

PRAVO

ABC ZAKONODAJA ZA SINDIKALISTE

Pripravila:

Andreja Toš Zajšek

Ljubljana, januar 2014

1. Razlogi in razvoj delovnega prava

Delo in pravna razmerja, ki z njim nastajajo, so bistveni predmet, ki ga ureja in proučuje delovno pravo. V nobeni pravni veji delo, kot pravni pojem, nima tolikšnega pomena, kot prav v delovnem pravu. Predmet proučevanja delovnega prava niso vsa pravna razmerja, ki nastanejo v zvezi z delom, temveč le tista oblika dela, ki ga v večini drugih pravnih sistemov imenujejo »odvisno delo«. Za to vrsto dela je značilno, da ga delavec opravlja pod vodstvom in nadzorstvom delodajalca in da zanj prejema plačo¹.

Čeprav začetki pravnega urejanja odnosov segajo vse nazaj do rimskih časov, segajo začetki delovnega prava v obdobje liberalizma, ko so bila razmerja med delavci in delodajalci urejena na podlagi civilnega prava. Pravna ureditev je v tem obdobju temeljila na pravici do zasebne lastnine ter na prosti konkurenci. Tako je za to obdobje značilno, da je veliko število delavcev živelo v izjemno težkih razmerah. Interesno povezovanje delavcev je bilo na začetku celo prepovedano, saj so bile organizirane skupine delavcev opredeljene, kot rušilci vzpostavljenih vrednot. Takšno stanje je v Angliji privedlo do odpora delavskega razreda in do oblikovanja jasnih zahtev po izboljšanju njihovega ekonomskega in socialnega položaja. Država je prvič posegla v prosti trg in neomejeno konkurenco, s tem, da je omejila otroško delo in delo žensk, kasneje pa tudi posegla v trajanje delovnega časa². Dosežki angleškega delavskega razreda niso ostali prezrti in so spodbudili tudi druge delavske organizacije v drugih državah. Tako o nastanku delovnega prava govorimo od takrat, ko je država s svojo intervencijo preproste pogodbe dopolnila s pravnimi omejitvami v korist delavcev.

Pri prehodu v kapitalizem je nadaljnji razvoj industrijske družbe še poglobil brezkompromisno in povsem nerazumno izkoriščanje delavcev, in to do meje, ki je že ogrožala obstoj industrijske države. Predvsem zaradi lastne ogroženosti, je v prišlo do spoznanja, da stroga civilno pravna enakost vodi do nesprejemljivih situacij, saj pogodbene stranke, kadar se dogovarjajo o opravljanju dela za plačilo, nimajo enakega položaja oziroma primerljive pogajalske moči.

Delovno pravo torej nima za cilj zgolj civilno pravno urejanje razmerij med izmenjavo med delom in kapitalom, temveč je sredstvo, ki opredeljuje dostojno delo, varuje delavca in

¹Dr. Janez NOVAK Vloga delovnega in socialnega prava v pravnem sistemu ZDRUŽENO DELO Poseben zvezek (54) 1984

² KyovskY, Rudi Delovno pravo (1978) Pravna fakulteta v Ljubljani DDU Univerzam

poziva deležnike k spoštovanju demokratičnih vrednot, tudi v delovnih razmerjih in na delovnem mestu.

Delovno pravo v Sloveniji

Razvoj delovnega prava v RS sega v čas Avstro – ogrske, ko je bil sprejet Obrtni red iz leta 1859, ki je določal organizacijo dela, Zakon o koalicijski svobodi (1871), ki je odpravil prepoved združevanja delavcev v sindikate in Obči državljanski zakonik (ODZ 1811)³, ki je urejal temeljna civilna razmerja, in še bi lahko naštevali.

Za čas Kraljevine SHS in čas kraljevine Jugoslavije ter vse do zaključka II. svetovne vojne je bilo značilno, da so se delovna razmerja urejala regionalno. V podjetjih, ne glede, ali so bila v državni ali zasebni lasti, je bil omejen delavnik na 8 ur, ustanovljeno je bilo obrtno nadzorništvo (predhodnik današnje inšpekcije), organizirani pa so bili tudi delavski zaupniki v vseh industrijskih obratih⁴.

V obdobju po II. svetovni vojni v Sloveniji še ni bilo razvite posebne veje delovnega prava, so se pa pravice delavcev v novo nastali Jugoslaviji sprva urejale z Uredbami in drugimi akti, ki so jih sprejemali administrativni državni organi, kot je na primer Uredba o plačanem letnem dopustu delavcev, nameščencev in uslužbencev⁵.

³ Bohinc, Rado (2004) Delovna in uslužbenska razmerja, GV Založba, Ljubljana

⁴ Bohinc, Rado (2004) Delovna in uslužbenska razmerja, GV Založba, Ljubljana

⁵ UREDBA - O PLAČANEM LETNEM DOPUSTU DELAVCEV, NAMEŠČENCEV IN USLUŽBENCEV (Ur.l. SFRJ 56/1946)

1. člen

Delavci, nameščenci in uslužbenci, ki so v istem podjetju, uradu, ustanovi, organizaciji oziroma pri istem zasebnem delodajalcu zaposleni nepretrgoma najmanj 11 mesecev, imajo pravico do plačanega letnega dopusta.

Za čas letnega dopusta ima delavec, nameščenelec in uslužbenec pravico do rednega zaslužka (mezde,

2. člen

Letni dopust znaša najmanj 14 dni v vsakem koledarskem letu.

Letni dopust je lahko tudi daljši od 14 dni, toda največ 30 dni za delavce, nameščence in uslužbence, katerih delo ali prispevek k delu ali drugi delovni pogoji zahtevajo daljši dopust. Dopust, daljši od 14 dni, pripada zlasti:

a) udarnikom, kakor tudi osebam, ki so s svojim delom ali z drugim osebnim prispevkom prispevali k povečanju produktivnosti dela ali k izboljšanju kakovosti proizvodnje, kakor tudi tistim, ki so se odlikovali s svojim marljivim delom in vestnostjo;

b) osebe, zaposlene v napornih intelektualnih poklicih (znanstvenih, umetniških, publicističnih in podobno);

c) osebe, ki delajo ob težjih ali posebnih tehničnih pogojih, kakor su rudarji v jaških, osebe, ki delajo pri podvodnih delih, s

kemičnimi sredstvi ali pri visokih pečeh in temu podobno;

č) strokovnjaki, katerih delo zahteva posebne napore;

d) osebe, ki so posebno izčrpane, ali niso imele dopusta zaradi udeležbe v narodnoosvobodilni borbi, ilegalnem delu, zaradi prisilne internacije, konfinacije, ujetništva in temu podobno.

3. člen

Višino in razpored letnega dopusta delavcev, nameščencev in uslužbencev določa odgovorni vodja podjetja, ustanove, urada ali organizacije oziroma zasebni delodajalec, pri čemer izkoristi predlog sindikalne organizacije in upošteva delovne razmere.

Letni dopust se daje v nepretrganem trajanju in se mora izkoristiti v ustreznem koledarskem letu. Prenos dopusta iz enega koledarskega leta v drugo ni mogoč.

4. člen

Letni dopust se ne vračuna v čas, ko delavec, nameščenelec ali uslužbenec ni delal zaradi bolezni oziroma nezgode ali zaradi vojaških vaj, kakor tudi ne čas, ko delavka, nameščenska ali uslužbenka ni delala zaradi poroda

V letu 1950 je bil sprejet Zakon o gospodarjenju z državnimi gospodarskimi podjetji in višjimi gospodarskimi združenji, ki je predstavljal začetek obdobja samoupravljanja. Vrhunec je bil dosežen v letu 1976, ko je bil sprejet Zakon o združenem delu. Navedeni zakon je delavcem zagotavljal vrsto upravljavskih pravic, a je sočasno posegel tudi v njihove delovne pravice. Med ostalim je bil uzakonjen disciplinski postopek, denarna kazen, razlogi za prenehanje delovnega razmerja itd. Jugoslovansko obdobje samoupravljanja se je zaključilo s sprejemom Zakona o podjetjih v letu 1988 in temu sledeča Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (1989) in Zakon o delovnih razmerjih (1990). Navedena zakona sta že obravnavala delovno razmerje, kot posebno pogodbeno razmerje, in sta se uporabljala vse do leta 2002, ko je bil sprejet nov Zakon o delovnih razmerjih, noveliran leta 2007 in korenito spremenjen in dopolnjen (ZDR-1) v letu 2013.

V času, ki ga živimo, vse pogosteje poslušamo, kako je potrebno pravice in obveznosti delavcev prilagoditi gospodarski krizi. Kot da so pravne norme vsemogoče in lahko same po sebi rešijo gospodarstvo iz trenutne krize. Takšna naziranja so popolnoma zgrešena.

Pri spreminjanju delovne zakonodaje pozabljamo na zaščitno funkcijo delovnega prava in svoja pričakovanja in ravnanja v celoti podrejamo iskanju kratkoročnih izhodov iz krize. Začasne in delne rešitve posamičnih vprašanja pa nas privede tudi do hipertrofije pravnih norm in s tem slabitve pravne države⁶.

Kot primer negativne prakse je zagotovo mogoče izpostaviti sprejem Zakon o uravnoteženju javnih financ (ZUJF, Uradni list RS, št. 40/12, 105/12). Njegov glavni namen je bil v čim krajšem času zmanjšati odhodke državnega proračuna zaradi previsokega deficita. Z njim je zakonodajalec po hitrem postopku posegel v več kot 40 drugih zakonov. To je povzročilo pravno negotovost. Nezaupanje v pravo in pravno državo je nastalo tudi zato, ker je zakonodajalec posamezne ukrepe sprejel v nasprotju z ustavnimi normami (arbitrarno znižanje pokojnin le določenim upokojevcem, retroaktivni poseg v izplačilo regresa javnim uslužbencem za letni dopust za leto 2012). Pravna negotovost ne izvira le iz hitrega

⁶ Tako tudi Dr. Polona Končar Pomen delovnega prava, Združeno delo 6/1985

spreminjanja zakonov in poseganja v že določena pravna razmerja. Povzroča jo tudi množičnost predpisov – hipertrofija. Obseg zakonodaje se širi, da postaja neobvladljiva, ne le za tiste, na katere se nanaša, ampak tudi zakonodajalca, ki jo ustvarja. Na delovnem področju je hipertrofija norm še posebej velika, saj poleg zakonskih in drugih oblastnih predpisov velja avtonomno urejanje delovnih razmerij. ZDR-1 določa le minimalni obseg pravic. Večjega je mogoče določiti z avtonomnimi pravnimi akti, kolektivnimi pogodbami, splošnimi akti in pogodbami o zaposlitvah. Zato je številčnost pravnih podlag, po katerih se presojuje pravice in obveznosti delavcev, velika. Predvsem delavec, kot stranka, ki je v podrejenem položaju in praviloma tudi pravno neuka, težko ugotovi, kateri akt uporabiti za določitev svojih pravic in obveznosti oziroma ali je delodajalec za urejanje delovnih razmerij uporabil prave pravne podlage. Nejasnost pa povečuje še nerazumljivost predpisov. Koliko javnih uslužbencev in delavcev si zna izračunati plačo, eno temeljnih pravic iz delovnega razmerja? K pravni negotovosti zato pomembno prispeva to, da zaposleni ne razume vsebine predpisa in ne ve, kateri akti, hetero- in avtonomni, veljajo prav zanj, za njegove pravice in obveznosti in kako jih naj uporabi tudi glede na hierarhijo predpisov ter načelo in favorem. Zato ni naključje, da je zakonodajalec določil, da je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi navedba kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca in druge pravice ter obveznosti v primerih, določenih s tem zakonom. Kljub jasni zakonski zahtevi praviloma pogodbe o zaposlitvi tega ne določajo ali pa je določba o zavezujočih avtonomnih aktih nepopolna⁷.

2. Pravice obveznosti in odgovornosti delavcev v zasebnem in javnem sektorju

ZDR je najpomembnejši zakon iz področja dela, katerega cilj je vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa ter preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju. Velja za vse zaposlene v Sloveniji, ne glede na to, kdo je njihov delodajalec. Za nekatere skupine pa poleg ZDR veljajo še drugi zakoni, ki opredeljuje njihov delovnopравни položaj⁸. Sledne velja predvsem za javne uslužbence, saj

⁷ Dr. Etelka Korpič Horvat Uvodnik 54/2013, HRM revija, September 2013

⁸ZDR 2. člen (urejanje delovnih razmerij)

(1) Če ni s posebnim zakonom drugače določeno, ureja ta zakon tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, v lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo.

njihov delovno pravni položaj ureja **Zakon o javnih uslužbencih** (Ur.l. RS 63/2007 – UPB3 dalje ZJU)⁹.

Za ZDR je značilno, da poudarja pogodben značaj odnosa med delavcem in delodajalcem, ki mu pravimo tudi delovno razmerje. Sledeč definiciji delovnega razmerja je potrebno povedati, da se za delovno razmerje šteje osebno delo delavca, ki ga opravi po naročilu in pod nadzorom delodajalca v pogodbeno dogovorjenem kraju in času, seveda proti pogodbeno dogovorjenemu plačilu¹⁰.

Pri uporabi in razlagi posameznih določil zakona se v praksi najpogosteje pojavlja težava, da različni pravniki iste institute razlagamo drugače. Vedno znova pozabljamo, da je treba določbe zakona razlagati skladno z njihovim namenom, načeli delovnega prava in v primeru dvoma v korist šibkejše stranke - delavca. Načela delovnega prava so tista vrednostna merila, ki določajo način, kako se izvršujejo posamezne določbe, in izhajajo iz ustavnih načel, in so:

- pravica do dela, ki sicer ni zagotovljena z ustavo, saj je določeno le da mora država ustvarjati možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavljati nujno zakonsko varstvo. To načelo pa izhaja iz pakta ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ter evropske socialne listine;
- svoboda dela je ena od ustavno zagotovljenih človekovih pravic, saj vključuje prosto izbiro zaposlitve ter enako dostopnost delovnega mesta vsakomur pod enakimi pogoji;
- prepoved diskriminacije, izhaja iz ustavne določbe o enakosti pravic in temeljnih svoboščin, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero itd.;
- načelo varstva pravic izhaja iz ustavne določbe o enakem varstvu, o pravici sodnega varstva ter pravici do pravnega sredstva;
- varstvo osebnosti delavcev izhaja iz določb o pravici do osebnega dostojanstva in varnosti;
- načelo sindikalne svobode izhaja iz ustavne določbe po kateri je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje svobodno, to je organizacijska sindikalna svobod, kamor sodi tudi pravica do stavke;

(2) Ta zakon ureja tudi delovna razmerja mobilnih delavcev, če ni glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov drugače določeno s posebnim zakonom.

(3) Ta zakon se uporablja tudi za delovna razmerja pomorščakov, razen za vprašanja, ki so drugače določena v posebnem zakonu.

⁹ ZJU 5. člen (delovna razmerja javnih uslužbencev in plače v javnem sektorju)

(1) Za delovna razmerja javnih uslužbencev ter za pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja veljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe, kolikor ta ali drug poseben zakon ne določa drugače.

(2) Sistem plač v javnem sektorju ureja poseben zakon.

¹⁰ZDR 4. člen (definicija delovnega razmerja)

(1) Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

- pravica do pravičnega plačila, ki jo ustava izrecno ne ureja, tako kot tudi ne pravice do varnih in zdravih delovnih razmer;
- svoboda gospodarske pobude, ki je pravzaprav pomembna iz vidika za delovanje pravnih subjektov, je pa omejena s tem, da ne sme delovati v nasprotju z javno koristjo.

Predstavitev poglavij ZDR-1

Sam zakon je sestavljen iz 10 poglavij.

V prvem poglavju ureja splošna vprašanja, med njimi tudi odgovor na vprašanje, katero pravo se uporablja za delavce, ki delajo v Republiki Sloveniji¹¹, definira delovno razmerje, podrobneje ureja prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov (6. člen), prepoved spolnega in drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu (7. člen), denarno odškodnino v primeru kršitve 6. in 7. člena ZDR, avtonomijo pogodbenih strank (9. člen) ter urejanje pravic v kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca (10. člen).

Druugo poglavje obravnava vsa pomembna vprašanja v zvezi s pogodbami o zaposlitvi. Posebej velja izpostaviti zakonsko določbo o uporabi splošnih pravil civilnega prava, v primerih, ko ZDR določenih vprašanj ne ureja¹².

ZDR izrecno določa, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas in mora biti v pisni obliki¹³. Zakon zelo natančno določa vsebino pogodb o zaposlitvi (31. člen) ter neveljavnost pogodbenih določil (32. člen)¹⁴. Prepogosto prezrto poglavje pri predstavitvi zakona so tudi obveznosti pogodbenih strank - delavca in delodajalca (členi od 33 do 48). Čeprav zakon izrecno določa, da je temeljna pogodba o zaposlitvi tista, ki se sklepa na nedoločen čas, pa ureja tudi posebne pogodbe (členi od 54 do 75), kot so:

¹¹ ZDR 3. člen (uporaba zakona)

(1) Ta zakon se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in pri njih zaposlenimi delavci.

(2) Za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, se uporablja ta zakon v skladu z določbami, ki urejajo položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo.

¹² ZDR 13. člen (uporaba splošnih pravil civilnega prava)

(1) Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem ali z drugim zakonom drugače določeno.

(2) Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

¹³ ZDR 12. člen (pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas)

(1) Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno.

(2) Če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas.

¹⁴ ZDR 32. člen (neveljavna določila pogodb o zaposlitvi)

Če je določilo v pogodbi o zaposlitvi v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank, določenimi z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca, se uporabljajo določbe zakona, kolektivnih pogodb oziroma splošnih aktov delodajalca, s katerimi je delno določena vsebina pogodbe o zaposlitvi, kot sestavni del te pogodbe.

1. pogodba o zaposlitvi za določen čas,
2. pogodba o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku,
3. pogodba o zaposlitvi zaradi opravljanja javnih del,
4. pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom,
5. pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu in
6. pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ali prokuristi in z vodilnimi delavci.

Tako kot je pomembna sama sklenitev pogodbe o zaposlitvi, njena oblika in vsebina, je tudi pomemben način prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Ravno v tem delu se kaže posebnost delovnega prava, saj za pogodbene stranke ne veljajo siceršnja pravila civilnega prava (prosta volja strank), temveč zakon zelo natančno ureja te načine¹⁵.

V praksi se najpogosteje srečujemo z primeri redne in izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Kadar govorimo o redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi je potrebno poudariti, da zakon ne ureja posebnega postopka, temveč vztraja, da so podani utemeljeni razlogi za odpoved

- iz poslovnih razlogov (prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih razlogov na strani delodajalca),
- iz razloga nesposobnosti (nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja),
- iz krivdnega razloga (kršenje pogodbene obveznosti ali druge obveznosti iz delovnega razmerja),

¹⁵ ZDR 77. člen (načini prenehanja)

Pogodba o zaposlitvi preneha veljati:

- s potekom časa, za katerega je bila sklenjena,
- s smrtjo delavca ali delodajalca – fizične osebe,
- s sporazumom,
- z redno ali izredno odpovedjo,
- s sodbo sodišča,
- po samem zakonu, v primerih, ki jih določa ta zakon,
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

- iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti v skladu s predpisi, ki urejajo pokojninsko in invalidsko zavarovanje, oziroma s predpisi, ki urejajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov in
- iz razloga neuspešno opravljenega poskusnega dela.

Zakon tudi posebej obravnava odpovedne roke in pravice, ki jih imajo delavci v zvezi s samo odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in ob njenem prenehanju.

Tretje veliko poglavje se nanaša na pravice, obveznost in odgovornosti delovnega razmerja. V tem poglavju se ureja vprašanje v zvezi s pripravništvom, poskusnim delom, plačilom za delo, delovnim časom, odmori in počitki, letnim dopustom ipd.

Seveda v delovnem razmerju nismo vsi enaki. Nekateri vstopajo mladi, polni življenjske energije, drugi so v njem že dolgo časa, iztrošeni, bolni, zato zakon tudi posebej v četrtem poglavju ureja varstvo določenih kategorij delavcev. Posebej obravnava probleme žensk ter varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva. Posebno pozornost pa namenja delu mlajšim delavcev od 18 let starosti ter varstvu invalidov in starejših delavcev.

Vsa z zakonom določena varovanja bi bila brezpredmetna, če zakon ne bi predvideval njihovega načina uveljavljanja v primeru kršitev. Tako zakon v petem poglavju ureja uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja oz. povedano drugače, določa predhodni postopek pri delodajalcu in sodni postopek.

Učinkovite zaščite delavcev ni brez sindikata. Zato tudi veljavni zakon posveča določeno poglavje delovanju in varstvu sindikalnih zaupnikov.

V nadaljevanju pa zakon skozi posebne določbe ureja tudi položaj delavcev, ki so napoteni na delo v tujino ali tujcev, ki prihajajo po napotilu delodajalca iz tujine na delo v Slovenijo. Ureja delo otrok mlajših od 15 let, delo pomorščakov in seveda inšpekcijsko nadzorstvo skupaj s kazenskimi določbami.

3. Sindikat, kolektivne pogodbe in stavka

Že uvodoma je bilo nakazano, da se je delovno pravo začelo razvijati takrat, ko so se delavci začeli združevati zaradi zagotavljanja boljšega ekonomsko-socialnega položaja. Organizirani delavci lahko delujejo kot sindikat. Sindikat je množična organizacija zaposlenih, katere cilj je zaščita zaposlenih. Prva sindikalna gibanja so nastala v prvi polovici 19. stoletja, kot protiutež moči delodajalcev (kapitalistov). Sprejetje sindikatov s strani države je pomemben korak k industrijski demokraciji in institucionalizaciji industrijskega konflikta med delodajalci ter delojemalci. Sindikati pripomorejo k stabilnosti družbe. Sindikati svoje cilje dosegajo s pomočjo kolektivnega pogajanja (katerega rezultat je kolektivna pogodba) ter s stavko.

Ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje je svobodno. Tako pravi 76. člen Ustave RS in s tem pravico do sindikalnega delovanja povzdigne na raven ene od temeljnih človekovih pravic. Podrobnejša pravila v zvezi z organiziranjem in delovanjem sindikatov pri nas določa **Zakon o reprezentativnosti sindikatov** (Uradni list RS, št. 13/93). Zakon natančno določa, kdo lahko dobi lastnost reprezentativnega sindikata¹⁶ ter njegove pravice¹⁷. Največji problem pri doseganju reprezentativnosti sindikatov, bodisi na državni ravni bodisi na ravni podjetij, je doseganje praga članstva, kot to določa zakon¹⁸. Pričakovati je, da bo zakon, sprejet v letu 1993, kmalu deležen prenove.

Za izboljšanje ekonomsko-socialnega položaja se sindikalno organizirani delavci praviloma pogajajo z delodajalci ali predstavniki države. Uspešna dogovarjanja ali pogajanja se praviloma zaključijo s pisnimi dogovori, sporazumi, spremenjenimi zakoni ali kolektivnimi pogodbami. Vsebino kolektivnih pogodb natančneje ureja **Zakon o kolektivnih pogodbah** (Uradni list RS,

¹⁶ ZRSin6. člen Reprezentativni so tisti sindikati, ki:

- so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,
- neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev;
- so neodvisni od državnih organov in delodajalcev,
- se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov,
- imajo določeno število članov v skladu z določili tega zakona.

Število članov iz zadnje alinee prejšnjega odstavka dokazuje sindikat na podlagi podpisanih pristopnih izjav svojih članov.

¹⁷ZKolP 7. člen Reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomski in socialni varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi. Reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomski in socialni varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi.

¹⁸ZKolP 8. člen Ob pogojih iz 6. člena tega zakona se kot reprezentativne določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev, in v katere je včlanjenih najmanj 10% delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica.

9. člen V panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji so reprezentativni sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države.

Ne glede na določbe 8. člena tega zakona je v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti reprezentativen tudi tisti sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo iz prejšnjega odstavka, če izpolnjuje pogoje iz 6. člena tega zakona in če je vanj včlanjenih najmanj 15% delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine oziroma širše lokalne skupnosti.

št. 43/06 in 45/08 - ZArbit). Navedeni zakon med ostalim ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb. Kako pomembno je biti član reprezentativnega sindikata, ki sklepa kolektivne pogodbe na državni ravni (kolektivne pogodbe dejavnosti) nam pove 10. člen zakona, ki pravi, da kolektivna pogodba veže vse delodajalce – člane podpisnika kolektivne pogodbe. Torej takšna kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki so zaposleni pri delodajalcih, ki so člani podpisnika kolektivne pogodbe. Nič manj pomemben ni 11. člen, ki pravi, da kolektivna pogodba (na ravni delodajalca), ki jo sklene reprezentativni sindikat, velja za vse delavce zaposlene pri delodajalcu.

Zakaj so kolektivne pogodbe sploh pomembne? Zato, ker zakon sicer določa minimum pravic delavcev, kolektivne pogodbe pa le te izboljšujejo- višajo, večajo ali celo ustanavljajo nove. Primer: ZDR kot minimum pravic določa 4 tedenski dopust- več dajo kolektivne pogodbe; zakon sicer govori o dodatku za nadurno delo in nočno delo, konkretno višino pa določajo kolektivne pogodbe; zakon ne pozna jubilejne nagrade, solidarnostne pomoči, božičnice, dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času in še bi lahko naštevali.

Če ekonomsko socialnega položaja delavcev- članov sindikata ni mogoče izboljšati s pogajanjem, torej, če ne gre zlepa mora iti na trše, z eno od najstarejših in klasičnih oblik sindikalnega boja, s stavko. To delavsko obliko boja za pravice ureja **Zakon o stavki** (Uradni list SFRJ, št. 23/91). Nikakor ne smemo pozabiti, da je po Ustavi RS pravica do stavke povzdignjena na nivo temeljnih človekovih pravic, ki jih je dopustno omejevati le z zakonom¹⁹. Vsaka stavka je organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela. Organizira se lahko pri delodajalcu, v panogi, dejavnosti ali kot splošna stavka. Za stavko velja, da mora biti napovedana in da morajo biti sprejete stavkovne zahteve in oblikovan stavkovni odbor. Zakon ne zahteva, da sindikat sprejme pravila, kako bo stavkal, zahteva pa, da se s stavko ne preprečuje delo tistim delavcem, ki to želijo in da se vodi na način, ki ne ogroža varnosti in zdravja ljudi in premoženja ter omogoča nadaljevanje dela po končani stavki. Z vodenjem stavke se pogosto zastavlja tudi vprašanje plačila nadomestila

¹⁹ USTAVA 77. člen (pravica do stavke)

Delavci imajo pravico do stavke.

Če to zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omeji.

plače za čas stavke, to pa urejajo praviloma kolektivne pogodbe²⁰. Tako kot prenovi Zakon o reprezentativnosti sindikatov, je mogoče pričakovati tudi prenovi tega zakona, saj določbe iz leta 1991 ne nudijo več ustreznega pravnega varstva.

4. Delovno pravo in drugi zakoni

Pravice, dolžnosti in obveznosti, kot jih ureja delovno pravo, so oziroma naj bi bile usklajene s preostalo delovno zakonodajo, zato je prav, da vsaj na hitro pogledamo kako se prepletajo.

Delovno in civilno pravo

Že uvodoma smo povedali, da se je delovno pravo razvilo iz civilnega prava. Delovnemu in civilnemu pravu je skupno, da se obe veji ukvarjata z različnimi pogodbami. Vendar ZDR ne ureja vseh vprašanj in situacij, do katerih lahko pride ob izvajanju in uveljavljanju pogodbenih obvez, zato je tudi ZDR določil, da se v zvezi z vprašanji veljavnosti, sklepanja in prenehanja smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava²¹. Pa ne le to, ZDR zelo skromno ureja vprašanje odškodninske odgovornosti delavcev in delodajalcev, zato tudi v tem delu ni mogoče prezreti pravil civilnega prava. Ko govorimo o civilnem pravu imamo v mislih **Obligacijski zakonik** (Uradni list RS, št. 97/07 - uradno prečiščeno besedilo) in **Zakon o pravnem postopku** (Uradni list RS, št. 73/07 - uradno prečiščeno besedilo dalje ZPP).

Obligacijski zakonik ureja temeljna načela in splošna pravila za vsa obligacijska razmerja, Zakon o pravnem postopku pa določa pravila postopka, po katerih sodišče obravnava in odloča v sporih iz osebnih in družinskih razmerij ter v sporih iz premoženjskih in drugih civilnopravnih razmerij fizičnih in pravnih oseb, razen, če so kateri od navedenih sporov po

²⁰ Iz KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva

(2) Za čas stavke so delavci upravičeni do nadomestila plače v višini 50% povprečne plače delavca, izplačane v zadnjih treh mesecih, ki jo je prejel oziroma bi jo prejel, če bi delal, vendar ne več kot je povprečna plača na zaposlenega v RS, pod naslednjima pogojevima, ki morata biti izpolnjena hkrati:

– da stavkajo zaradi kršitev kolektivne pogodbe glede plač, regresa za letni dopust ali imunitete sindikalnih zaupnikov in

– da je stavka organizirana v skladu z zakonom.

(3) Nadomestilo plače za čas stavke se izplača v breme delodajalca, v primeru, da so predhodno izvedena pogajanja z delodajalcem oziroma izčrpane poti mirnega reševanja sporov.

(4) Nadomestilo plače delavca ne more biti višje od plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

²¹ ZDR 13. člen (uporaba splošnih pravil civilnega prava)

(1) Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem ali z drugim zakonom drugače določeno.

(2) Če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4., v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon.

posebnem zakonu v pristojnosti specializiranega sodišča ali drugega organa. Tako s pomočjo ZPP iščemo odgovore na vprašanja vezana na vročanje pisanj strankam, različnih rokov in podobno.

Delovno in socialno pravo²²

Človekovo življenje in dejavnosti so povezani z določeno stopnjo varnosti in določeno stopnjo negotovosti. Na delovnem oziroma ekonomskem področju je negotovost povezana s tveganjem, saj je rezultat delovanja posameznika lahko zaposlitev ali delo in plača oziroma zaslužek ali izguba zaposlitve ali dela in izpad plače oziroma zaslužka za preživljanje. Na osebnem področju je tveganje povezano s fizično zmožnostjo za delo in poklicno sposobnostjo. Če človek postane nezmožen za delo, začasno ali trajno ne more delati oziroma ustvarjati dohodka za preživljanje sebe in družine. Če nima poklicnih sposobnosti in znanj, po katerih se povprašuje na trgu, ne more dobiti zaposlitve.

V zgodovinskem razvoju so bila v Nemčiji, konec 19. stoletja, zaradi zagotavljanja varnosti dohodka, uvedena prva socialna zavarovanja za delavce z najnižjimi dohodki, ki so živeli v mestih. Po postopnem razpadanju tradicionalnih širših družin oziroma gospodinjestev z več generacijami na podeželju in nastajanju ožjih družin, ki so večinoma prebivale v mestih, ni bilo več mogoče skrbeti za družinske člane, ki so postali začasno ali trajno nezmožni za delo, in za ostarele. Izkazalo se je, da večina zaposlenih v mestnih okoljih ni sposobna iz svoje plače prihraniti zadostnih sredstev za pokrivanje izpada ob zmanjšanju dohodka ali ob nastanku socialnih primerov. Postopno so se v vseh evropskih državah oblikovali javni sistemi socialne varnosti, v katerih so določene pravice do dajatev v denarju in naravi za primere, ko aktivno osebo ali družino doleti socialni primer²³.

Socialna tveganja, za katera so v evropskih državah postopoma organizirali javne sisteme socialne varnosti za nadomeščanje izpadle plače oziroma zaslužka, so:

- bolezen in poškodba,
- materinstvo,

²² vse povzeto po Anjuta Bubnov Škobrne, Grega Strban, Pravo socialne varnosti, GV Založba 2010

²³ Prvi sistemi javnega obveznega socialnega zavarovanja so bili zakonsko določeni v Nemčiji v času kanclerja Bismarcka med letoma 1880 in 1890.

- invalidnost,
- poškodba pri delu in poklicna bolezen,
- starost,
- brezposelnost,
- smrt osebe, ki je preživljala družino.

Socialni primeri, ko se nesorazmerno povečajo stroški, so:

- zdravljenje bolezni ali poškodbe,
- preživljanje otrok,
- potreba po negi zaradi nezmožnosti za samostojno opravljanje življenjskih funkcij.

Ko govorimo o socialnem pravu imamo v mislih predvsem na **Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2)** (Ur. l. RS, št. 96/2012); **Zakon o urejanju trga dela** (Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13 in 100/13), **Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju** (Ur. l. RS, št. 72/06 - uradno prečiščeno besedilo) in **Zakona o socialno varstvenih prejemkih (ZSVarPre)**, Ur. l. RS, št. 61/2010; 99/2013).

V evropskih državah so cilji politike socialne varnosti vse bolj povezani z zmanjševanjem pravic oziroma obsega dajatev v javnih sistemih zaradi povečevanja stroškov zdravstvenega in pokojninskega sistema, na kar vplivata zlasti podaljševanje življenjske dobe prebivalstva in znanstveni napredek na področju medicine²⁴. Zmanjšale naj bi se odgovornosti države in obremenitve mlajših generacij in povečala odgovornost posameznika za njegovo ekonomsko oziroma dohodkovno varnost za socialna tveganja. Ob nastanku socialnih primerov naj bi posamezniki pridobivali osnovne dajatve iz javnih sistemov, dodatne pa iz zasebnih sistemov ali sredstev.

Delovno in kazensko pravo

Delovni in socialni predpisi določajo nekatera nedopustna, vendar z vidika ogrožanja javnih interesov sorazmerno manj nevarna ravnanja kot prekrške, za katere je zagrožena denarna kazen. Hujše oblike nedopustnih ravnanj pa so v **Kazenskem zakoniku** (Ur. l. RS, št. 50/12 -

²⁴ Razmerje med prejemniki pokojnin in plačniki prispevkov je bilo na primer v Sloveniji leta 1984 1 :3,02; leta 1990 1 :2,30; leta 2007 1 :1,62 (www.zpiz.si).

uradno prečiščeno besedilo) v dvaindvajsetem poglavju določene kot kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost. V praksi se najpogosteje srečujemo s kršitvami temeljnih pravic iz delovnega razmerja, kot so na primer ne plačilo plače, ne plačevanje socialnih prispevkov in podobno²⁵.

Delovno in stečajno pravo

Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Uradni list RS, št. 63/13 - uradno prečiščeno besedilo in 100/13) ureja finančno poslovanje pravnih oseb, postopke zaradi insolventnosti nad pravnimi in fizičnimi osebami ter postopke prisilnega prenehanja pravnih oseb. Postopki zaradi insolventnosti, še posebej stečajni postopek, bistveno omejujejo pravice, kot jih določa ZDR. Za delovno pravo je značilno, da terjatve delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja, ne zastarajo v roku petih let, kar pomeni, da jim mora delodajalec poplačati v celoti, pogosto z natečenimi zamudnimi obrestmi²⁶. Zapisano pa ne velja za že zapadle in še ne zastarane terjatve ter neplačane terjatve v postopku stečaja. Zakon namreč določa prednostne terjatve²⁷, ki se poplačajo po plačilu ločitvenih

²⁵KZ 196. člen Kršitev temeljnih pravic delavcev

(1) Kdor zavestno ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikraja delavca ali iskalca zaposlitve za pravico, ki mu pripada, ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.

(2) Če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico nezakonito prenehanje delovnega razmerja, neupravičeno neizplačilo treh zaporednih plač ali izgubo pravice, ki izvira iz neplačanih prispevkov, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.

(3) S kaznijo iz prejšnjega odstavka se kaznuje, kdor pogojuje sklenitev pogodbe o zaposlitvi s tem, da delavka med zaposlitvijo ne bo zanosila ali rodila otroka ali od delavke med zaposlitvijo zahteva izjavo, da bo v takem primeru dala odpoved delovnega razmerja ali sprejela sporazumno prenehanje delovnega razmerja.

²⁶ ZDR 202. člen (zastaranje terjatev)

Terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

²⁷ ZFPPIPP 21. člen (prednostne, podrejene in navadne terjatve)

(1) Prednostne terjatve so naslednje nezavarovane terjatve:

1. plače in nadomestila plač za zadnje tri mesece pred začetkom postopka zaradi insolventnosti,
2. odškodnine za poškodbe, ki so povezane z delom pri dolžniku, in poklicne bolezni,
3. neizplačane odpravnine za prenehanje delovnega razmerja pred začetkom stečajnega postopka, ki zaposlenim pripadajo po zakonu, ki ureja delovna razmerja, vendar največ v višini odpravnine, določene za delavca, ki mu delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov,
4. plače in nadomestila plač delavcem, katerih delo zaradi začetka stečajnega postopka postane nepotrebno, za obdobje od začetka stečajnega postopka do poteka odpovednega roka,
5. odpravnine delavcem, ki jim je upravitelj odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ker je njihovo delo zaradi začetka stečajnega postopka ali med postopkom postalo nepotrebno,
6. davki in prispevki, ki jih mora izplačevalec obračunati ali plačati hkrati z izplačili iz 1., 3., 4. in 5. točke tega odstavka,
7. nadomestilo za neizrabljen letni dopust za tekoče koledarsko leto.

(2) V stečajnem postopku so prednostne terjatve tudi nezavarovane terjatve za plačilo prispevkov, ki so nastale v zadnjem letu pred začetkom stečajnega postopka.

(3) Podrejene terjatve so nezavarovane terjatve, ki se na podlagi pravnega razmerja med dolžnikom in upnikom, če postane dolžnik insolventen, plačajo šele po plačilu drugih nezavarovanih terjatev do dolžnika.

(4) Navadne terjatve so nezavarovane terjatve, ki niso niti prednostne niti podrejene terjatve.

terjatev (hipoteke na nepremičnine) in pred plačilom ostalih nezavarovanih terjatev (praviloma ostali dobavitelji). Problem zakonsko določenih prednostnih terjatev je, da ne zajemo neplačanih prispevkov za obdobje, ki je daljše od leta dni, ne zajemajo povračila stroškov dela (malice in povračila stroškov za prihod na delo in odhod z dela), kakor tudi ne jubilejnih nagrad, regresa za letni dopust in podobno. Ker se te terjatve plačujejo z ostalimi nezavarovanimi terjatvami, delavci iz teh naslovov ne prejmejo skoraj nič.

5. Spremljanje in nadzor nad izvajanjem delovno zakonodaje

Vloga sindikata

Sindikalno združevanje in delovanje je glavni element kolektivnih delovnih razmerij, ki se je v 20. stoletju razširilo še na področje delavske participacije pri odločanju, in pravno urejanje različnih oblik socialnega dialoga. Tako že sam ZDR vlogi sindikata pri delodajalcu posveča kar nekaj členov. V prvi vrsti je potrebno izpostaviti dolžnost delodajalca, da sindikatu zagotovi pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti²⁸. V sindikalno dejavnost pa se vštete zelo različne aktivnosti sindikata pri delodajalcu. Od spremljanja, sklepanja in prenehanja pogodb o zaposlitvi²⁹, do spremljanja in dogovarjanja ter posvetovanja v zvezi z organizacijo dela³⁰, še posebej pa organizacijo delovnega časa³¹. Vloga sindikat ni v nadzoru

²⁸ ZDR 203. člen (obveznosti delodajalca do sindikata)

Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Delodajalec je dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

²⁹ ZDR 86. člen (vloga sindikata in sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika)

1) Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika.

(2) Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik iz prejšnjega odstavka lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

(3) Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik iz prvega odstavka tega člena lahko poda negativno mnenje, če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje mnenje mora pisno obrazložiti.

(4) Ne glede na negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

³⁰ ZDR 76. člen (obveščanje in posvetovanje s sindikati)

(1) Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu o: datumu ali predlaganemu datumu prenosa, razlogih za prenos, pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter predvidenih ukrepih za delavce.

(2) Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik se morata z namenom, da se doseže sporazum, najmanj 15 dni pred prenosom s sindikati iz prejšnjega odstavka posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.

(3) Če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, obveščeni na pri delodajalcu običajen način v roku in o okoliščinah prenosa v skladu s prvim odstavkom tega člena.

³¹ ZDR 148. člen (razporejanje delovnega časa)

(1) Razporeditev in pogoji za začasno prerazporeditev delovnega časa se določijo s pogodbo o zaposlitvi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo.

delodajalca, je pa zagotovo v spremljanju izvajanja dogovorjenih pravic, tako iz zakona, kakor iz kolektivnih pogodb. Šele v primeru zavračanja dialoga s sindikati, s strani delodajalca, se v praksi včasih dozdeva, da sindikat skozi svoja opozorila, priporočila in ne nazadnje tudi prijave na pooblaščen institucije, vrši nadzor.

Inšpekcijski nadzor

Inšpekcijsko 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, opravlja inšpektorat za delo. Pravna podlaga za njihovo delovanje je med ostalim Zakon o inšpekciji dela in seveda kazenske določbe, ki se nahajajo na koncu ZDR, v členih od 215 do 221.

6. Reševanje sporov

Tudi v delovnih sporih velja splošno življenjsko načelo, da se nasprotjem ni mogoče izogniti, da ni pomembno, kako in zakaj je do nasprotja prišlo, temveč, kako so ga sprte osebe sposobne in voljne rešiti. Nasprotja se pojavljajo med posamezniki ali skupinami in jih je mogoče odpraviti s pogajanjem. Nasprotja so pozitivna, ker ustvarjalno vplivajo na reševanje posameznih spornih vprašanj. Neurejena in nezglajena nasprotja pa se lahko izrodijo v spore. Za spore velja, da jih je pogosto težko rešiti, njihovo reševanje pa je običajno dolgotrajno, naporno in drago³².

(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.

(3) Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno rasporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo odločitev. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in uporabo nalaga delodajalec.

(4) Delodajalec mora pisno obvestiti delavce o začasni prerazporeditvi delovnega časa najmanj en dan pred razporeditvijo delovnega časa na pri delodajalcu običajen način.

(5) Pri enakomerni razporeditvi polni delovni čas ne sme biti razporejen na manj kot štiri dni v tednu.

(6) 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.

(7) 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.

(8) Določbe 146. člena tega zakona o prepovedi dela preko polnega delovnega časa veljajo tudi v primeru neenakomerne razporeditve ali prerazporeditve delovnega časa.

(9) Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upoštevaje letni raspored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

³² prof.dr. Janez Novak, Delovni spori GV Založba 2004

V delovnih in socialnih sporih odločajo specializirana sodišča po pravilih postopka, ki ga določa **Zakon o delovnih in socialnih sodiščih** (Uradni list RS, št. 2/04), ob tem zakonu pa se še smiselno uporabljajo določbe ZPP³³. Za reševanje sporov pred delovnim in socialnim sodiščem sicer velja načelo pospešitve postopka, kljub temu pa je reševanje teh sporov dolgotrajno.

Stranke v sporu imajo ob sodni poti na razpolago še dve možnosti reševanja nasprotij, in sicer sporno razmerje prepustita v odločanje arbitražnemu senatu ali arbitru posamezniku, ali se podata na pot mirnega reševanja spora z mediacijo. Arbitražno reševanje sporov ureja **Zakon o arbitraži** (Uradni list RS, št. 45/08). Reševanje spora pred arbitražo ne pomeni bistveno drugačnega načina reševanja spora od sodnega postopka. Od slednjega se razlikuje le v tem, da so pravila arbitražnega postopka nekoliko bolj ohlapna in da je, glede na redke primere, ta postopek zaključen hitreje od sodnega postopka. V bistvu pa sta si postopka zelo podobna, tako v sodnem postopku kot v arbitraži se prepustimo tretjim osebam, da odločajo o naših pravicah. Hitrejša in cenejša pot odprave nesoglasij je mediacija. To je strukturiran način reševanja spora, s pomočjo nevtralne tretje osebe, ki sicer ne more izdati zavezujoče odločbe, ampak s svojim delovanjem strankam pomaga doseči sporazum, ki spor razrešuje in na novo ureja medsebojne pravice in obveznosti, zlasti z vidika prihodnjega sodelovanja. Pravne podlage za reševanje sporov z mediacijo določa **Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah** (Uradni list RS, št. 56/08).

³³ ZDSS-1 19. člen Pravila postopka

V postopku v delovnih in socialnih sporih se uporabljajo določbe zakona, ki ureja pravdni postopek, če ni s tem zakonom določeno drugače.