

## DNEVI DELOVNEGA PRAVA IN SOCIALNE VARNOSTI 2002:

## »NOVA DELOVNA ZAKONODAJA«

PORTOROŽ, 12. IN 13. JUNIJ 2002

Konec aprila 2002 je Državni zbor sprejel nov *Zakon o delovnih razmerjih* (Uradni list RS, št. 42/02 - ZDR), ki bo začel veljati 1. 1. 2003. Po večletnih pripravah in zahtevnem usklajevanju predloga zakona med socialnimi partnerji je sprejet eden od najpomembnejših zakonov s področja delovnega prava. Vsebuje celovito ureditev individualnega delovnega prava, pri čemer dosledneje kot dosedanja delovna zakonodaja izhaja iz sedanjih družbeni ureditvi ustrezajoče pogodbene narave delovnega razmerja, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Zakon prinaša veliko pomembnih novosti, ki jih bomo morali vsi, tako delavci kot delodajalci, upoštevati od začetka leta 2003. Prvi pogoj za učinkovito uveljavitev nove delovne zakonodaje v praksi pa je seznanitev z njo in čim boljše razumevanje izhodišč nove ureditve ter vseh posameznih institutov. Poudariti je treba, da novi ZDR predstavlja splošno ureditev individualnih delovnih razmerij, ki velja enotno za vse, tako za zasebni kot za javni sektor, za vse dejavnosti, za vse delavce in vse delodajalce v Republiki Sloveniji, kolikor drug zakon ne določa drugače. Tako bo npr. za javni sektor v bodoče poleg splošne ureditve v ZDR treba upoštevati tudi posebno ureditev v Zakonu o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02 - ZJU).

Seznanitvi z novim ZDR in analizi posameznih institutov, ki jih ureja, so bili namenjeni tudi letošnji prvi Dnevi delovnega prava in socialne varnosti 2002 s tematskim naslovom Nova delovna zakonodaja. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti v organizaciji Inštituta za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in Društva za delovno pravo in socialno varnost in v tehnični izvedbi organizacije GV Izobraževanje so zamišljeni »kot krovno, osrednje strokovno srečanje strokovnjakov iz prakse, znanosti ter izvršilne in sodne veje oblasti na področju delovnega prava in socialne varnosti na nacionalnem nivoju ... njihov namen je izmenjava strokovnih znanj in stališč iz prakse,

znanosti in sodne prakse, soočenje različnih stališč in mnenj, prenos raziskovalnih dosežkov v prakso, predstavitev novosti na mednarodnem področju, s posebnim poudarkom na ravni Mednarodne organizacije dela in Evropske skupnosti, ter novih rešitev v drugih evropskih državah - vse pa z namenom uresničevanja temeljnega poslanstva teh srečanj, to je spodbujanje raziskovalnega in aplikativnega potenciala v praksi in teoriji, s tem pa tudi razvoja in ugleda delovnega prava in prava socialne varnosti v Sloveniji«, kot je v predgovoru zbornika referatov, obsežne posebne tematske številke revije *Delavci in delodajalci* (II (2002), 2, izdaja Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani), zapisala Katarina Kresal Šoltes.

Srečanje je bilo pripravljeno pod organizacijskim in strokovnim vodstvom organizacijskega odbora v sestavi Mitja Novak, Katarina Kresal Šoltes, Karim Bajt Učakar, Marta Klampfer, Drago Mežnar, Nataša Belopavlovič in Miran Kalčič ter programskega sveta v sestavi Polonca Končar kot predsednica, Anjuta Bubnov Škoberne, Etelka Korpič Horvat in Barbara Kresal. V okviru strokovnega dela srečanja so bila obravnavana vsa najpomembnejša vprašanja nove ureditve individualnih delovnih razmerij v ZDR, kot so temeljne značilnosti in uveljavitev zakona, pogodbeni koncept delovnih razmerij, vloga predstavnikov delavcev, vloga splošnih aktov delodajalca, vprašanje sklenitve pogodbe o zaposlitvi, varstvo zasebnosti v delovnem razmerju, sprememba pogodbe o zaposlitvi, posebnosti pogodb o zaposlitvi, s poudarkom na pogodbi o zaposlitvi za določen čas in za krajši delovni čas, nadalje prenehanje pogodbe o zaposlitvi s posebnim poudarkom na predstavitvi nove ureditve odpovedi pogodbe o zaposlitvi in prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, drugi dan srečanja pa je bil posvečen spremembi delodajalca, ureditvi plačila za delo, delovnemu času, odmorom in letnemu dopustu, vprašanju posebnega varstva neka-

terih kategorij delavcev, s posebnim poudarkom na ureditvi delovnopravnega položaja invalidov, nadalje vprašanju disciplinske in odškodninske odgovornosti ter sodnemu varstvu po novem zakonu.

Nataša Belopavlovič je predstavila *Temeljne značilnosti in uveljavitev novega zakona in predvidene aktivnosti glede sprejemanja drugih predpisov s področja delovnih razmerij*. Med drugim je opozorila, da novi ZDR opušča poseben institut pogodbe o delu za opravljanje začasnih in občasnih del, tako da bo druge posle, pri katerih ne bodo podani elementi delovnega razmerja, mogoče opravljati le na podlagi podjemne pogodbe po Obligacijskem zakoniku, oziroma, kolikor gre za intelektualno delo avtorske narave, na podlagi avtorske pogodbe. Pomembna značilnost ZDR je celovitost in enotnost urejanja delovnega razmerja (zakon zagotavlja minimalni obseg pravic delavcev, enotno ureja delovna razmerja za zasebni in javni sektor, pri čemer dopušča specifično ureditev za javni sektor s posebnim zakonom, enako obravnava vse delodajalce ne glede na njihovo velikost oziroma število zaposlenih delavcev pri njih, predvideva pa nekaj posebnosti za t. i. manjše delodajalce, ki zaposlujejo deset ali manj delavcev). V nadaljevanju je avtorica predstavila še druge značilnosti novega zakona, med njimi npr. pravilo o subsidiarni uporabi civilnega prava, uskladitev rešitev novega zakona z mednarodnimi akti, celovito urejanje vseh vprašanj pogodbe o zaposlitvi v posebnem poglavju (stranke pogodbe, oblika, pogodbeni svoboda, pravice in obveznosti strank pri sklepanju pogodbe, njena vsebina, obveznosti pogodbenih strank, sprememba pogodbe, posebnosti pogodb o zaposlitvi, prenehanje pogodbe), poudarek nekaterih vrednot, ki doslej niso bile izrecno vključene (npr. dostojanstvo pri delu, prepoved diskriminacije), prenos določenih pravic iz dosedanjih kolektivnih pogodb v zakon, poudarjena vloga sindikata, inšpekcije za delo in pristojnih sodišč.

Drago Mežnar je obravnaval *Pogodbeno naravo nove ureditve delovnih razmerij*. Po kratkem zgodovinskem pregledu urejanja delovnih razmerij pri nas je prikazal spremembe urejanja delovnih razmerij glede na njihovo novo pogodbeno naravo, tako npr. v zvezi z obličnostjo pogodbe o zaposlitvi, pogodbeno svobodo, pravicami in obveznostmi strank pri sklepanju pogodbe, njeno vsebino itn.

V prispevku *Vloga predstavnikov zaposlenih*

je Zvone Vodovnik analiziral vlogo delavskih predstavništev v zvezi z različnimi vprašanji delovnega razmerja. Pri tem razlikuje dve vrsti predstavništev, ki lahko zastopajo zaposlene, in sicer sindikate na eni in delavska voljena predstavništva na drugi strani. Ugotavlja, da je temeljna razlika med obema vrstama delavskih predstavništev v načinu njihovega delovanja: medtem ko si obe vrsti delavskih predstavništev prizadevata za uveljavitev gospodarskih in socialnih interesov zaposlenih, poskušajo sindikati to doseči s postavljanjem zahtev in z izvajanjem pritiska ter izhajajo iz predpostavke težko premagljivega nasprotja interesov med delom in kapitalom, aktivnosti delavskih voljenih predstavništev pa nasprotno temeljijo na ideji skupnega temeljnega interesa nosilcev dela in kapitala v konkretni organizaciji.

Polonca Končar je obravnavala *Splošne akte delodajalca*. Ugotavlja, da novi ZDR predvideva dve vrsti splošnih aktov delodajalcev: splošne akte, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, in splošne akte, s katerimi delodajalec določi pravice, ki se v skladu z ZDR lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, pri čemer lahko slednje delodajalec sprejme le pod pogojema, da pri delodajalcu ni organiziranega sindikata in da delodajalec upošteva pravni standard »v korist delavca«, kar pomeni, da so lahko določene le ugodnejše pravice za delavca, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Gre za enostranske akte delodajalca. Avtorica kritično analizira novo ureditev in sklepno med drugim npr. poudari, da delodajalec s temi akti ne bi smel določati obveznosti delavcev, lahko pa določa različne ukrepe, tehnične in druge, ter načine za uresničevanje pravne ureditve pravic in obveznosti na določenem področju, npr. varnosti in zdravja pri delu. Prav tako meni, da rešitev iz tretjega do petega odstavka 8. člena ZDR z vidika razvoja delovnega prava pomeni korak nazaj, saj gre pri splošnih aktih delodajalca, ki jih bo ta lahko sprejel celo brez kakršnega koli posvetovanja s predstavniki delavcev, za to, da se dopušča nadomeščanje kolektivne avtonomije z avtonomijo posameznega delodajalca.

V prispevku *Sklenitev pogodbe o zaposlitvi* Etelka Korpič Horvat po kratkem zgodovinskem pregledu in sedanjih ureditvi predstavi novo ureditev sklepanja pogodb o zaposlitvi in s tem delovnega razmerja. Gre za vprašanja minimalne starosti

za sklenitev pogodbe o zaposlitvi (15 let), zdravstvene zmožnosti (ki je novi ZDR več ne predpisuje, izhaja pa iz zahtev zakona o varnosti in zdravja pri delu) in posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja. Še vedno ostaja obvezna javna objava prostih delovnih mest, a z določenimi izjemami. Zakon natančneje določa, kdo sklene pogodbo o zaposlitvi na strani delodajalca, če je ta pravna oseba. Avtorica obravnava posamezne vidike navezanosti ureditve na splošno civilno pravo; kako je z ničnostjo in izpodbijanjem pogodbe o zaposlitvi, napake volje pri sklepanju, kakšne so posledice, če do sklenitve pogodbe o zaposlitvi pride zaradi prevare, grožnje ali bistvene zmote itn. Med drugim poudari posebne določbe o prepovedi diskriminacije in o varstvu zasebnosti kandidata. Sklepno ugotavlja, da so uzakonjena določila o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi širša od dosedanjih in naravnana zlasti v varovanje šibkejše stranke, delavca.

Aleksej Cvetko je obravnaval *Varstvo zasebnosti v delovnem razmerju*, ki mu novi ZDR namenja precej več pozornosti v primerjavi z dosedanjo ureditvijo. Najprej je predstavil relevantne določbe novega ZDR, ki se nanašajo na varstvo zasebnosti pred sklenitvijo delovnega razmerja (delodajalec sme od kandidata za zaposlitev zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela; od kandidata ne sme zahtevati ničesar, kar ni v zvezi z delom, tako npr. ne sme zahtevati podatkov o družinskem, zakonskem statusu, podatkov o nosečnosti itn.; sklenitve pogodbe ne sme pogojevati s pridobitvijo takih podatkov, prav tako je ne sme pogojevati s pogoji, kot so odlog materinstva, *bianco* podpisana odpoved pogodbe o zaposlitvi itn.). V nadaljevanju so sledila še vprašanja zasebnosti delavca med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem oziroma po prenehanju delovnega razmerja.

Ivan Robnik je analiziral ureditev *Spremembe pogodbe o zaposlitvi v novem ZDR*. Uvodoma je poudaril nekatera izhodišča ureditev, npr. prosto urejanje delovnega razmerja, soglasje strank glede spremembe, opredelitev spremenjenih okoliščin, oblika spremembe in ohranitev ugodnejših pravic za delavca. V nadaljevanju je obravnaval vrste sprememb pogodbe o zaposlitvi (vsebina pogodbe, sklicevanje na veljavne predpise, sprememba pogodbe s ponudbo nove, sprememba pogodbe z aneksom) ter soglasje in odklonitev podpisa in v tem okviru med drugim posebno pozornost namenil vprašanju posledic, če delavec sprejme

ali odkloni predlagane spremembe pogodbe o zaposlitvi.

Katarina Kresal Šoltes je predstavila novo ureditev *Pogodbe o zaposlitvi za določen čas in pogodbe o zaposlitvi s krajšim delovnim časom*. Temeljna izhodišča novega zakona so ta: gre za posebnosti pogodbe o zaposlitvi, treba je spodbujati zaposlovanje tudi s primerno in ustrezno ureditvijo fleksibilnih oblik zaposlovanja, zagotoviti je treba ravnotežje med fleksibilnostjo in varnostjo delovnopravnega in socialnopravnega položaja delavcev, izhajati je treba iz načela enakega obravnavanja teh delavcev, bistvene novosti v zvezi z omejevanjem sklepanja teh pogodb naj se uveljavi postopno in v daljšem prehodnem obdobju. V nadaljevanju je avtorica podrobno predstavila novosti za posamezno atipično obliko pogodbe o zaposlitvi.

Marta Klampfer je analizirala *Odpoved pogodbe o zaposlitvi*. Med drugim je poudarila, da mora zakon varovati delavca kot šibkejšo stran, zato mora za odpoved, ki jo da delodajalec, v vsakem primeru obstajati utemeljen razlog. Predstavila je redno odpoved in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, razloge za redno odpoved, ki jo da delodajalec (poslovni razlog, razlog nesposobnosti, krivdni razlog), posebne zahteve in varstvo v primeru odpovedi iz razloga nesposobnosti, ne-utemeljene odpovedne razloge, postopek pred odpovedjo, posebej je poudarila novi institut nasprotovanja odpovedi. Dodatna posebna ureditev je predvidena za kolektivne odpovedi, odpovedi v primeru prenehanja delodajalca ali prisilne poravnave. Novi ZDR določa spremenjene odpovedne roke, prav tako pa prinaša kar nekaj novosti v zvezi s pravico do odpravnine.

Luka Tičar se je ukvarjal z novim institutom *Prenehanja pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča*, ki že odpira vrsto načelnih in tudi praktičnih vprašanj glede uporabe nove ureditve. Gre tudi za vprašanje reintegracije delavca kot sankcije za primer nezakonite odpovedi in možnosti odstopa od tega pravila oziroma možnosti, da sodišče v določenih primerih pod predpisanimi pogoji odloči o prenehanju pogodbe.

Darja Senčur Peček je predstavila *Spremembo delodajalca*, ki doslej v naši delovni zakonodaji na tak način sploh ni bila urejena. Nova ureditev izhaja iz načela varstva zaposlitve in ohranitve delovnih razmerij delavcev v primeru spremembe delodajalca. Vse pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa

pri delodajalcu prenosniku, preidejo na novega delodajalca. Avtorica je analizirala vprašanje prenosa pravic iz pogodbe o zaposlitvi, zagotavljanja pravic in obveznosti iz kolektivnih pogodb, vprašanje poslabšanja pravic in pravnih posledic ter varstva delavca v tem primeru, odgovornosti za terjatve delavcev, vprašanje posledic delavčeve odklonitve prehoda, varstvo delavskih predstavnikov v tem primeru, postopek in vloga sindikatov v primeru prenosa podjetja oziroma spremembe delodajalca itn.

Avtorica tega zapisa je obravnavala *Plačilo za delo* v novem ZDR. Temu vprašanju nova ureditev posveča bistveno več pozornosti v primerjavi z dosedanjjo, še zlasti tudi v zvezi z izplačilom plače in varstvom plače v tej zvezi. Pri ureditvi in interpretaciji ureditve je treba izhajati iz dveh bistvenih značilnosti, in sicer iz pogodbene narave delovnega razmerja (kar pomeni, da je plača eden od bistvenih elementov pogodbe o zaposlitvi, da je plača glavna obveznost delodajalca, da je delodajalec glede plače dolžnik delavca, delavec pa upnik delodajalca, in da mora riziko poslovanja nositi delodajalec, torej svojo glavno obveznost plačila izpolniti pravilno in pravočasno) in iz socialne funkcije plače, ki upošteva dejstvo, da je plača za delavca praviloma edini oziroma glavni vir sredstev za preživetje njega in njegove družine, zato mora biti sposobna uresničevati to svojo funkcijo. Prispevek obravnava posamezna vprašanja plače, kot so npr. opredelitev plače, oblika plače, načelo enakega plačila za delo enake vrednosti, varstvo plače, nadomestilo plače.

Irena Bečan je predstavila *Novosti ZDR v zvezi z določanjem in razporejanjem delovnega časa, odmorov in počitkov ter letnega dopusta*. Tako je npr. z zakonom določeni najdaljši polni delovni čas 40 ur na teden. V primeru neenakomerne razporeditve in začasne prerazporeditve polnega delovnega časa delovni čas ne sme trajati več kot 56 ur na teden. Polni delovni čas pa se lahko upošteva kot povprečni delovni čas v določenem obdobju, ki ne sme biti daljše od šestih mesecev, izjemoma pod predpisanimi pogoji najdalj eno leto. Med drugim je poudarila, da so razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa določeni s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Avtorica je predstavila omejevanje nadurnega dela, dodatno delo v primerih naravnih in drugih nesreč, ureditev nočnega dela itn. Posebno pozornost je namenila odmoru med dnevnim delom, ki je bilo eno

aktualnejših vprašanj pri usklajevanju med socialnimi partnerji (odmor šteje v delovni čas in delavec ima pravico do plačila, kot da bi delal). Minimalni letni dopust se povečuje na štiri tedne, pri čemer je minimalno število dni dopusta odvisno od razporeditve delovnih dni.

*Posebno varstvo nekaterih kategorij delavcev* je obravnavala Tatjana Plešnik. Predstavila je novo ureditev varstva žensk v delovnem razmerju, varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, varstvo invalidov in varstvo starejših delavcev. Posebno pozornost in posebno analizo je Miran Kalčič posvetil *Delovnopravnemu položaju (delovnih) invalidov in varstvu zaposlitve*. Opozoril je na izrecno določbo o prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju, med trajanjem in ob prenehanju delovnega razmerja. V nadaljevanju je predstavil relevantne določbe novega ZDR v zvezi s pogoji za sklenitev pogodbe o zaposlitvi z invalidom (zdravstvena zmožnost), izjemo od obveznosti objave prostega delovnega mesta pri zaposlitvi invalida po zakonu, ki ureja zaposlovanje invalidov, in ureditev krajšega delovnega časa v posebnih primerih. Avtor je posebno pozornost med drugim namenil vprašanju varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Mitja Novak je analiziral novosti pri ureditvi *Disciplinske in odškodninske odgovornosti*. Med drugim je pomembno, da novi ZDR izhaja iz bistveno drugačne zasnove disciplinske odgovornosti in tako ne pozna več disciplinskega ukrepa prenehanja delovnega razmerja (disciplinska sankcija namreč ne sme trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca). Spreminja se tudi ureditev postopka, še vedno pa ostajajo nekatere temeljne procesne garancije, npr. pravica do zagovora, vloga sindikata v postopku.

V sklepnem prispevku je Janez Novak obravnaval še *Sodno varstvo po novem zakonu*. Obravnaval je vprašanje, kakšne novosti in težave bo novi zakon povzročil pri sodnem reševanju individualnih delovnih sporov. Kot posebej aktualna vprašanja v tej zvezi je navedel npr. postopek pri delodajalcu, obseg varstva pravic pri delodajalcu, vrnitev delavca na delo v primeru nezakonite odpovedi, neveljavnost, ničnost in izpodbijanje pogodbe o zaposlitvi, roke za vložitev tožbe, razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki jo da delodajalec, itn.

Prispevki in razprave na Dnevih delovnega prava in socialne varnosti 2002 so pokazali

