

## VPLIV NOVELE ZDR-A NA DELOVNA RAZMERJA

Z delovnopravne sekcije na dnevih slovenskih pravnikov 2008, Portorož

Na osrednjem slovenskem pravniškem kongresu, ki združuje vsa najpomembnejša pravna področja, se je tokrat zbralo prek 1200 pravnikov iz vse Slovenije.

Letošnja delovnoppravna sekcija, ki jo je vodila Darja Senčur Peček z mariborske pravne fakultete, je bila posvečena zadnjim spremembam zakona o delovnih razmerjih (novela ZDR-A, *Uradni list RS*, 103/07) oziroma vprašanju njenih učinkov v praksi. Referenti so se usmerili v tista vprašanja spremenjene ureditve delovnih razmerij, ki v praksi odpirajo največ problemov, oziroma v tista, ki tudi po noveli ZDR-A ostajajo neustrezno urejena, povzročajo težave v praksi in so deležne kritične presoje v teoriji.

Darja Senčur Peček je v referatu z naslovom »Nekatera vprašanja sklepanja pogodb o zaposlitvi po noveli ZDR-A« obdelala vprašanje obstoja delovnega razmerja in njegovega dokazovanja, probleme, ki se navezujejo na obveznost javne objave prostih delovnih mest oziroma vrste del, vprašanje ustreznosti pravne ureditve konkurenčne klavzule, spremembo

in suspenz pogodbe o zaposlitvi, zlasti pa je namenila pozornost posebnim pogodbam o zaposlitvi, kot so pogodba o zaposlitvi z agencijo za začasno delo, pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za delo na domu in pogodba o zaposlitvi za določen čas, ter v tem okviru posebej obravnavala tudi pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi in vodilnimi delavci.

Etelka Korpič Horvat, tudi s pravne fakultete Univerze v Mariboru, je v referatu z naslovom »Delovno mesto in/ali vrsta dela« obdelala vprašanje, kaj prinaša novega možnost, da se lahko sedaj sklene pogodba o zaposlitvi tudi za vrsto dela in ne le za posamezno delovno mesto. Meni, da bo ta sprememba omogočila večjo mobilnost delavcev, opozarja pa tudi na potrebo po ustreznem varstvu delavcev v teh primerih.

Podpisana (s fakultete za socialno delo in ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani) sem v referatu z naslovom »Aktualna vprašanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi po noveli ZDR-A« predstavila najpomembnejše spremembe v pravni ureditvi prenehanja pogodbe o zaposlitvi, nato pa obdelala nekaj problemov pravne ureditve odpovedi, ki jih novela ZDR-A ni odpravila. Analizirano je bilo vprašljivo stališče sodne prakse glede obveznosti delodajalca, da preveri možnosti za nadaljnjo zaposlitev delavca v primeru, če mu odpoveduje pogodbo iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti. Omejitev te obveznosti delodajalca zgolj na ponudbo druge ustrezne zaposlitve (če ta pri delodajalcu obstaja) je preozka; delodajalec bi moral namreč preveriti, ali je mogoče zaposliti delavca pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih, ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, ali prekvalificirati za drugo delo, kar je veliko širše opredeljena obveznost delodajalca. V referat sem bila kritična tudi do opredelitve »ustrezne zaposlitve« pri odpovedi s ponudbo nove pogodbe, pri kateri je treba upoštevati enako vrsto in stopnjo izobrazbe, enak delovni čas kot v prejšnji pogodbi in to, da se kraj opravljanja dela pomembneje ne spremeni, medtem ko po dosedanji sodni praksi sprememba plače

ni relevantna okoliščina, ki bi jo bilo treba upoštevati pri presoji, ali je delodajalec pri odpovedi s ponudbo nove pogodbe ponudil »ustrezno zaposlitev« ali ne. Med drugim je referat opozoril na neustrezno ureditev obsega sodnega varstva v primeru odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi.

Katarina Kresal Šoltes z inštituta za delo pri pravni fakulteti Univerze v Ljubljani je v referatu z naslovom »Aktualna vprašanja sistema kolektivnih pogodb: Pred novelo ZDR-A in po njej« obravnavala razmerje med kolektivnimi pogodbami in nacionalno zakonodajo s področja individualnih delovnih razmerij. Poudarila je, da avtonomija kolektivnega pogajanja, ki izhaja iz slovenske ustave in iz zavezujočih mednarodnih standardov s področja človekovih pravic, pomeni odsotnost omejevanja ali izločanja določenih vsebin, kategorij zaposlenih ali ravni sklepanja kolektivnih pogodb in/ali odsotnost predpisovanja obvezne vsebine kolektivne pogodbe z oblastnimi ukrepi. Opozorila je na novejšo prakso sodišča Evropskih skupnosti v zadevah Laval, Viking, Ruffert in Luksemburg, ki je močno razburila strokovno delovnopravno javnost. Referentka ugotavlja, da »ni mogoče prezreti, da je sodišče ES v zadnjih omenjenih primerih odtehtalo predvsem ekonomske nad socialnimi interesi Skupnosti«, in se sprašuje, ali je mogoče »v nadaljevanju pričakovati večjo občutljivost sodišča ES za socialne cilje skupnosti ali pa gre za odsev tega, da je EU kljub deklarativnemu zavze-manju za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev razmer in socialne varnosti vendarle predvsem ekonomska skupnost«.

Vrhovni sodnik svetnik na vrhovnem sodišču RS Janez Novak pa je v referatu z naslovom »Sedanja sodna praksa: Pred novelo ZDR in po njej« predstavil najpomembnejše sodne odločitve s področja delovnih razmerij. Ob tem je opozoril tudi na opredelitev pojmov sodna praksa, enotna sodna praksa, ustaljena sodna praksa. Poudaril je, da je vloga za oblikovanje take prakse dana le vrhovnemu sodišču Republike Slovenije. Sodna praksa v slovenskem pravnem sistemu sicer ni formalen pravni vir, vendar, poudari Novak, stališče

ustavnega sodišča v tej zvezi »kljub temu [...] določa splošna in abstraktna pravila na ravni uporabe prava. Vrhovno sodišče veže ustaljena sodna praksa. Sodišče mora enake primere obravnavati enako, različne pa različno. Dolgoletne in ustaljene sodne prakse ni mogoče spremeniti v posamičnem primeru, temveč se mora sprememba nanašati na nedoločen krog oškodovancev in mora veljati na vse oškodovance hkrati«. Referent je bil kritične do prepogostega in obsežnega spreminjanja zakonodaje v Sloveniji: »Če se zakonodaja pogosto spreminja, ne more nastati enotna sodna praksa. To pa pomeni v končni posledici zmanjšanje pravne varnosti in nestabilnost pravnega sistema na splošno.«

**Barbara Kresal**