpektorja ima položaj stranke zavezanec. Vlagatelj oziroma vlagateljica pobude, prijave, sporočila ali druge vloge pa nima položaja stranke<sup>53</sup>.

## 6.3 STROKOVNA POMOČ

Inšpektorat daje delodajalcem in delavcem strokovno pomoč v zvezi z uresničevanjem zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti. Pri svojem delu sodeluje z drugimi inšpekcijami, z zavodi, pristojnimi za zaposlovanje, za zdravstveno zavarovanje ter za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kot tudi s sindikalnimi oziroma strokovnimi združenji delavcev in združenji delodajalcev. Sodeluje tudi z raziskovalnimi ter izobraževalnimi organizacijami in s strokovnjaki na področju dela<sup>54</sup>.

---

<sup>51</sup> Inšpektorat Republike Slovenije za delo. URL=<http://www.id.gov.si/index.php>. 27.4.2009.

<sup>52</sup> Inšpektorat Republike Slovenije za delo. URL=<http://www.id.gov.si/index.php>. 27.4.2009.

<sup>53</sup> Inšpektorat Republike Slovenije za delo. URL=<http://www.id.gov.si/index.php>. 27.4.2009.

<sup>54</sup> Inšpektorat Republike Slovenije za delo. URL=<http://www.id.gov.si/index.php>. 27.4.2009.

## 7 SPORI O LETNEM DOPUSTU MED DELAVCEM IN DELODAJALCEM

Pravico do letnega dopusta ureja tako ZDR od 159. do 166. člena kot tudi Konvencija MOD št. 132 o plačnem letnem dopustu. Konvencija je prepustila državam članicam, da s svojo zakonodajo uredijo letni dopust, bodisi z zakonom, kolektivno pogodbo ali na drug običajen način. Letni dopust je pravica vsakega delavca, ki jo je Slovenija določila v zakonu in kolektivnih pogodbah, delodajalcem pa je prepuščeno določanje dopusta tudi s pravilniki o delovnih razmerjih, delavcu in delodajalcu pa tudi s pogodbo o zaposlitvi. Dopust je namenjen obnovi psihofizičnih sposobnosti delavca<sup>55</sup>.

Pravica do letnega dopusta je zakonsko zagotovljena pravica, ki je vezana na nastanek in obstoj delovnega razmerja. Pridobi jo lahko samo oseba, ki ima status delavca. Gre za temeljno pravico delavca iz delovnega razmerja, ki se ji ne more odreči. Izjava o tem za delavca kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju nima pravnih posledic (Šetinc Tekavc v: Avbelj, 2005, str. 4).

Pravica do letnega dopusta je v resnici dolžnostno upravičenje, saj delavcu predstavlja eno od osnovnih pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja, hkrati pa ustrezno obveznost, kar pomeni, da mora delavec obvezni letni dopust v polni meri izkoristiti. Pravica do letnega dopusta se mora zagotavljati tako, da se uresniči namen letnega dopusta. Plačani letni dopust naj bi delavcu zagotovil primerno dolg dela prosti čas, v katerem naj bi se psihično in fizično sprostil ter na ta način obnovil svoje delovne sposobnosti. Delavec je torej letni dopust dolžan izkoristiti (ne more se mu odpovedati), pri čemer pa izraba dopusta ni le v njegovem interesu, ampak posredno koristi tudi organizaciji, v kateri je zaposlen, oziroma njegovemu delodajalcu. Izraba letnega dopusta namreč delno vpliva tudi na intenzivnost dela na njegovem delovnem mestu. Zagotavljanje letnega dopusta in njegova pravilna izraba pa sta tudi v javnem interesu, ker obnavljata delavčevo zdravje in njegove delovne zmožnosti. Tako zmanjšujeta možnosti za nesreče pri delu, poklicne bolezni ali celo invalidnost (Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček v: Avbelj, 2005, str. 4).

Če je delavec na dopustu, so njegove pravice enake, kot če bi bil na delovnem mestu. V primeru, da delavec ne more izkoristiti letnega dopusta po krivdi organizacije, v kateri dela, oziroma svojega delodajalca (organizacija oziroma delodajalec mu te pravice ne moreta omejiti), je upravičen do ustrezne odškodnine, pri čemer morajo biti za to podani vsi elementi odškodninske odgovornosti (Šetinc Tekavc v: Avbelj, 2005, str. 4). Nezakoniti so kakršnikoli dogovori o plačilu delavcu za neizrabljen redni letni dopust, čeprav v soglasju z delavcem. Gre za tako imenovano dvojno plačilo, in sicer kot

---

<sup>55</sup> Verlag Dashöfer. Primer določanja trajanja minimalnega letnega dopusta.  
URL=<http://www.dashofer.si/?highlighttext=poudarjeno&cid=158>. 1.5.2009.

nadomestilo plače v času dopusta ter plačilo za opravljeno delo v tem istem obdobju (Vodovnik, Klampfer v: Avbelj, 2005, str. 4).

Primeri sodb v zvezi z letnim dopustom so dokaj redki, a vseeno prisotni. V nadaljevanju bom navedla primere sodb oziroma sporov med delavci in delodajalci v zvezi z letnim dopustom. Najpogostejše sodbe so v zvezi z nesporazumi med delavci in delodajalci glede določitve in izrabe letnega dopusta. Medtem ko so delavci ponavadi prepričani, da jim v določenem obdobju letni dopust pripada in da ga lahko izkoristijo, so delodajalci na drugi strani prepričani, da temu ni tako. Kot je razvidno iz sodb, temu sporu povečini sledi prenehanje delovnega razmerja delavca zaradi neupravičene odsotnosti z dela.

Višje delovno in socialno sodišče na primer v sodbi Pdp 1039/2004 z dne 14.7.2004<sup>56</sup> navaja, da drugi odstavek 83. člena ZDR/2002 določa, da mora delodajalec pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu omogočiti zagovor (s smiselnim upoštevanjem 1. in 2. odstavka 177. člena ZDR/2002, ki določa, da mora delodajalec delavcu vročiti pisno obdolžitev ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor, in sicer osebno po pravilih pravnega postopka), razen če obstajajo okoliščine, zaradi katerih bi bilo od delodajalca neupravičeno pričakovati, da delavcu to omogoči oziroma če delavec to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor. Sodišče v tej sodbi ugotavlja, da je tožnica ne glede na zavrnitev vloge za izrabo letnega dopusta povedala, da v tednu od 15.9.2003 do 19.9.2003 ne bo prišla na delo, ker se je odločila, da gre na potovanje, ter da naj se ji sporoči, ali naj 22.9.2003 pride na delo. To, da je tožnica toženi stranki še preden je izostala z dela naznanila, da je ne bo na delo, čeprav je vedela, da ji tožena stranka koriščenja letnega dopusta ni odobrila, je takšna okoliščina, zaradi katere bi bilo od tožene stranke neupravičeno pričakovati, da bi tožnici pred podajo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (zaradi neopravičenega izostanka iz dela), omogočila še zagovor. V konkretnem primeru je obstajal tako zakonski razlog za izredno odpoved iz 2. alineje 1. odstavka 111. člena ZDR/2002 (naklepna hujša kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja) kot tudi nezmožnost nadaljevanja delovnega razmerja. Zaradi tožničinega krivdnega ravnanja, iz katerega je razviden njen odnos do dela in delodajalca, je bilo utemeljeno porušeno zaupanje med tožnico in toženo stranko. To pa je okoliščina, ki izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi v zadostni meri utemeljuje.

Prav tako še ena sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 475/2004 z dne 17.11.2005<sup>57</sup> pravi, da če delodajalec delavcu v času koriščenega letnega dopusta na domači naslov sporoči, da mora prekiniti s koriščenjem letnega dopusta, čeprav ve, da se delavec ne nahaja doma, ampak v tujini, delavcu ni mogoče očitati, da je v času po pozivu neupravičeno izostal z dela. Zato ni podan razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi po 2. alineji 1. odstavka 111. člena ZDR/2002. Po določbi 2. odstavka 82.

---

<sup>56</sup> Sodstvo Republike Slovenije. Sodna praksa. URL= <http://www.sodisce.si/>. 1.5.2009.

<sup>57</sup> Sodstvo Republike Slovenije. Sodna praksa. URL= <http://www.sodisce.si/>. 1.5.2009.

člena ZDR/2002 je utemeljen razlog, ki opravičuje izredno odpoved, dolžna dokazati tista stranka, ki izredno odpoveduje pogodbo o zaposlitvi. Tožena stranka v tej sodbi ni dokazala utemeljenega razloga za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Iz izvedenega dokaznega gradiva tega primera izhaja, da je direktor tožene stranke potem, ko je tožnik že odšel na letni dopust, poklical na njegov dom in da mu je žena tožnika povedala, da je odšel v Bosno in da ni dosegljiv po telefonu. Direktor ji je povedal, da bo moral tožnik prekiniti dopust. Naknadno mu je, potem ko je že izvedel, da tožnika ni doma, poslal še telegram, da mora prekiniti dopust in se vrniti na delo. Direktor tožene stranke je dela prost dan določil kot delovni dan. Zgolj obvestilo direktorja, da je sobota delovni dan, po oceni pritožbenega sodišča ne zadostuje za ugotovitev, da je tožnik dolžan delati in da mu je bilo delo odrejeno v skladu z določbami ZDR/2002.

Podobno je v sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišče Pdp 1484/2005 z dne 15.12.2005<sup>58</sup> navedeno, da če delavec koristi letni dopust, ne da bi mu bil ta odobren, ni podana verjetnost terjatve, da je bila delavcu nezakonito redno odpovedana pogodba o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Čeprav je koriščenje letnega dopusta pravica delavca, se ta uporablja upošteva potrebe delovnega procesa ter možnost za počitek in rekreacijo delavca ter upošteva njegove družinske obveznosti (ZDR/2002, 165. člen, 1. odstavek). Iz sodbe v zvezi z izpodbijano redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga je razvidno, da je bila odpuščena delavka (tožnica) od 11.8.2005 do 19.8.2005 dalje odsotna z dela, kljub temu da ji koriščenje letnega dopusta ni bilo odobreno, kot ji tudi ni bila odobrena kakšna druga oblika upravičene odsotnosti z dela. Neupravičena odsotnost z dela pa pomeni kršitev pogodbenih obveznosti iz delovnega razmerja, kar lahko predstavlja razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (ZDR, 88. člen, 1. odstavek, 3. alineja). Dejstvo, da je tožnica zaprosila za izrabo letnega dopusta za sporno obdobje, še ne pomeni, da ji je bil ta dopust dejansko tudi odobren. Pravilna je sicer trditev tožnice, da je koriščenje letnega dopusta pravica delavca, vendar pa delavec te svoje pravice ne sme izrabiti enostransko, neodvisno od volje in potreb delodajalca. Po 2. odstavku 165. člena ZDR/2002 ima delavec sicer pravico izrabiti en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sam določi, o čemer pa mora predhodno obvestiti delodajalca (najkasneje 3 dni pred izrabo). Delodajalec mu tega dne dopusta ne more odreči, razen v primeru, če bi to resneje ogrozilo delovni proces.

Tudi Vrhovno sodišče Republike Slovenije je v zvezi s tem opravljalo revizijo. In sicer v sodbi VIII Ips 14/98 z dne 21.4.1998<sup>59</sup> sodišče pravi, da pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da delavec lahko izrabi letni dopust, določajo akti delodajalca in kolektivne pogodbe. V pravilniku tožene stranke je določeno, da mora delavec pred izrabo letnega dopusta imeti pisno soglasje nadrejenega delavca in vodje enote, ki se morata podpisati na obrazcu za izrabo letnega dopusta. Delavec takšnega soglasja za izrabo letnega dopusta ni imel, zato je tožena stranka na podlagi 5. točke prvega odstavka 100. člena ZDR/1990 utemeljeno odločila, da tožniku, ki se je po neupravičenih šestih dneh

---

<sup>58</sup> Sodstvo Republike Slovenije. Sodna praksa. URL= <http://www.sodisce.si/>. 1.5.2009.

<sup>59</sup> Sodstvo Republike Slovenije. Sodna praksa. URL= <http://www.sodisce.si/>. 1.5.2009.

izostanka vrnil na delo, preneha delovno razmerje. V skladu z ZDR, Splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo in Pravilnikom je mogoče sklepati, da ima delavec pravico en dan letnega dopusta izrabiti tako, da ta dan določi sam, vendar mora o tem (na nedvoumen in jasen način) obvestiti svojega neposrednega vodjo. Tožnik je v konkretnem primeru o odsotnosti od 11.1.1995 do 19.1.1995 s faksom obvestil le dve priči (sodelavca), vendar obvestilo (faks) z dne 11.1.1995, ki ga je tožnik poslal v službo, po vsebini in glede roka (po Pravilniku dva dni prej, po Splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo pa tri dni pred izrabo letnega dopusta) nima značaja obvestila, ki ga urejajo navedene pravne norme. Tako niso bili dani pogoji za izrabo enega dneva letnega dopusta, pa tudi ne za izrabo daljšega letnega dopusta.

V sklepu Vrhovnega sodišča Republike Slovenije VIII Ips 134/99 z dne 23.11.1999<sup>60</sup> je navedeno, da mora biti o izrabi letnega dopusta med delavcem in delodajalcem prav tako doseženo soglasje. V primeru, da je določitev časa izrabe letnega dopusta upravičenje ene strani, mora ta stran drugo o tem pravočasno obvestiti. Sodišče druge stopnje je v tej sodbi ugotovilo, da je bila odobritev letnega dopusta tožnika v tej zadevi »določna« in ne »načelna«, kot je ocenilo sodišče prve stopnje. Vnesena naj bi bila v plan dopustov, vendar iz ugotovljenega dejanskega stanja ni razvidno, ali je pri toženi stranki obstajal za leto 1994 takšen plan, iz katerega bi bilo razvidno, da je bila tožniku odobrena izraba letnega dopusta v dnevih tožnikove odsotnosti med 28.8.1994 in 1.9.1994. Tožnik o nameravani izrabi letnega dopusta v konkretno določenem časovnem obdobju ni obvestil pristojnih organov delodajalca, temveč le svojega sodelavca, torej ni izpolnil svoje obveznosti, ki bi jo imel, če bi bil pri toženi uveljavljen omenjeni standard načina sporočanja o času izrabe letnega dopusta. Delavcu je v tem primeru prenehalo delovno razmerje zaradi petih dni neopravičenega izostanka z dela, ker se ni dogovoril za izrabo letnega dopusta s pristojnim organom pred tem, ko je izostal z dela z namenom izrabe letnega dopusta.

Tudi v sodbi VIII Ips 75/2000 z dne 7.11.2000<sup>61</sup> je Vrhovno sodišče Republike Slovenije odločalo o podobnem primeru. Vrhovno sodišče je odločilo enako kot sodišče na prvi in drugi stopnji, ki sta ugotovili, da je tožnica iz konkretne sodbe izostala z dela zato, ker je želela izrabiti letni dopust, izrabe letnega dopusta pa ji delodajalec ni odobril. Pravilno je bilo ugotovljeno, da delavec ne more sam odločati o tem, v katerih dneh bo izrabil svoj letni dopust. Če to stori, delodajalec pa s tem ne soglašaja, je odsotnost delavca treba šteti kot neupravičeno. Delavec je v delovnem razmerju dolžan vestno izpolnjevati svoje delovne obveznosti in dolžnosti. V skladu z normami, s katerimi je urejen delovni proces in delovni pogoji pri delodajalcu, mora izvrševati obveznosti, ki so določene s pogodbo o zaposlitvi. Če teh obveznosti ne izpolnjuje, lahko delodajalec zoper njega uporabi ukrepe, ki jih določa zakon. V primeru petih zaporednih neupravičenih odsotnosti z dela je lahko delodajalec na temelju 6. točke 1. odstavka 100. člena ZDR/1990 odločil, da delavcu delovno razmerje preneha s prvim dnevom neupravičenega izostanka, če se

---

<sup>60</sup> Sodstvo Republike Slovenije. Sodna praksa. URL= <http://www.sodisce.si/>. 1.5.2009.

<sup>61</sup> Sodstvo Republike Slovenije. Sodna praksa. URL= <http://www.sodisce.si/>. 1.5.2009.

delavec do dokončnosti odločitve o prenehanju delovnega razmerja ni vrnil na delo. Tožnica je v tem primeru zatrjevala, da na delo ni prišla zato, ker je menila, da ima pravico do izrabe letnega dopusta.

Zopet je zanimiva še ena sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije VIII Ips 191/2003 z dne 18.5.2004 <sup>62</sup>, in sicer ima delavec v skladu s 3. in 4. odstavkom 6. člena Kolektivne pogodbe časopisno informativne, založniške in knjigotržne dejavnosti, ki velja za toženo stranko in je v času izdaje sklepov že veljala, pravico izrabiti do treh dni letnega dopusta za tiste dneve, ki jih sam določi, če o tem pravočasno obvesti nadrejenega vodjo, preostali del letnega dopusta pa delavec izkoristi v skladu z zakonom in letnim planom dopustov v podjetju. V postopku pred sodiščem prve in druge stopnje tega primera ni bilo ugotovljeno, da bi bil pri toženi stranki za leto 2000 sprejet plan koriščenja dopustov. ZDR/1990 ureja način izrabe letnega dopusta tako, da ima delavec pravico le en dan dopusta izrabiti po svoji odločitvi (ZDR/1990, 60. člen). Čas izrabe oziroma koriščenja preostalega dopusta je torej vezan na soglasje oziroma odobritev delodajalca. Ker tožničin nastop koriščenja letnega dopusta s strani tožene stranke ni bil formalno in izrecno odobren, pri tem pa je šlo tudi za koriščenje letnega dopusta v trajanju nad tri dni, je tožena stranka utemeljeno štela, da je bila tožnica od 5.8.2000 do 28.8.2000 neupravičeno odsotna z dela, torej več kot pet dni. S tem je bil podan zakoniti razlog za prenehanje delovnega razmerja tožnice.

---

<sup>62</sup> Sodstvo Republike Slovenije. Sodna praksa. URL= <http://www.sodisce.si/>. 1.5.2009.

## 8 ZAKLJUČEK

Vsi ljudje imamo pravice in hkrati tudi obveznosti, ki jih moramo izpolnjevati, da družba lahko normalno deluje. Če so pravice kršene ali pa ne izpolnjujemo nam določenih obveznosti, lahko pride do nesporazumov in sporov, ki jih je potrebno včasih reševati tudi pred pristojnimi sodišči. To velja tudi v delovnem razmerju.

Delovno razmerje je razmerje, v katerem sta stranki delavec in delodajalec. To razmerje temelji oziroma izhaja iz pogodbe o zaposlitvi. Sestavine pogodbe o zaposlitvi morajo biti tiste, ki jih kot minimalne standarde določajo zakoni in drugi predpisi ter kolektivne pogodbe, vključno z vsemi ugodnimi spremembami in njihovimi dopolnitvami, ter tudi vse tiste pravice, o katerih se stranki (dodatno) dogovorita. Najpomembnejši zakon na področju individualnih delovnih razmerij, ki jih v celoti ureja, pa je ZDR.

Pravice in obveznosti imata v delovnem razmerju obe stranki. Vendar pa kljub temu da so vse pravice in obveznosti vnaprej določene in zapisane, torej jih vsaka pogodbeni stranka pozna, prihaja do kršenja le-teh, do medsebojnih nesporazumov in sporov, ki prisilijo stranke k uporabi sodnega varstva, če ne pride do rešitve po mirni poti.

Delavci imajo kot šibkejša stranka v delovnem razmerju, ko opazijo, da delodajalec krši njihove pravice ali pa da ne izpolnjuje pogodbenih obveznosti, pravico pisno zahtevati od delodajalca, da kršitve odpravi oziroma izpolni svoje obveznosti. To je tudi predpogoj za nadaljnje sodno varstvo. Šele potem, če delodajalec tega v roku osmih dni ne izpolni, lahko v naslednjih tridesetih dneh zahteva varstvo pred delovnim sodiščem. V tem roku se lahko delavec in delodajalec tudi dogovorita za mirno izvensodno reševanje spora z arbitražo, saj je po določbi prvega odstavka 15. člena ZDSS sodno varstvo dovoljeno le, če je bil predhodno sprožen tudi postopek za mirno rešitev spora. S tem se hkrati razbremeni delovno sodišče in pride do rešitve spora mnogo hitreje.

V okviru sodnega varstva delavci najprej sprožijo delovni spor z vložijo tožbe na delovno sodišče. Tu na prvi stopnji odloča senat, ki je sestavljen iz poklicnega sodnika in dveh sodnikov porotnikov. V nekaterih nezahtevnih sporih pa na prvi stopnji lahko odloča sodnik posameznik. Na drugi stopnji in v revizijskih postopkih vedno odloča višje delovno sodišče v sestavi treh poklicnih sodnikov. O pritožbah in revizijah zoper odločbe sodišča pa odloča Vrhovno sodišče Republike Slovenije. V primeru neuspeha sledi sprožitev upravnega spora s tožbo na Upravno sodišče Republike Slovenije. Sodišče v upravnem sporu presoja o zakonitosti dokončnih upravnih aktov, s katerimi se posega v pravice, pravne koristi ali obveznosti stranke. Na prvi stopnji odloča Upravno sodišče Republike Slovenije, Vrhovno sodišče Republike Slovenije pa je v upravnem sporu drugostopenjski organ in odloča o pritožbah zoper sodbe upravnega sodišča in reviziji. Delavec lahko nadalje vložiti tudi pritožbo na Ustavno sodišče Republike Slovenije, če predpis ali splošni akt neposredno posega v njegove pravice, pravne interese oziroma v

njegov pravni položaj. Le-tega sestavlja devet sodnikov. Postopek odločanja pred Ustavnim sodiščem Republike Slovenije poteka tako, da vložene ustavne pritožbe preizkusi najprej z razporedom dela določeni sodnik. O zavrženju, nesprejemu ali sprejemu ustavne pritožbe v obravnavo pa odloča senat treh sodnikov, določen z razporedom dela. Navsezadnje ima delavec tudi možnost in pravico, da vloži tožbo na Evropsko sodišče za človekove pravice, če meni, da mu je kršena katerakoli izmed pravic, ki izhajajo iz EKČP. Sodišče je razdeljeno na štiri oddelke in v vsakem izmed njih deluje senat treh sodnikov. Vsaka individualna pritožba je posredovana enemu oddelku. Njihova odločitev je dokončna.

ZDR določa tudi nekatere posebne kategorije delavcev, ki uživajo posebno pravno varstvo. To so skupine delavcev, ki so zaščitene prav zaradi svojih določenih posebnosti, pomanjkljivosti ter značilnosti in morajo biti zaradi teh svojih šibkosti dodatno zavarovani, da se zaščiti njihov še posebej občutljiv položaj oziroma delovno mesto. V posebno kategorijo delavcev spadajo ženske, nosečnice, starši, mladoletniki, invalidi in starejši delavci.

Poleg sodnega varstva je prav tako pomemben inšpekcijski nadzor, ki ga opravlja Inšpektorat Republike Slovenije za delo, in sicer izvaja nadzor nad izvajanjem določb zakonov, izvršilnimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalca.

## LITERATURA IN VIRI

### LITERATURA

AVBELJ, Vida. Pravica do letnega dopusta v Sloveniji in v mednarodni ureditvi. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, diplomsko delo, Ljubljana, 2005.

BEČAN, Irena, BELOPAVLOVIČ, Nataša, PETRIČEK, Tatjana, TRATNIK, Lilijana. Evropsko delovno pravo = European labour law: Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili. GV Založba, Ljubljana, 2005.

BELOPAVLOVIČ, Nataša. Delovnopravno varstvo starejših delavcev. Delavci in delodajalci. 2007, let. VII, št. 2-3, str. 329-350.

BLAHA, Miran. Reševanje kolektivnih delovnih sporov – dosedanja praksa in novosti po ZDSS-1. Delavci in delodajalci. 2004, let. IV, št. 2-3, str. 261-276.

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.

ČERNELIČ, Tatjana. Alternativni načini reševanja delovnih sporov. Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, magistrsko delo, Ljubljana, 2004.

GALIČ, Aleš. Arbitraža v individualnih delovnih sporih. Delavci in delodajalci. 2004, let. IV, št. 2-3, str. 419-438.

KONČAR, Polonca. Mednarodno delovno pravo. ČZ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, 1993.

KONČINA, Mateja. Podlage za odškodninsko odgovornost delodajalca. Delavci in delodajalci. 2004, let. IV, št. 2-3, str. 277-290.

KORPIČ HORVAT, Etelka. Diskriminacija pri zaposlovanju zaradi starosti. Delavci in delodajalci. 2007, let. VII, št. 2-3, str. 313-328.

KRAŠOVEC, Darko. Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso. Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2008.

MEŽNAR, Drago. Delovno pravo (temeljno o individualnem in kolektivnem pravu). Založba Moderna organizacija, Kranj, 1998.

NOVAK, Janez. Delovni spori. GV Založba, Ljubljana, 2004.

RAKOČEVIČ, Slobodan. Sistem upravnega prava, upravni postopek in upravni spor. Ministrstvo za javno upravo, Direktorat za organizacijo in kadre, Upravna akademija, Ljubljana, 2007.

SENČUR PEČEK, Darja. Prepoved diskriminacije z vidika vprašanja opredelitve delovnega razmerja. Delavci in delodajalci. 2007, let. VII, posebna izdaja Prepoved diskriminacije, str. 153-183.

SENČUR PEČEK, Darja. Nekatera vprašanja sklepanja pogodb o zaposlitvi po noveli ZDR-A. Podjetje in delo. 2008, let. XXXIV, št. 6-7, str. 1198-1212.

ŠERCER, Miha. Pravica do premestitve in dela s krajšim delovnim časom (ter nastanek sekundarnega socialnega primera). Podjetje in delo. 2009, let. XXXV, št. 1, str. 132-144.

ŠKERLAK, Betka. Manipuliranje z institutom polnega delovnega časa. Pravna praksa. 2.4.2009, let. 28/ 885, št. 13, str. 13-14.

UDE, Lojze. Arbitražno pravo. GV Založba, Ljubljana, 2004.

VERDONIK, Darinka. Nesorazumi v komunikaciji. Jezik in slovstvo. 2005, let. 50, št. 1, str. 51-63.

VODOVNIK, Zvone. Kolektivna delovna razmerja in vprašanje enakopravnosti zaposlenih v javnem sektorju. Delavci in delodajalci. 2007, let. VII, posebna izdaja Prepoved diskriminacije, str. 185-201.

VODOVNIK, Zvone. Poglavja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Univerza v Ljubljani, Ljubljana, 2006.

## **PRAVNI VIRI**

Ustava Republike Slovenije. Ur. list RS, št. 33/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.

Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Ur. list RS (13.6.1994) MP, št. 7-41/1994 (RS 33/1994).

Evropska socialna listina. Ur. list RS, št. 24/1999 (10.4.1999)- MP, št. 7/1999.

Obligacijski zakonik. Ur. list RS, št. 83/2001, 32/2004, 40/2007.

Konvencija MOD št. 14 o tedenskem počitku v industrijskih podjetjih. UR. list SHS-MP, št. 95-99/1927.

Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva. UR. list FLRJ-MP, št. 9-64/1955.

Konvencija MOD št. 106 o tedenskem počitku v trgovini in uradih. UR. list FLRJ-MP, št. 12-199/1958.

Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih. Ur. list FLRJ-MP, št. 3-44/1961.

Konvencija MOD št. 132 o plačanem letnem dopustu. Ur. list SFRJ, št. 52-725/1973.

Konvencija MOD št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja. Ur. list SFRJ-MP, št. 14-75/1982.

Konvencija MOD št. 140 o plačanem dopustu za izobraževanje. Ur. list SFRJ-MP, št. 14-76/1982.

Konvencija MOD št. 142 o poklicnem usmerjanju in strokovnem usposabljanju za razvoj človekovih sposobnosti. Ur. list SFRJ-MP, št. 14-77/1982.

Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi). Ur. list SFRJ-MP, št. 7-45/1987.

Konvencija MOD št. 159 o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Ur. list SFRJ-MP, št. 3-27/1987.

Konvencija MOD št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo. Ur. list RS-MP, št. 7-20/2001.

Zakon o delovnih razmerjih. Ur. list RS, št. 42/2002, 103/2007.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Ur. list RS, št. 2/2004 (10/2004 popr.).

Zakon o inšpekciji dela. Ur. list RS, št. 38/1994, 32/1997, 36/2000.

Zakon o inšpekcijskem nadzoru. Ur. list RS, št. 56/2002, 26/2007.

Zakon o kolektivnih pogodbah. Ur. list RS, št. 43/2006.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ur. list RS, št. 106/1999, 72/2000, 81/2000, 124/2000, 109/2001, 108/2002, 63/2003, 135/2003, 72/2005, 69/2006.

Zakon o pravnem postopku. Ur. list RS, št. 26/1999, 96/2002, 52/2007, 45/2008.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Ur. list RS, št. 97/2001, 76/2003, 47/2006, 10/2008.

Zakon o upravnem sporu. Ur. list RS, št. 105/2006.

Zakon o Ustavnem sodišču. Ur. list RS, št. 15/1994, 51/2007, 64/2007.

## **DRUGI VIRI**

Evropsko sodišče za človekove pravice.

URL=[http://www.coe.si/sl/evropsko\\_sodisce\\_za\\_clovekove\\_pravice/predstavitev/](http://www.coe.si/sl/evropsko_sodisce_za_clovekove_pravice/predstavitev/).  
26.4.2009.

Inšpektorat Republike Slovenije za delo. URL=<http://www.id.gov.si/index.php>.  
27.4.2009.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Direktive EU s področja Zakona o delovnih razmerjih.

URL=[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_de\\_la/delovna\\_razmerja/zdr/zdr\\_direktive/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_de_la/delovna_razmerja/zdr/zdr_direktive/). 26.4.2009.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Mednarodne organizacije.

URL=[http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mednarodno\\_sodelovanje\\_in\\_evropske\\_zadeve/mednarodne\\_organizacije/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/). 26.4.2009.

Ministrstvo za zunanje zadeve. Najpomembnejši mednarodnopravni dokumenti s področja človekovih pravic.

URL=[http://www.mzz.gov.si/si/zunanja\\_politika/clovekove\\_pravice/najpomembnejši\\_mednarodnopravni\\_dokumenti\\_s\\_podrocja\\_clovekovih\\_pravic/](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika/clovekove_pravice/najpomembnejši_mednarodnopravni_dokumenti_s_podrocja_clovekovih_pravic/). 26.4.2009.

Sodstvo Republike Slovenije. Sodna praksa. URL= <http://www.sodisce.si/>. 1.5.2009.

Šola odličnosti. Seminarji za podjetja.

URL=<http://www.solaodlicnosti.si/index.php?page=poslovni-seminarji>. 18.4.2009.

Ustavno sodišče Republike Slovenije. URL=<http://www.us-rs.si/>. 26.4.2009.

Verlag Dashöfer. Primer določanja trajanja minimalnega letnega dopusta.

URL=<http://www.dashofer.si/?highlighttext=poudarjeno&cid=158>. 1.5.2009.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Delovna razmerja.

URL=[http://www.zsss.si/index.php?option=com\\_content&task=view&id=62&Itemid=197](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=197). 20.3.2009.

Wikipedia. Svet Evrope. URL=[http://sl.wikipedia.org/wiki/Svet\\_Evrope](http://sl.wikipedia.org/wiki/Svet_Evrope). 24.4.2009.

## **SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV**

ESL	Evropska socialna listina
EKČP	Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZ	Obligacijski zakonik
OZN	Organizacija združenih narodov
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZDSS	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih
ZID	Zakon o inšpekciji dela
ZIN	Zakon o inšpekcijskem nadzoru
ZKoIP	Zakon o Kolektivnih pogodbah
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZPP	Zakon o pravnem postopku
ZSVDP	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZUS	Zakon o upravnem sporu
ZUstS	Zakon o Ustavnem sodišču
URS	Ustava Republike Slovenije

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

Študentka Vesna Koželj izjavljam, da je diplomsko delo z naslovom Uveljavljanje in varstvo pravic delavcev moje avtorsko delo pod mentorstvom prof. dr. Zvoneta Vodovnika.

Dovoljujem, da se diplomska naloga v pdf obliki objavi na internetu.

Diplomsko delo je lektorirala Osvald Mojca, profesorica slovenščine na gimnaziji Bežigrad.

V Ljubljani, dne: \_\_\_\_\_ Podpis: \_\_\_\_\_