

Revija za
delovno pravo
in pravo
socialne varnosti

Delavci in Delodajalci

1/2011 / letnik XI

employees & employers
labour law & social security review

1





Inštitut za delo
pri Pravni fakulteti
Univerze v Ljubljani

Delavci in Delodajalci:
Employees & Employers

Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti
Labour Law and Social Security review

Izdajatelj in založnik:
Publisher

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
Institut for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana

Naslov uredništva
Editorial Office address

Poljanski nasip 2, Ljubljana, Slovenia
tel: 00386 1/4203164, fax: 00386 01/4203165
inst.delo@pf.uni-lj.si; www.institut-delo.si; www.zdr.info

Uredniški svet
Svetovalci / Advisers

Editorial Board
Niklas Bruun, *University of Helsinki*
Ivana Grgurev, *University of Zagreb*
Polonca Končar, *University of Ljubljana*
Mitja Novak, *Institut for Labour Law at the Faculty of Law University of Ljubljana, University of Maribor*
Željko Potočnjak, *University of Zagreb*
Darja Senčur Peček, *University of Maribor*
Grega Strban, *University of Ljubljana*
Gottfried Winkler, *University of Vienna*

Glavna urednica /
Editor in Chief
Odgovorna urednica /
Editor in Chief

Barbara Kresal, *University of Ljubljana*
Katarina Kresal Šoltes, *Institut for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana*

Tehnično uredila / Assistant Karim Bajt Učakar

Prevod / Translated by:

Irena Kuštrin

Oblikovanje / Design:

Gorazd Učakar

Tisk / Printing:

Birografika Bori d.o.o., Ljubljana

ISSN:

1580-6316

UDK:

349.2/3 : 364

Abstracting and Indexing Services:

Revija je vključena v naslednje baze / The Journal is indexed by:

IBZ - Internationale Bibliographie der Zeitschriftenliteratur / International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences; IBR - Internationale Bibliographie der Rezensionen geistes- und sozialwissenschaftlicher Literatur / International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and Social Sciences.

Članki v reviji so recenzirani. Articles in the journal are peer reviewed.

Revija izhaja štirikrat letno. The journal is published in four issues per year.

Letna naročnina/Annual Subscription: 93,31 €; posamezni izvod (particular issue) 28 €.

Revija izhaja s finančno pomočjo Javne agencije za knjigo Republike Slovenije. The Journal is supported by the Slovenian Book Agency.

Revija za
delovno pravo
in pravo
socialne varnosti

Delavci in Delodajalci

1/2011 / letnik XI

employees & employers
labour law & social security review

1



Namen in vsebina / *Aims and Scope*

Revijo za delovno pravo in pravo socialne varnosti »Delavci in delodajalci« je leta 2001 ustanovil Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, z namenom razvijati in pospeševati znanstveno raziskovanje na področju delovnega in socialnega prava, kot tudi pospeševati dialog med akademsko in raziskovalno sfero ter prakso in socialnimi partnerji. Revija Delavci in delodajalci predstavlja znanstvene dosežke in spoznanja, relevantna za prakso. Revija objavlja znanstvene in strokovne članke, pravna mnenja, primerjalnopravne, mednarodne in pozitivnopravne analize, tujo in domačo sodno prakso ter prakso Sodišča Evropske Unije, domače in tuje pravne vire ter pravo EU, poročila s konferenc, posvetov in drugih pomembnih dogodkih na področju delovnega prava, politike zaposlovanja, socialne varnosti in socialnega dialoga. Revija izhaja v slovenščini, s povzetki in izvlečki v angleškem jeziku. www.delavciindelodajalci.com

The journal "Delavci in delodajalci" ("Employees & Employers") was founded with the intention to develop and promote scientific research and knowledge in the fields of labour and social law and to promote the dialogue between the academic and research community and the experts in practice as well as the social partners. The journal publishes scientific treatises, research articles, discussions, congress and conference papers, comparative analyses, analyses of legislative, administrative and judicial developments in Slovenia and in the EU, practice – legislation, case law of the Slovenian labour and social courts and of the Court of Justice of the European Union, reviews, reports from conferences, meetings and other relevant events in the fields of labour law, employment policy, social security. The journal also presents the research findings of practical relevance to the practice. The main scientific fields are: labour law, social security, international labour and social law, European labour and social law, fundamental social rights, management.

The journal is published in Slovenian, but summaries and abstracts are available also in English. www.delavciindelodajalci.com

Copyright: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani. Vse pravice zadržane.

Brez pisnega dovoljenja založnika je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev, predelava ali druga uporaba tega avtorskega dela ali njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem.

VSEBINA / CONTENTS**članki / articles****Marijan DEBELAK**

Aktualno o pravici do stavke	7
<i>Topical Issues Regarding the Right to Strike (summary)</i>	18

Katarina KRESAL ŠOLTES

Vsebina kolektivnih pogodb z mednarodnega in primerjalnopravnega vidika	19
<i>The Content of the Collective Agreements from the International and the Comparative Law Perspective (summary)</i>	38

Tanja PIRNAT

Sodno varstvo pravic in obveznosti iz delovnega razmerja - prikaz sodne prakse Vrhovnega sodišča Republike Slovenije	39
<i>The Right to Judicial Protection in Individual Labour Disputes (with an overview of the judicial practice of the Supreme Court of the Republic of Slovenia) (summary)</i>	55

sodna praksa / case law**Ivan ROBNIK**

Novejše odločbe Vrhovnega sodišča RS v delovnih sporih	57
--	----

recenzije, poročila / reviews, reports**Darja SENČUR PEČEK**

Doktorska disertacija Katarine Kresal Šoltes z naslovom: Pravni vidiki avtonomije kolektivnega pogajanja	103
--	-----

najave, oglasi / announcements	107
---	-----

AKTUALNO O PRAVICI DO STAVKE

Marijan Debelak*

UDK: 331.109.32

Povzetek: Prispevek obravnava nekatere aktualne ugotovitve o stavkah v zadnjem obdobju. Pri tem opozarja na pomanjkljivo poročanje o stavkah, za Slovenijo o nekaterih novih oblikah stavk, ki so lahko pravno sporne, nekaterih odklonih pri organiziranju stavk in o zastoju pri sprejemanju novega zakona. Osnutek novega zakona, tako kot sedanji zakon o stavki, neustrezno rešuje vprašanje stavk v javnem sektorju in državnih organih. Zato članek povzema nekatere splošne usmeritve nadzornih organov MOD in Evropske socialne listine v zvezi s temi stavkami. Zaključuje se z nekaterimi primeri novejših sodnih praks v zvezi s presojo zakonitosti stavk.

Ključne besede: stavka, delovno razmerje, sindikati, javna služba, izprtje

TOPICAL ISSUES REGARDING THE RIGHT TO STRIKE

Abstract: The contribution deals with some recent findings regarding the strikes, whereby it calls attention to the inadequate reporting about some new forms of strikes appearing in Slovenia recently which may be legally disputable; further to some deviations at strike organisation and to a standstill at the process of adoption of a new law. Like the present law, also the new draft law contains inadequate solutions regarding the strike within the public sector and the Civil Service. The contribution therefore summarises some general guidelines of the ILO supervisory bodies and of the European Social Charter which regulate this area. In conclusion it presents some recent examples of the relevant case law regarding the examination of the legality of the strike.

Key words: strike, employment relationship, trade-unions, public service, lock-out

* Marijan Debelak, magister pravnih znanosti, vrhovni sodnik na Vrhovnem sodišču RS
marijan.debelak@sodisce.si.
Marijan Debelak, LL.M., Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia

1. SPLOŠNO

Leto 2010 bi lahko označili za leto stavk, protestov in podobnih industrijskih akcij.¹ Govorimo o večjem stavkovnem valu. Takšno stanje je razumljivo glede na gospodarske razmere (recesija) in večkrat neposrečene rešitve teh razmer predvsem na breme delavcev in uslužbencev. Nezadovoljstvo je veliko, občutek, da ljudje živijo v nepravilni družbi, pa je močan in se utrjuje z vsemi mogočimi prestrukturirani oziroma reformami, ki so v številnih evropskih državah dosegle vrhunec še s pokojninskimi reformami.

Manj znano je, da stavkovni val ni omejen le na Evropo, temveč ga poznajo tudi na Kitajskem.² Stavke potekajo kljub temu, da je zelo vprašljiva že njihova legalnost. Glede obsega stavk je zgovoren podatek, da je ministrstvo javne varnosti še leta 1993 poročalo o 8.700 incidentih socialne narave letno, leta 2005 že o 87.000. Kasneje so poročila zaradi negativnih implikacij ukinili. Število stavk se povečuje za cca 30% letno, torej je letna števila leta 2010 verjetno že presegla 200.000 stavk oz. podobnih industrijskih akcij. To ni zanemarljiv podatek, tudi če upoštevamo število prebivalcev v Kitajski in v Sloveniji.

Stavke so običajno posledica nemogočih delovnih in bivalnih razmer, delovnega časa, obremenjenosti delavcev, ipd. Znani so podatki o samomorih med delavci (npr. v družbi Faxconn, ki za Apple izdeluje iPade in iPhone). Lani je prišlo do več visoko profiliranih stavk (torej ne le spontanih stavk, ki so sicer pravilo) predvsem v podjetjih v tuji oz. mešani lasti (kot sta npr. Honda in Toyota). Presenetljiv je tudi izplen nekaterih stavk, saj obstajajo poročila o 20%, 30% in celo 70% zvišanju plač. To je za nas skoraj neverjeten podatek, ki pa ga lahko razložimo s pred tem ekstremno nizkimi plačami. Obenem je zanimivo, da so zaradi uspeha delavcev v nekaterih podjetjih, dvignili minimalne plače tudi v drugih podjetjih, kjer delavci sicer niso stavkali.

Stavke na Kitajskem so na nek način lahko celo eden od prvih signalov postopnega zaključevanja obdobja nizke cene dela in cenene izvoza.

¹ Pojavljajo se tudi nove oblike industrijskih akcij, npr. flash mob (smart mob).

² Povzeto predvsem po člankih „Stirkes in China signal and to era of low cost labour and cheap exports,“ Jonathan Watts, Guardian.co.uk, 17. 6. 2010 in „China Study Group – Auto Industry Strikes in China,“ <http://chinastudygroup.net/2010/>, „What to make of the strikes in China,“ <http://shanghaiist.com>, 4. 6. 2010, „Strikes threaten China's status as the factory of the world“ - Clifford Coonan, The Independent, 19. 6. 2010, itd.

2. SPLOŠNO O STAVKAH V SLOVENIJI

Razen v primerih, ko sodišča odločajo o zakonitosti posameznih stavk, je težko dobiti relevantne podatke o dogajanjih v posameznih stavkah. Gre za kritiko medijev, ki zadeve pokrivajo le parcialno, bolj v smislu, ali je neka stavka zanimiva kot novica (zgodba), kot pa v smeri predstavitve bistvenih podatkov o sami stavki.³ Na žalost velja podobno tudi za druga področja, saj mediji iščejo konflikte, ker naj bi bili ti podlaga za dobre oziroma predvsem brane zgodbe. S tem konflikti sami po sebi postajajo prevladujoča realnost poročanja. Manjkajo pa vsebine, poglobljene analize, pomembni poudarki, ki seveda zahtevajo veliko znanja in poglobljenega dela.

Pri nas se še vedno medijske predstavitve oziroma pogovori o stavkah omejujejo na *komentarje o upravičenosti (legitimnosti) stavke*, v smislu, saj ni tako hudo, da bi lahko stavkali, poglejte druge delavce, stavka bo otežila že tako slab položaj delavcev, delodajalcu grozi večja škoda, ipd. Takšni komentarji že zaradi navedene *usmeritve oziroma izhodišča v glavnem zgrešijo bistvo*. Tak pristop sicer še nekako razumemo v primeru direktorjev, predstavnikov delodajalcev, ali cene-nem, populističnem novinarstvu, ne moremo pa ga razumeti kot komentar vladnih predstavnikov ali zapisov na to temo v pravnih publikacijah.⁴ Zanimivo je, da tudi v takšnih diskurzih ni zaslediti jasnega stališča, da npr. običajni javni uslužbenci niso (in ne morejo biti) odgovorni za stanje, v kakršnem so se znašli številni odpuščeni delavci zaradi stečajev, množičnih odpuščanj ali kratenja osnovnih pravic delavcev. Le kako lahko delodajalci ali vlade opravičijo nasprotovanje stavki le s tem, da kažejo na slabe ali še slabše razmere drugje?

V Sloveniji *nimamo razpoložljivih podatkov o številu in vrstah stavk z vsaj približnim številom udeležencev, itd.*⁵ Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV, Ur. l. RS, št. 40/2006) sicer v 20. členu predvideva

³ Včasih ugotovimo tudi *napačno poimenovanje nekih aktivnosti kot stavkovnih aktivnosti oziroma stavke*. Znani so primeri „stavke“ avtoprevoznikov (ne delavcev). Tudi stavkovni odbor nevladnih kmetijskih organizacij, ki ga vodi predsednik sindikata kmetov, v zvezi s spremembo zakona o dohodnini (uvredba obveznega knjigovodstva) govori o stavki - Delo, 23. 11. 2010, str. 2.

⁴ Npr. prispevek Jureta Mikuža - Javni in zasebni ne, Pravna praksa 42/2010, kjer je avtor podal komentar upravičenosti (torej legitimnosti in ne legalnosti) stavke v javnem sektorju z vidika tega, česar vse se zaposleni v javnem sektorju ne zavedajo (seveda v nasprotju z zaposlenimi v zasebnem sektorjem) in s populističnimi izjavami, „kjer ni, še vojska ne vzame,“ drugi državljani si zategujejo pas, ipd.

⁵ Kot omenjeno v nasprotju s Kitajsko, kjer so te podatke do 2005 vsaj objavljali.

tudi tovrstne evidence. Na podlagi tega zakona je bil sprejet Pravilnik o obrazcih prijav o reševanju kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu (Ur. l. RS, št. 125/2007). Kljub ustreznim pravnim podlagam Statistični urad RS teh podatkov ne vodi, vendar ne zato, ker jih ne bi hotel voditi, temveč zato, ker delodajalci podatkov o stavkah ne sporočajo.

Podatkov o tem, koliko stavk je bilo lansko leto v Sloveniji nimamo, vendar jih je bilo veliko, največ do sedaj. Bilo je tudi veliko *groženj s stavkami in veliko napovedi stavk, do katerih kasneje ni prišlo*, bodisi zaradi sporazuma, preklica, odstopa ali t.i. zamrznitve stavke. Omenjeni pojem je nekako udomačen in se pogosto uporablja v praksi, čeprav je sporen in večkrat zavajajoč izraz. Več o tem vprašanju v okviru predstavitve primerov sodbe prakse.

Splošni vtis glede stavk v Sloveniji je, da v glavnem še vedno prevladujejo stavke zaradi nespoštovanja osnovnih pravic delavcev, večkrat že v fazi, ko so podjetja v zelo slabem finančnem stanju oz. pred stečajem. Stavke se ne omejujejo več na opozorilne stavke ali krajše, nekaj dnevne stavke, saj je več stavk, ki so trajale dolgo časa, ali večkrat pri istem delodajalcu.⁶

3. VRSTE STAVK IN PRAVNA VPRAŠANJA

Iz pravnega vidika je *v zvezi s tehtanjem argumentov glede (ne)zakonitosti stavke* zanimivo, da so se predvsem v zadnjih dveh letih pojavile stavke, katerih *oblika ni več prekinitev dela*.

Tako so npr. cariniki stavkali na način, da so še bolj vestno opravljali delo oz. natančneje upoštevali protokol in pogostost carinskih pregledov, podobno policisti in pred časom sodniki, ki so v drugi stavki stavkali le tako, da so delali v okviru norme. Vse te oblike so bile medijsko predstavljene kot bele stavke, kar pa ni točno poimenovanje.

Zakonitost takšnih stavk je lahko vprašljiva, saj veljavni Zakon o stavki (ZStk, Ur. l. SFRJ, št. 23/91) opredeljuje stavko kot prekinitev dela, kar je klasična opredelitev stavke. Na drugi strani je treba poudariti, da se *še vedno veljavni jugoslovanski ZStk uporablja le smiselno in da je že dalj časa uveljavljen mednarodni*

⁶ Npr. stavka sodnikov, stavke v Tovarni vozil Maribor, glej Delo, 4.1.2011, stavka zobozdravstvenih asistentk, glej Delo, 28. 12. 2010.

standard, da stavko opredeljujejo tudi druge oblike odklonitve oziroma delne odklonitve običajnega dela, npr. delo po pravilih, počasno delo, ipd. Predvsem so v zvezi s tem pomembna stališča nadzornih organov MOD v zvezi s Konvencijo MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in zaščiti sindikalnih pravic.⁷ Slovenska sodišča zakonitosti stavk iz tega vidika še niso presojala.

Iz slovenske prakse so poznane tudi nekatere *spontane stavke*, t.j. stavke brez ustrezne napovedi in brez predhodnega obdobja med napovedjo in začetkom stavke. Takšna je bila npr. stavka v Gorenju septembra 2009, ko so delavci prešli iz 32 na 36 urni delovni teden, plače pa so jim bile izplačane še za 32 ur, plače so bile tudi sicer zelo nizke, izplačilo je bilo enako za delo kot za nedelo, itd. Delavci so bili deležni simpatij širše javnosti in celo podpore predsednika države. Kljub simpatijam je zelo vprašljivo, kakšna bi bila odločitev sodišča v primeru presoje zakonitosti teh stavk, saj iz sedanjega zakona in tudi osnutka novega zakona izhajajo, da bi bila takšna stavka nezakonita. Poznano je, da je bilo krajših spontanih stavk (dve urnih, ipd.) letos kar nekaj, vendar brez medijskega pokritja in sodnih postopkov.

Iz slovenske prakse so poznane tudi najave in izvedbe stavk, kjer se *zahteve delavcev ne nanašajo na uveljavljanje ekonomskih in socialnih pravic iz dela, temveč gre za druge zahteve*. Dve urna opozorilna stavka septembra 2009 v organizaciji sindikata energetike je potekala zaradi zaustavitve vseh dejavnosti razdelitve petih elektro-distribucij na dva dela, zahteve v lanskem letu pa so šle tudi v smeri nasprotovanja reorganizaciji, zagotovil, kaj bo s projektom 6 bloka TEŠ, odstavitve direktorja direktorata, in kasneje zaradi zamenjave direktorja. V napovedih stavke je bilo govora o postopnem odklapanju elektrike.

V zvezi s tem je treba pojasniti, da je v sistemih s kapitalistično ureditvijo tudi primerjalno pravno jasno, *da poslovna sfera lastnikov oziroma vodstva družb pomeni prosto odločanje o poslovanju in oblikah tega poslovanja, o poslovnih odločitvah, imenovanju in odpoklicu uprav, ipd.* To pomeni, da delavci v to sfero ne morejo posegati – razen preko pravno urejenih mehanizmov sodelovanja pri upravljanju. Zato stavka, ki se nanaša zgolj na ta segment delovanja nekega podjetja oz. sistema - brez prave povezave z zmanjšanjem pravic delavcev zaradi predvidenih reorganizacij delovanja družbe - ne more biti zakonita.

⁷ Glej npr. Freedom of Association, Digest, 5th edition, 2006, para. 545, Digest 1996, para. 496 in 497, itd.

Kot kaže se pojavljajo tudi primeri, ko pri organiziranju stavke *deluje ali sodeluje svet delavcev*, kar je v izrecnem nasprotju z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Ur. l. RS, št. 42/93 in nadalj.). Ta v 7. členu določa, da se mora svet delavcev vzdržati kakršnihkoli oblik sindikalnega boja.

Omenjene nove oblike stavk oziroma spontanih stavk lahko kažejo tudi, da *praksa prehiteva zakonodajalca*, ki je konec leta 2009 pripravil osnutek novega zakona o stavki, ki pa je leta 2010 zastal. Vsekakor bi dejstvo nekaterih spontanih stavk v razmerah, ko pri delodajalcu pride do večjih kršitev pravic delavcev, neenakega obravnavanja, ipd. zahtevalo razmislek, ali tudi pri nas ne bi bilo mogoče v nekaterih izjemnih primerih dopustiti spontane (kratkotrajne) stavke, torej izjemoma dopustiti tudi stavke brez predhodne napovedi - tako kot npr. v omejenem obsegu v Franciji, Italiji, na Švedskem.

4. STAVKE V JAVNEM SEKTORJU

Nekatere pripombe na zgoraj že omenjeni osnutek novega zakona o stavki se nanašajo tudi na neustrezno ureditev omejevanja stavk v javnih službah in državnih organih,⁸ zato v nadaljevanju prispevka tudi nekaj o tem vprašanju.

V zvezi s stavkami v javnem sektorju in državnih organih je treba izhajati iz slovenske ustave, ki v 2. odstavku 77. člena določa, *da če to zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omeji*.

Takšna ureditev je povsem usklajena s stališči nadzornih organov MOD v zvezi s konvencijo 87 o sindikalnih svoboščinah in zaščiti sindikalnih pravic in stališči Evropskega odbora za socialne pravice v zvezi s Spremenjeno Evropsko socialno listino.

Iz ustavne opredelitve in stališč navedenih organov izhaja, da so omejitve pravice do stavke *objektivne oziroma funkcionalne narave* in se torej nanašajo na vrsto in naravo dejavnosti posameznega organa oz. organizacije v segmentu javnih služb in državnih organov. Nadzorni organi in tudi naše ustavno sodišče so sicer opozorili, da objektivne omejitve v praksi pripeljejo do tega, da določene kategorije delavcev ne bodo mogle stavkati, kar pomeni, da objektivnih in subjektivnih omejitev ni mogoče strogo ločevati.

⁸ Glej Debelak M., Delavci in delodajalci, 1/2010, str. 29 -52.

Bistvo je v tem, da se omejitve vežejo na vrsto in naravo dejavnosti in se povezujejo le z zahtevami javne koristi. To pomeni, da je pravica do stavke lahko omejena ali prepovedana le delavcem, ki opravljajo tiste dejavnosti, kjer javna korist zahteva omejevanje ali celo prepoved stavke. To nikakor niso vse dejavnosti javnega sektorja, niti vseh državnih organov, saj med njimi, po kriteriju javne koristi, obstajajo velike razlike.

Prav tako je tudi eno od osnovnih načel MOD, da je stavko mogoče omejiti ali prepovedati le za tiste javne uslužbenke, ki izvajajo *oblastne funkcije in v t.i. bistvenih (javnih) službah v najožjem pomenu, to je v tistih službah, v katerih bi prekinitev dela ogrozila življenje, osebno varnost ali zdravje celotnega ali dela prebivalstva*. Meja med bistvenimi službami in nebistvenimi službami sicer ni povsem natančno določena, saj tudi nebistvene službe lahko postanejo bistvene v primeru stavk, ki so daljše in prekoračijo nek normalen obseg - zaradi česar je ogroženo življenje, osebna varnost, zdravje celotnega ali dela prebivalstva. Pomembno je tudi, da so bistvene službe v ožjem pomenu besede le bolnišnice, oskrba z vodo, z elektriko, telefonske storitve, kontrola zračnega prometa, gasilci, policija in vojska, zaporna služba, zagotavljanje hrane učencem in čiščenje šol. Vse drugo - npr. transport, RTV, dobava bencina, pošta, pekarnice, itd. ne predstavljajo bistvenih služb v ožjem pomenu.⁹

Mogoče je zaključiti, da *naš sedanji ZStk* - v delu, ki določa, da se pravica do stavke v javnih službah in državnih organih lahko uveljavi le v primeru, če je zagotovljen minimum delovnega procesa, izpolnjevanje mednarodnih obveznosti oziroma bistvene funkcije državnih organov (7. in 11. čl.) - *ni v skladu niti z ustavnimi usmeritvami niti s stališči nadzornih organov*. Na žalost, z manjšimi korekcijami, ta princip izhaja tudi iz osnutka novega zakona. Napačno je torej, da se v vseh javnih službah in državnih organih že v izhodišču pravica do stavke omejuje tako, da se veže predvsem na zagotavljanje funkcij teh organov oziroma izpolnjevanja mednarodnih obveznosti. Vse mednarodne obveznosti in delovanje oziroma funkcije vsake javne službe ali organa niso takšne, da za vsako od teh funkcij javna korist zahteva tudi omejevanje pravice do stavke. *Vsaka javna služba torej ni bistvena služba*, seveda tudi ne v ožjem pomenu. Tudi med bistvenimi službami v ožjem pomenu pa je jasno, da npr. enostavnih delavcev v bolnicah ali vrtnarjev ni mogoče prikrajšati za pravico do stavke.¹⁰

⁹ Freedom of Association, Digest of decisions, 2006, para. 581 - 594.

¹⁰ Freedom of Association, Digest of decisions, 2006, para. 593.

Funkcioniranje nekaterih, vendar ne vseh služb, oziroma delovanje nekaterih organov se med stavko zagotavlja na drug način – z delovanjem t.i. *minimalnih služb*, ki so v načelu lahko predvidene v bistvenih službah v ožjem pomenu, v službah, ki niso takšne, vendar bi obseg in trajanje stavke lahko povzročil akutno nacionalno krizo, ki bi ogrozila normalne življenjske pogoje prebivalstva (dejanski kriterij za to je visok) in v javnih službah, ki so temeljnega pomena.¹¹

Pomemben napotek nadzornih organov je tudi, da se o obsegu teh služb dogovorijo predstavniki delavcev in delodajalcev in ne izključno javna oblast, da v primeru sporov o tem odloča neodvisno telo in ne oblastni organ, da mora biti končna odločitev pridržana sodišču in da je treba vsem tistim, katerim je stavka prepovedana ali omejena, omogočiti primerno zaščito v primeru sporov – predvsem v obliki neodvisnih mehanizmov conciliacij, mediacij in arbitraž, ki omogočajo hitro reševanje konfliktov.¹²

5. SODNA PRAKSA

V nadaljevanju prispevka je podan pregled izbranih novejših primerov iz sodne prakse slovenskih sodišč, ki se nanašajo na uresničevanje pravice do stavke.

Sodba VIII Ips 129/2008 z dne 23. 9. 2008, v zvezi s sodbo VDSS X Pdp 1313/2007:

V sporu, v katerem je bilo odločeno, da je bila stavka nezakonita, je Vrhovno sodišče med drugim navedlo, da za zakonitost stavke ne zadošča le sklep o stavki z določitvijo zahtev in oblikovanjem organa – stavkovnega odbora, temveč tudi napoved časa in kraja stavke, s tem da, od te napovedi do začetka stavke, mine najmanj pet dni (v javnih službah in državnih organih sedem oziroma deset dni – osmi in enajsti člen ZStk). Po ZStk čas začetka stavke ni vezan na nek datum, ko bo delodajalec morda (dokončno) sporočil stavkovnemu odboru, da ne bo izpolnil stavkovnih zahtev. Organizator stavke oziroma stavkovni odbor ne more napovedati stavke s tem, da določi le stavkovne zahteve in ne opredeli časa začetka stavke, saj v takšnem primeru ni jasno, kdaj bo do stavke prišlo oziroma ali bo do nje sploh prišlo. Datuma stavke tudi ne more naknadno določiti že naslednji dan po tem, ko delodajalec ne ugodí stavkovnim zahtevam. Sklep o začetku stavke

¹¹ Freedom of Association, Digest of decisions, 2006, para. 604 – 626.

¹² Ibidem, para. 595 - 603.

je namreč popoln šele takrat, ko vsebuje vse elemente, ki jih določa zakon, od takšne napovedi do začetka stavke pa mora preteči najmanj pet dni.

Sklep Urvhovnega sodišča VIII Ips 120/2010 z dne 9.11.2010, v zvezi s sklepom VDSS X Pdp 717/2009:

Šlo je za spor o zakonitosti stavke sodnikov, ki ga je sprožil odvetnik kot predlagatelj. Po 48. členu ZDSS-1 je predlagatelj v sporu o zakonitosti stavke lahko tisti, ki ima po zakonu pravico organizirati stavko in tisti, zoper katerega je stavka organizirana. Gre za vprašanje procesne in ne materialne legitimacije. Kljub temu je sodišče prve stopnje zahtevke zavrnilo zaradi pomanjkanja aktivne legitimacije. Zadevo je torej obravnavalo po vsebini, seveda pa s takšnim obravnavanjem odvetniku omogočilo izločitev vseh možnih sodnikov. Pritožbeno sodišče je napako sodišča prve stopnje popravilo, sodbo sodišča prve stopnje razveljavilo in predlog zavrglo, revizijo zoper takšno odločitev pa je Urvhovno sodišče zavrnilo.

Spor omenjam predvsem zaradi tega, ker se je predlagatelj v utemeljitvi nezakoničnosti stavke sodnikov skliceval na 37. člen Zakona o sodniški službi, ki določa, da sodnik ne sme ovirati delovanja sodišča zaradi uveljavljanja svojih pravic. Zanimivo je tudi to, da so se na isti člen sklicevali nekateri pravosodni funkcionarji, ki so nasprotovali stavki sodnikov. Sodišča se glede tega vprašanja niso opredelila, saj dejansko do vsebinske presoje sploh ni prišlo.

O tej zadevi menim naslednje. Pravica do stavke je z zakonom lahko tudi omejena (in celo prepovedana). Ta omejitev pa mora biti izrecna in se mora nanašati prav na pravico do stavke in ne na prepoved oviranja delovanja sodišča zaradi uveljavljanja neke sodnikove individualne pravice. Zato navedeni člen, ki ne predstavlja norme kolektivnega delovnega prava, ne more biti ovira za možnost stavke sodnikov. Ta stavka tudi sicer ni bila stavka za uveljavljanje pravic, temveč za uveljavljanje interesov.

Sodba Urvhovnega sodišča VIII Ips 120/2008 z dne 11. 5. 2010, v zvezi s sodbo VDSS Pdp 1324/2007:

Šlo je za presojo zakonitosti štirih stavk v krajšem časovnem obdobju. Že v prvi opozorilni stavki so delavci v napovedi stavke v skladu s četrnim odstavkom 2. člena ZStk določili kraj zbiranja, ki so ga nato v dogovoru z delodajalcem spremenili. Podobno je bilo v drugi stavki, v tretji stavki pa kraja zbiranja niso navedli, vendar se ta ni spremenil. Sodišče je presodilo, da zgolj opustitev dolžnosti, da se v sklepu navede kraj zbiranja udeležencev stavke, v danih okoliščinah ne pomeni *a priori* že nezakoničnosti stavke.

Nadaljnje vprašanje se je nanašalo na „zamrznitev“ stavke. Delavci so namreč stavko napovedali in jo nato dvakrat zamrznili (uporabili so prav tak izraz) ter jo nato dejansko izvedli. Delodajalec je navajal, da je bila takšna zamrznitev nezakonita in se pri tem skliceval na odločbo Vrhovnega sodišča VIII Ips 48/2003, po kateri delavci ne morejo enostransko zamrzniti stavke. Vrhovno sodišče je v obrazložitvi poudarilo, da se citirana druga odločba nanaša na primer, ko je stavka že potekala in so jo delavci enostransko prekinili za določen čas, čeprav zakon takšne začasne prekinitve in nato neposrednega nadaljevanja ne predvideva. Konkreten primer pa ni bil tak, saj „zamrznitev“ ni pomenila prekinitve že trajajoče stavke, temveč je dejansko pomenila le odložitev začetka stavke, o tem pa je bil delodajalec tudi obveščen. Opredelitev, ki jo je uporabil stavkovni odbor – da se stavka „zamrzne,“ sicer ni bila ustrezna, saj stavke takrat še ni bilo, zato tudi ni možna njena zamrznitev. Pojemovno pa je bilo jasno, da je stavkovni odbor le preložil začetek stavke na kasnejši datum. Takšna odložitev začetka stavke, s pravočasnim obvestilom delodajalca, ni nezakonita.

Sklep VDSS X Pdp 1394/2010 z dne 20. 12. 2010, v zvezi s sklepom DS v Kopru, Oddelek v Novi Gorici Kd 2/2010

Zanimivo pravno vprašanje v tem sporu se nanaša na začasno odredbo, s katero je delodajalec že pred vložitvijo tožbe za ugotovitev nezakonitosti stavke predlagal, da sodišče stavkovnemu odboru prepove začeti oziroma organizirati stavko, ki je bila predvidena za določene dneve in ure, za primer kršitev prepovedi z začasno odredbo pa naj se določi denarna kazen 1.000.000 EUR za vsak začeti dan kršitve. Sodišče prve stopnje je predlog zavrnilo, takšno odločitev pa je potrnilo tudi sodišče druge stopnje. Med drugim je obrazložilo, da bi predlagatelj v napovedanem kolektivnem delovnem sporu o zakonitosti stavke lahko zahteval le ugotovitev takšne nezakonitosti, torej izdajo ugotovitelne sodbe, ki, glede na naravo takšne sodbe, ne postane izvršljiva. To pa pomeni, da zavarovanje z začasnimi odredbami v teh postopkih ne pride v poštev.

LITERATURA IN VIRI:

Debela, Marian: Pravna ureditev stavke de lege ferenda, v: Delavci in delodajalci št. 1/2010/X, str. 29-52,

J.M. Jacobs et al.: The Law of Strikes and Lock-outs, v Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, VI edition, Kluwer Law, 1998,

Filip Dorssemont et. al.: Cross Border Collective Actions in Europe: A Legal Challenge, Intersentia 2007,

Watts, Jonathan: Strikes in China signal end to era of low cost labour and cheap exports, Guardian.co.uk, 17. 6. 2010,

China Study Group – Auto Industry Strikes in China, <http://chinastudygroup.net/2010/>,

What to make of the strikes in China, <http://shanghaiist.com>, 4. 6. 2010,

Strikes threaten China's status as the factory of the world, Clifford Coonan, The Independent, 19. 6. 2010, itd.,

ILO, Freedom of Association, Digest of decisions, 5th edition, ILO, 2006,

European Committee of Social Rights, database, dostopno na: <http://hudoc.esc.coe.int/esc2008/query.asp?language=en>

Zakon o stavki, Ur. l. SFRJ, št. 23/91.

TOPICAL ISSUES REGARDING THE RIGHT TO STRIKE

Marijan Debelak*

SUMMARY

When weighting the arguments concerning the (il)legality of a strike it is from the legal aspect interesting that in the last two years strikes have emerged in Slovenia whose main feature is not break in work. The Customs Officers for example have been on strike by doing their work more meticulously, by strictly adhering to the protocol and increasing the number of Customs inspections. A similar approach was adopted by the policemen and recently by the judges who in their second strike decided to work only to an extend laid down by the norm. The media have referred to all these forms of strikes as 'white strikes' which is an inadequate expression.

With regard to the definition of the strike according to the valid Strike Act (ZStk), the legality of such strikes can be disputed. On the other hand it needs to be mentioned that though the still valid Yugoslav Strike Act is only sensibly applied, international standards have been in use according to which the definition of the strike has been expanded by defining other forms of refusal or partial refusal to work as strike, like work according to the rules, slow work, etc. In this respect the standpoints of the ILO supervisory bodies regarding the ILO Convention No 87 on trade union freedoms and protection of trade unions' rights are important. So far, Slovenian Courts have not yet judged a case on the legality of such strikes.

As regards the strikes within the public sector and Civil Service, the provisions of the Slovenian Constitution need to be observed (Article 77, Paragraph 2), according to which the right to strike can be restricted if the art or the nature of the service rendered by the respective workers so requires. It is essential however, that the right to strike may be limited or forbidden only to the employees, whose work is essential for the public benefit. By no means is this the case for the activities of the entire public sector or the Civil Service, respectively, since - considering the criterion of public benefit - there are major differences between them.

* Marijan Debelak, LL.M., Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia
marijan.debelak@sodisce.si

VSEBINA KOLEKTIVNIH POGODB Z MEDNARODNEGA IN PRIMERJALNOPRAVNEGA VIDIKA

Katarina Kresal Šoltes*

UDK: 331.106.24:349.2:341

Povzetek: V prispevku avtorica obravnava vprašanje obsega vsebine kolektivne pogodbe. Na področju urejanja delovnih razmerij si socialni partnerji delijo pravodajne pristojnosti z zakonodajalcem. V prispevku je obravnavano vprašanje, katere pravice in obveznosti lahko urejajo stranke s kolektivno pogodbo in ali slovenska pravna ureditev ureja to vprašanje primerljivo z drugimi pravnimi ureditvami v državah članicah EU in v skladu z mednarodnim pravom

Ključne besede: kolektivna pogodba, pogoji dela, konvencije Mednarodne organizacije dela, socialni dialog,

THE CONTENT OF THE COLLECTIVE AGREEMENTS FROM THE INTERNATIONAL AND THE COMPARATIVE LAW PERSPECTIVE

Abstract: In her contribution the authoress discusses the extent of the content of the collective agreement. In the field of labour relationships, the rule making competences are shared between the social partners and the legislator. The contribution further explores which rights and obligations can be regulated by the respective parties in the collective agreements and the comparability of Slovenian legal regulations with the regulations in other EU member states and with the international law.

Key words: collective agreement, working conditions, ILO conventions, social dialog

* Katarina Kresal Šoltes, doktorica pravnih znanosti, namestnica direktorja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
katarina.kresal@pf.uni-lj.si
Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

1. UVOD

Kolektivne pogodbe so pomemben vir delovnega prava v mnogih pravnih ureditvah, tudi v Sloveniji in v vseh ostalih državah članicah EU. V 2. členu Priporočila Mednarodne organizacije dela št. 91 o kolektivnih pogodbah, 1951, so kolektivne pogodbe definirane kot »vsak pisni sporazum v zvezi z delovnimi pogoji in pogoji zaposlitve, sklenjen med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več delodajalskimi združenji na eni strani, in na drugi strani eno ali več predstavniškimi delavskimi organizacijami (representative workers' organisations), ali če takih organizacij ni, predstavniki delavcev, izvoljenih na volitvah in pooblaščenih s strani delavcev v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso.« Praktično tudi iz vseh primerjalnopravnih ureditev držav članic EU, kot tudi iz slovenske zakonodaje, izhaja zakonska opredelitev kolektivnih pogodb kot *pisnih sporazumov med delodajalci ali njihovimi organizacijami in delavskimi organizacijami, ki urejajo medsebojne pravice in obveznosti pogodbenih strank (obligacijski del) in pogoje zaposlitve v najširšem smislu (normativni del)*. V prispevku je obravnavano vprašanje, katere pravice in obveznosti lahko urejajo stranke s kolektivno pogodbo in ali slovenska pravna ureditev ureja to vprašanje primerljivo drugim pravnim ureditvam v državah članicah EU in v skladu z mednarodnim pravom.

2. OBSEG PODROČJA KOLEKTIVNEGA POGAJANJA PO MEDNARODNEM PRAVU

2.1. Opredelitev vsebine na podlagi konvencij in priporočil Mednarodne organizacije dela (MOD)

Iz konvencij in priporočil Mednarodne organizacije dela (MOD) na področju sindikalne svobode, zlasti iz definicij po Konvenciji MOD št. 98, št. 154 in št. 151 ter Priporočilu št. 91 izhaja, da se vsebina kolektivnih pogodb nanaša na določanje ***pogojev dela in zaposlitve***¹ in sicer v najširšem smislu urejanja ***razmerij med***

¹ Angleški izvirnik Konvencije MOD št. 154 in Priporočilo MOD št. 91 uporabljata izraz »*working conditions and terms of employment*«, ki je v slovenščino preveden kot »*delovni pogoji in pogoji zaposlitve*« (glej 2. člen konvencije št. 154). V Konvenciji MOD št. 151 je uporabljen izraz »*terms and conditions of employment*«, ki je preveden v slovenščino kot »*pogoji zaposlitve*« (7. člen). Morda bi bilo primerneje sloveniti izraz kot *pogoji dela in zaposlitve*, ki bi bil krajši pojem, a bi vseeno nakazoval na najširši obseg možnih vidikov urejanja delovnih razmerij. Iz slovenske teorije je poznan še izraz »*delovne razmere*«.

delavci in delodajalci in razmerij med organizacijami delavcev in delodajalcev. Splošna ocena je, da tudi iz stališč nadzornih organov MOD izhaja *široka opredelitev vsebine* kolektivnega pogajanja, tako glede interpretacije pogojev dela in zaposlitve kot glede možnega urejanja zadev s področja socialne varnosti delavcev in pravic sindikalnih organizacij. V nadaljevanju so prikazana stališča obeh nadzornih organov za izpolnjevanje obveznosti iz konvencij na ravni MOD, Odbora strokovnjakov in Odbora za svobodo združevanja.²

Iz stališč Odbora strokovnjakov in Odbora za svobodo združevanja izhaja, da koncept urejanja pogojev dela in zaposlitve ni omejen na tradicionalne delovne pogoje kot so delovni čas, nadurno delo, odmori, počitki in letni dopust, plača, ipd., ampak obsega tudi druge pogoje kot so napredovanje, transferi, odpovedi, izbira kandidatov in sklenitev delovnega razmerja, ipd.³ Če država z delovno zakonodajo take *zadeve izključi* iz kolektivnega pogajanja, pomeni to kršitev Konvencije MOD št. 98.⁴ Odbor presoja, da so enostranski ukrepi oblasti, na primer zakonsko izključevanje zadev iz kolektivnega pogajanja ali prepoved določanja določenih vsebin zaradi splošnega interesa ali politike, pogosto v nasprotju s Konvencijo MOD št. 98, in da bi bilo v takih primerih zlasti primerno tripartitno dogovarjanje, z namenom, da se na prostovoljni osnovi pripravijo smernice za kolektivna pogajanja.⁵

Vsebina kolektivnih pogajanj lahko vključuje vrsto pogodbe, ki se ponudi zaposlenim, kot tudi plačo, pomoči in nadomestila, delovni čas, letni dopust, izbiro kriterijev v primeru odpovedi, obseg kolektivne pogodbe, zagotavljanje sindikatu določenih ugodnosti, vključno z dostopom do delovnega mesta preko zakonske ureditve, ipd.; takšne zadeve ne smejo biti izključene iz kolektivnega pogajanja z zakonodajo, ali kot je bilo v konkretnem primeru, ki ga je presojal Odbor v pri-

² Odbor Administrativnega sveta MOD za svobodo združevanja (*Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*; v nadaljnjem besedilu: *Odbor za svobodo združevanja* in Odbor strokovnjakov za uresničevanje Konvencij in Priporočil (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*; v nadaljnjem besedilu: Odbor strokovnjakov ali Odbor izvedencev).

³ *ILO, 1994 (I). General Survey*, para. 250.

⁴ *ILO, 1994 (I). General Survey*, para. 250, op. 17. Odbor navaja kot primera nelegalne prakse, ki sta v nasprotju s konvencijo: primer Malezije, ko je z zakonom o delovnih razmerjih iz leta 1967, spremenjenim 1980, izključila iz obsega kolektivnega pogajanja navedene vsebine glede pogojev zaposlitve, in primer Singapura, ki je prav tako omenjene vsebine izključil na podlagi zakona o delovnih razmerjih.

⁵ *ILO, 1994 (I). General Survey*, para. 250.

meru Avstralije⁶, s finančnimi in kazenskimi sankcijami v primeru neupoštevanja kodeksa in smernic.⁷

Dodatna pokojninska zavarovanja se štejejo za ugodnosti, ki so lahko predmet kolektivnega pogajanja, zato se po stališčih Odbora strokovnjakov in Odbora za svobodo združevanja šteje za kršitev 4. člena Konvencije MOD nacionalna zakonodaja, ki izločuje to materijo iz kolektivnega pogajanja.⁸

S kolektivnimi pogodbami je mogoče urediti sistem zbiranja sindikalne članarine, brez vmešavanja oblasti.⁹

Določanje oddelkov in nivojev zaposlenih, ki naj bi jih prizadele finančne težave podjetja, sicer sodijo v okvir vodenja in upravljanja podjetja in so lahko izključene iz kolektivnega pogajanja, vendar pa širši spekter varstva zaposlitve, na primer pravice pred odpovedjo, nadomestila, ipd., sodijo v okvir kolektivnega pogajanja.¹⁰

Zadeve politike izobraževanja niso predmet dogovarjanja med oblastmi in organizacijami učiteljev, čeprav bi bilo normalno, da se o teh zadevah posvetuje tudi s takimi organizacijami, pač pa bi morala biti svobodna kolektivna pogajanja dovoljena o posledicah, ki jih ima politika izobraževanja na pogoje dela in zaposlitve.¹¹

Pogodbeni partnerji so najbolj usposobljeni, da tehtajo upravičenost in določajo modalitete (in kar zadeva delodajalce, finančne ustreznosti) dogovorjenih klavzul o obveznem upokojevanju pred zakonsko določeno upokojitveno starostjo, bodisi iz razlogov težke narave dela ali iz razlogov varnosti in zdravja.¹²

Stališča nadzornih organov MOD glede vsebine kolektivnega pogajanja odražajo predvsem vlogo te mednarodne organizacije za spodbujanje kolektivnega pogajanja in avtonomije strank kolektivnega pogajanja, zlasti sindikalnih organizacij. Posledično v praksi nadzornih organov MOD v preteklosti *negativni vidik pravice do sindikalnega združevanja* ni bil deležen toliko pozornosti, kot na primer na

⁶ Case no. 2326 (Avstralija), Report No. 338 (Vol. LXXXVIII, 2005, Series B, No.3, para 409-457.

⁷ ILO, 2006 (I). Digest, para. 913

⁸ ILO, 2010, Report, str. 149. Case no. 2502 (Greece), Report no. 344, GB. 298/7/1, March 2007, para. 1000-1023

⁹ ILO, 2006(I). Digest, para. 916

¹⁰ ILO, 2006(I). Digest, para. 921

¹¹ ILO, 2006 (I). Digest, para. 922-923

¹² ILO, 2006 (I). Digest, para. 924

ravni Sveta Evrope, zlasti v praksi Evropskega odbora za socialne pravice (EOSP), ki dosledno zavrača možnost dogovarjanja klavzul o sindikalnem varstvu (union security clauses), kot so na primer *closed shop* klavzule.¹³

2.2. Mednarodni standardi na ravni Sveta Evrope (SE)

Z obravnavanega vidika so pomembne določbe 5. in 6. člena Evropske socialne listina, spremenjene (v nadaljnjem besedilu: MESL) iz leta 1996¹⁴ in 11. člena Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (v nadaljnjem besedilu: EKČP) iz leta 1950.¹⁵ Obe mednarodni pogodbi je Slovenija ratificirala in sta za njo obvezujoči, enako kot tudi praksa nadzornih organov SE nad spoštovanjem prevzetih obveznosti. V zvezi z izpolnjevanjem obveznosti iz MESL je pomembna praksa Evropskega odbora za socialne pravice (EOSP), v zvezi z izpolnjevanjem EKČP pa sodna praksa Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP). Obe navedeni mednarodni pogodbi zavezujeta tudi vse ostale države članice EU in sta bolj ali manj inkorporirani tudi v pravo EU, saj se pogodbi na več mestih izrecno sklicujeta na oba dokumenta (glej: 2. odstavek 6. člena PEU, 151. člen PDEU), prav tako pa se na oba dokumenta sklicuje pri svojih odločitvah tudi Sodišče EU.

Po sodni praksi ESČP, *varstvo po 11. členu EKČP* obsega svobodo sindikatov, da si prizadevajo za zaščito interesov svojih članov, in pravico posameznih članov, z namenom da varujejo svoje interese v sindikatu, **v obsegu, da mora biti sindikat slišan**, vendar pa 11. člen ne varuje določene obravnave sindikata ali njegovih članov in *prepušča vsaki državi podpisnici svobodno izbiro ukrepov*, s katerimi ta zagotovi sindikatu pravico biti slišan.¹⁶ Vprašanje kolektivnega pogajanja zato ESČP presoja v okviru širokega prostega polja pristojnosti nacionalnih držav, da same uredijo ta vprašanja, zato tudi ni razvil kakšne obsežne sodne prakse v zvezi z obsegom in možnim omejevanjem avtonomije kolektivnega pogajanja. Nekaj primerov se nanaša na problem *closed shop klavzul*, glede katerih pa je

¹³ O tem vprašanju glej: Kresal Šoltes, Katarina. 2010 (I), str. 227-244.

¹⁴ Uradni list RS, MP- št. 7/99 z dne 10. april 1999.

¹⁵ Uradni list RS, MP – št. 7 (Uradni list RS, št. 33/94)

¹⁶ Primer *Wilson and The National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom*, z dne 2. julij 2002 nos. 30668/96, 30671/96, 30678/96 (Sect. 2), ECHR 2002 – V, para. 42, 44.

od sprva zelo tolerantnega odnosa, primerljivega s stališči MOD, v novejši sodni praksi postrožil svoj nadzor in prakso približal praksi EOSP.¹⁷

Za razliko od ESČP je EOSP razvil bogato prakso v zvezi s pravico do kolektivnega pogajanja iz 6. člena Evropske socialne listine, prvotne iz leta 1961 in spremenjene iz leta 1996, ki zavezuje Slovenijo. Iz 6. člena listine izhaja, da se s kolektivno pogodbo **»urejajo pravila in pogoji za zaposlovanje«**. Z vidika interpretacije vsebine kolektivnih pogodb je še zlasti pomembna bogata praksa EOSP v zvezi z vprašanjem, v katerih primerih in pod katerimi pogoji so lahko dopustni posegi zakonodajalca ali drugi ukrepi oblasti v vsebino kolektivnih pogodb oziroma v avtonomijo strank kolektivnega pogajanja.¹⁸ To vprašanje je še zlasti pereče na področju javnega sektorja in v obdobjih stabilizacijske vladne politike. Omenjeno je že tudi bilo dosledno in jasno odklonilno stališče EOSP glede dogovarjanja closed shop klavzul s kolektivnimi pogodbami, ki jih šteje za kršitev 5. in 6. člena listine.

Sicer pa je mogoča ocena, da je širok koncept vsebine kolektivnega pogajanja, kot izhaja iz stališč mednarodnih nadzornih organov, v sozvočju s siceršnjim sodobnim trendom, da so kolektivne pogodbe ustrezen mehanizem za urejanje vprašanj tudi v zvezi z uvajanjem fleksibilnejših pogojev zaposlovanja, v zvezi s socialno odgovornim prestrukturiranjem podjetij in glede drugih zadev, ki prese-gajo pojem pogojev zaposlitve v ozkem pomenu.¹⁹

3. PRIMERJALNOPRAVNI PREGLED

Države članice EU urejajo vprašanje vsebine kolektivnih pogodb v zakonih s področja kolektivnih pogodb in individualnega delovnega prava. Zakonsko urejanje vsebine kolektivnih pogodb, ali bolje rečeno *zakonsko definiranje polja kolek-*

¹⁷ Glej primer *Sorensen and Rasmussen v. Denmark*, nos. 52562/99, 52620/99, Judgement, 11. januar 2006. Čeprav še vedno iz njegove sodne prakse izhaja, da takšnih klavzul v kolektivnih pogodbah ni mogoče *a priori* šteti za kršitve 11. člena EKČP, pa je v novejši praksi pri tehtanju varovanih interesov posameznika do negativne pravice do sindikalnega združevanja in na drugi strani varovanih kolektivnih interesov članov sindikata za utrditev sindikata, v okoliščinah konkretnega primera iz danske pravne ureditve, presodil pogojevanje članstva v določenem sindikatu za pridobitev in ohranitev zaposlitve, kot kršitev 11. člena ESČP.

¹⁸ O tem vprašanju glej: Kresal Šoltes, Katarina, 2010(II), str. 567-590

¹⁹ *Gernigon, Bernard; Otero Alberto; Guido Horacio. 2000*, str. 39; *Boni, Guido, 2009*, str. 70-91

tivnega pogajanja, izhaja iz ustavnopravnega jamstva sindikalne svobode kot temeljne pravice. Pravica do združevanja in do kolektivnega pogajanja izhaja iz skupne ustavne tradicije držav članic ter mednarodnih pogodb, ki jih zavezujejo, na kar se sklicujejo tudi pravo in institucije EU. Vse države članice EU so namreč ratificirale vse najpomembnejše mednarodne pogodbe s področja sindikalne svobode in sicer EKČP, ESL in Konvenciji MOD št. 87 in št. 98. Pravica do združevanja in do kolektivnega pogajanja je priznana tudi v Listini o temeljnih pravicah EU, ki ima na podlagi 6. člena PEU enako veljavo kot obe pogodbi. Praktično vse države članice EU priznavajo v svojih ustavah svobodo združevanja²⁰, ki na podlagi interpretacije 11. člena EKČP, 6. člena PEU ter nacionalnih doktrin, obsega tudi svobodo do ustanavljanja in delovanja sindikatov. Nekatere države članice v svojih ustavah poleg splošne svobode združevanja še posebej priznavajo njen sindikalni vidik, tudi kot samostojno pravico.²¹ Iz teh ustavnih in mednarodnih podlag ter iz tradicije industrijskih razmerij, izvajajo države članice EU široko opredelitev vsebine kolektivne pogodbe v nacionalnih pravnih ureditvah.

Nemška doktrina razlaga, da je predmet kolektivnega pogajanja mogoče razlagati široko, v smislu **ukrepov za izboljšanje pogojev dela in zaposlitve ter socialnega položaja delavcev**, kolikor so v okviru obsega ustavno varovane avtonomije socialnih partnerjev, da regulirajo *pogoje dela in ekonomije (Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen; 9/3 člen GG)*²². Ustavni pojem »delovnih in ekonomskih pogojev« v zvezi z opredelitvijo predmeta kolektivnih pogodb nadalje opredeljuje nemški zakon o kolektivnih pogodbah iz leta 1949 (Tarifvertragsgesetz – TVG). Iz 1. odstavka 1. člena TVG izhaja, da kolektivna pogodba ureja *pravice in obveznosti pogodbenih strank* (obligacijski del) in vsebuje določbe, ki *urejajo vsebino, sklenitev in prenehanje individualnih pogodb o zaposlitvi* kot tudi *vprašanja podjetja in statutarne vprašanja* (betriebliche und betriebsverfassungsgrechtliche Fragen).

Iz nemške doktrine izhaja, da normativne določbe kolektivnih pogodb, ki se nanašajo na vsebino, sklenitev in prenehanje delovnega razmerja in ki zavezujejo samo člane podpisnikov kolektivne pogodbe (člen 3/1 TVG), obsegajo celoten

²⁰ VB je s sprejemom Zakona o človekovih pravicah (Human Rights Act, 1998) inkorporirala EKČP v svoje notranje pravo.

²¹ Več o primerjalnopravnem pregledu svobode do sindikalnega in delodajalskega združevanja v državah članicah EU v: *Fernando Valdes Dal-re (ur.)*, 2005, str. 753

²² *Blanke, Thomas*. 2000, str. 125; *Söllner, Alfred*. 1998, str. 134-135, 149-153; *Stein, Axel*. 1997, 123-130, 162-229; *Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene*, 2008, 166-169, 185-189

spekter zadev, ki so lahko predmet pogodbe o zaposlitvi, od plačila do delovnega časa, vidikov varstva zaposlitve, pogojev dela, usposobljenosti, itd.²³ Pravice, ki so urejene že z delovno zakonodajo, se lahko urejajo s kolektivnimi pogodbami le za delavce ugodnejše (*Günstigkeitsprinzip*). Normativne določbe kolektivnih pogodb, ki se nanašajo na podjetje in statutarnopravna vprašanja in ki veljajo za vse delavce v podjetju, ne glede na članstvo v sindikatu podpisniku (člen 3/2 TVG), urejajo na primer vprašanja delavskih predstavnikov in participacije v podjetju, vprašanja varnosti in zdravja pri delu, kot tudi dostop delavcev do ugodnosti podjetja (npr. uporaba telefonov v zasebne namene, kantine, parkirišč, itd.).²⁴

Poleg tega pozna nemška ureditev, podobno kot tudi druge primerjalnopravne ureditve, normativne določbe o skupnih institucijah, s katerimi pogodbeni stran-ki v kolektivni pogodbi uredita ustanovitve, organizacijo in delovanje posebnih skupnih institucij, skladov za zbiranje in izplačevanje oz. izvajanje določenih socialnih storitev ali dajatev, ki dopolnjujejo zakonsko shemo socialne varnosti (na primer dodatno poklicno usposabljanje, dodatna socialna zavarovanja, blagajne za izplačilo izravnave mezd, odpravnin, dopusta, itd.).²⁵

Francoska zakonodaja daje široko normativno pristojnost socialnim partnerjem. Kolektivna pogodba se lahko sklepa o vseh **pogojih dela in zaposlitve, poklicnem usposabljanju in izobraževanju in socialnih jamstvih**.²⁶ Prvi vidik se zlasti nanaša na pravice delovnega prava kot so plačilo, delovni čas, dopusti, zdravje in varnost, izobraževanje, dostop do socialnih storitev, transport, mobilnost, konkurenčna klavzula, idr. in za katere velja načelo ugodnejše ureditve (*principe de faveur*) v razmerju do zakonodaje. Doktrina, ki se je oblikovala na podlagi sodne prakse, zelo široko razlaga pojem »pogoji dela in zaposlitve«, ki obsega vsako zadevo, ki je neposredno ali posredno povezana z zaposlitvijo.²⁷ Drugi sklop zadev, ki so od sedemdesetih let dalje bile predmet kolektivnih pogodb, so zadeve v zvezi z dodatno socialno varnostjo delavcev, na primer ustanovitve in delovanje posebnih skladov za dodatna socialna zavarovanja delavcev, izobraževanje, itd. Pooblastitev posebnih skladov je dovoljevala tudi zakonodaja s področja socialne varnosti (člen L 912-12 Social Security Code), v zvezi s katero pa francoska doktrina izpostavlja razmerje do prava EU.

²³ Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene, 2008, str. 187

²⁴ Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene. 2008, str. 188

²⁵ Stein, Axel.1997, str.226-227; Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene. 2008, str. 118-119.

²⁶ Glej člena L 2221-1 in 2221-2 Code du travail.

²⁷ Vigneau, Christophe; COLCOM Report. 2000, str. 113-114

Nizozemska ureja vprašanja glede kolektivne pogodbe v zakonu o kolektivnih pogodbah iz leta 1927 (Wet CAO), ki ureja stranke, vsebino, učinkovanje in varstvo v primeru kršitev, institut razširjene veljavnosti ureja v posebnem zakonu o razglasitvi splošne veljavnosti (Wet AVV) iz leta 1936, obveznost notifikacije pogodbe pri ministru za delo, kot pogoj za njeno veljavnost, pa ureja v posebnem zakonu o plači. Iz definicije kolektivne pogodbe v 1. členu Wet CAO izhaja, da gre za pogodbo med socialnimi partnerji, katere glavni ali izključni predmet je **urejanje pogojev zaposlitve (conditions of employment), ki se morajo upoštevati v individualnih pogodbah o zaposlitvi**. Pravna doktrina je tradicionalno razlagala »pogoje zaposlitve« *v širšem smislu*, kar naj bi po nekaterih avtorjih vključevalo tudi zadeve glede industrijskih investicij, strukture podjetij, cene produktov, ustanovitve skladov, praktično vse, kar naj bi bila stranka sposobna uveljaviti v razmerju do druge stranke, v praksi pa naj bi se 98% določb omejevalo na zadeve v zvezi z delovnimi pogoji, delovnim razmerjem, dodatnimi socialnimi jamstvi, politiko zaposlovanja in poklicnim izobraževanjem.²⁸ Obseg predmeta kolektivnega pogajanja je bil na primer prvič predmet sodnega spora v letu 1987, ko je sodišče presojalo pogodbo, s katero je bil ustanovljen sklad za izobraževanje delavcev v branži vodoinštalaterjev, določena obveznost delodajalcev do vplačevanja 0,6% letnega zaslužka v sklad in je bila podrobno urejena organizacija sklada; sodišče je to pogodbo štelo za kolektivno pogodbo v smislu 1. člena zakona o kolektivnih pogodbah.²⁹ Zakon o kolektivnih pogodbah (člen 1/3) prepoveduje določbe v kolektivnih pogodbah, na podlagi katerih bi delodajalec moral zaposliti ali ne bi smel zaposliti delavca zaradi določene rase, religije, politične pripadnosti ali članstva v sindikatu. Takšne določbe kolektivne pogodbe so nične in ne morejo biti predmet kolektivnih pogodb.

Belgija ureja predmet kolektivnih pogodb v 5. členu zakona o kolektivnih pogodbah, kjer je določena normativna pristojnost socialnih partnerjev glede **urejanja individualnih in kolektivnih razmerij med delodajalci in zaposlenimi** v podjetju ali v industrijski dejavnosti kot tudi obligacijsko urejanje medsebojnih pravic in obveznosti pogodbenih strank. Doktrina razlaga pojem »individualnih razmerij med delavci in delodajalci« kot sinonim za delovne pogoje v najširšem smislu - kot so plače, bonusi, ugodnosti, klasifikacija del, delovni čas in dopusti, dodatna socialna varnost, pravice kandidatov, ureditev izbire delavcev pri zaposlitvi, organizacija dela, idr., ter pojem »kolektivnih razmerij«, kot zadev v zvezi z organizacijo

²⁸ *Franssen E., Jacobs A.T.J.M., COLCOM Report, 2000, str. 141*

²⁹ *Ibd.*

socialnih vidikov v podjetju – kot so pogoji za delo sindikata, postopek mediacije v delovnih sporih, postopek v zvezi s stavko, varnost in zdravje pri delu, pristojnosti delavskih svetov, idr.³⁰ Doktrina kot eno od pomembnih pristojnosti socialnih partnerjev navaja ustanavljanje skladov za dodatno socialno varnost zaposlenih na sektorski ravni.³¹ Določba 9. člena zakona o kolektivnih pogodbah prepoveduje dogovarjanje pristojnosti arbitraže za reševanje individualnih delovnih sporov, takšna določba v kolektivnih pogodbah bi bila nična.

Španska delovna zakonodaja (Estatuto de los Trabajadores 1/1995; LET) zelo široko določa, kaj je lahko predmet kolektivnih pogodb. Iz prvega odstavka 85. člena zakona izhaja, da je lahko predmet kolektivnih pogodb **od ekonomskih, delovnih do sindikalnih zadev, in na splošno, katerokoli vprašanje, ki vpliva na delovne pogoje in individualna in kolektivna razmerja med delavci in delodajalci ter njihovimi organizacijami**, zato doktrina ocenjuje, da imata stranki polno svobodo določati vsebino pogajanja in je težko najti zadeve, ki bi bile zunaj te svobode.³² Nadalje iz 81. člena zakona izhaja, da je predmet kolektivnih pogodb urejanje delovnih pogojev kot tudi obveznost vzdržati se industrijskih akcij (peace obligation).

Španska doktrina, oblikovana na podlagi sodne prakse³³ šteje med normative določbe pogoje, ki *vplivajo na individualno delovno razmerje* –delovnopravne zadeve in zadeve ekonomske narave ter določene druge zadeve, ki vplivajo na pogoje zaposlitve – vključno tipične zadeve, kot so poklicna struktura, plače, delovni čas, trajanje, odpoved in iztek pogodbe o zaposlitvi, disciplinske zadeve, varnost in zdravje pri delu, itd. Nadalje šteje med normative določbe pogoje, ki *vplivajo na kolektivna delovna razmerja* –zadeve v zvezi s sindikatom in na splošno, vprašanja, ki vplivajo na razmerja med delavci in delodajalci ter njihovimi organizacijami – vključno varstvo sindikalnega zastopanja, mehanizme delavske participacije pri upravljanju podjetja in določbe za okrepitev sindikalnih pravic, ali zbiranje članarine ali prispevka za sindikalno pogajanje. Med normative določbe sodijo tudi *dodatna socialna jamstva*, za kar daje podlago socialnopravna zakonodaja (člen 39/2 LGSS) in na splošno vse zadeve, ki vplivajo na socialni

³⁰ *Humblet, Patrick; Rigaux, Marc. COLCOM Report, 2000, str. 79-81*

³¹ *Ibd.*, str. 80

³² *Avilés, Ojeda Antonio; COLCOM Report, 2000, str. 156-157; Blasco, Juan García; Ángel Luis de Val Tena. 2004, str. 283- 286*

³³ Odločitev španskega Vrhovnega sodišča z dne 21. 12. 1994, art. 103436, cit. po *Blasco, Juan García; Ángel Luis de Val Tena. 2004, str. 283*

položaj delavcev, vključno denarne pomoči, nastanitev, transport, otroško varstvo, idr.³⁴ Kolektivne pogodbe vsebujejo tudi določbe obligacijske narave, katerih cilj je zagotoviti izvrševanje sklenjene kolektivne pogodbe z določitvijo medsebojnih pravic in obveznosti pogodbenih strank. Določba 2. odstavka 82. člena zakona (LET) omogoča, da se s kolektivno pogodbo dogovori obveznost industrijskega miru (peace obligation) v času trajanja pogodbe ali v zvezi z 91. členom zakona (LET) druga pravila za reševanje sporov v času trajanja pogodbe, vključno s postopki mediacije in arbitraže. Iz določbe 3. odstavka 85. člena zakona (LET) izhaja svoboda strank, da določijo obseg uporabe kolektivne pogodbe; v ta okvir sodijo določbe o osebni, stvarni in teritorialni veljavnosti, s katero stranki določita t.i. področje pogodbe (bargaining unit), določbe o trajanju pogodbe, pogoji in roki za odpoved, ustanovitev skupne Komisije in določitev postopka za reševanje spornih zadev v njenem okviru. Prav tako morata stranki pogodbe na višjih ravneh določiti pogoje in postopke za možnost izločitve posameznih podjetij iz uporabe plačne sheme (get-out clauses). Doktrina navaja, da do leta 2000 ni bilo sodne prakse, ki bi se nanašala na vprašanje razmerja med kolektivnimi pogodbami in konkurenčnim pravom, sodna presoja v zvezi s dovoljenim obsegom kolektivnih pogodb se je nanašala na druge razloge, na primer na razlog prepovedi diskriminacije na podlagi spola.

Za skandinavske države je značilno, da imajo v svojih zakonodajah zelo podobne definicije kolektivne pogodbe in da za vse ureditve velja široka normativna pristojnost socialnih partnerjev.³⁵

Na primer na podlagi *travaux préparatoires* norveškega zakona, lahko kolektivna pogodba obsega vsako zadevo, glede katere bi bila lahko sindikat in delodajalska organizacija v sporu, na podlagi *travaux préparatoires* švedskega zakona pa lahko kolektivna pogodba vsebuje – upoštevajoč, da sta od razvoja podjetja odvisna tako delodajalec kot delavec – določbe glede kateregakoli vprašanja, ki bi lahko učinkovalo na razmerje med podjetjem in javno oblastjo in njegovimi delavci.³⁶ Še več, ni treba, da ima zadeva neposredno ali takojšnja povezavo z zaposlenimi, dovolj je, da bi lahko imela vpliv na bodoč razvoj v podjetju.³⁷

³⁴ *Blasco, Juan García; Ángel Luis de Val Tena. 2004, str. 284*

³⁵ Le Danska nima zakonske definicije kolektivne pogodbe, ampak ta izhaja iz doktrine, izhajajoče iz sodne prakse.

³⁶ *Malmberg, Jonas, 2002, str. 197*

³⁷ *Ibd., str. 197*

Finski zakon o kolektivnih pogodbah iz leta 1946 (zakon št. 436/1946, spremenjen nazadnje št. 864/2001) na primer v 1. odstavku 1. člena določa, da je kolektivna pogodba, pogodba med socialnimi partnerji o zadevah **v zvezi s pogoji, ki se morajo upoštevati v pogodbah o zaposlitvi ali s pogoji zaposlitve na splošno**. Zadeve se lahko nanašajo na konkretne individualne pogoje kot je na primer plačilo, ali na splošne pogoje za vse delavce, kot na primer kantina, ukrepi varnosti in zdravja, ipd.³⁸ Zakon o sodelovanju delavcev iz leta 1978 (zakon št. 725/78) je razširil normativno pristojnost socialnih partnerjev za sklepanje podjetniških pogodb v zadevah iz tega zakona, med njimi na primer tudi glede *uporabe dela, ki se izvaja s subjekti izven podjetja (the use of outside labour)*.³⁹ Prav spori v zvezi z določbami kolektivnih pogodb, ki vplivajo na sklepanje gospodarskih pogodb podjetja s tretjimi osebami – kot na primer določbe, ki so urejale način določanja plačila in vplivale tudi na pogodbene odnose delodajalca z zunanjimi pogodbeniki (na primer delo na akord in ne na kos pri kleparskih delih), in določbe kolektivnih pogodb, ki so omejevale ali prepovedovale uporabo dela zunanjih izvajalcev za opravila, ki so se sicer izvajala z delavci podjetja, so bile v finski praksi največkrat predmet sporov glede opredelitve predmeta kolektivnih pogodb.⁴⁰ Ti spori so se začeli pojavljati od devetdesetih let dalje, vzporedno s splošnimi trendi v smeri liberalizacije in krepitve konkurenčnega prava tudi v razmerju do avtonomije kolektivnega pogajanja.

4. SLOVENSKA PRAVNA UREDITEV

Podobno kot to velja za primerjalnopravne ureditve držav članic EU, je tudi v slovenski pravni ureditvi avtonomija kolektivnega pogajanja in široka opredelitev vsebine kolektivne pogodbe izvedena iz ustavnih podlag. Doktrina razlaga določbo 76. člena slovenske ustave o sindikalni svobodi tako, da je njen pomemben vidik tudi pravica do kolektivnega pogajanja, ki temelji na svobodnem in prostovoljnem sklepanju kolektivnih pogodb ter avtonomiji pogodbenih strank.⁴¹

³⁸ *Hellsten Jari, COLCOM Report. 2000, str. 95*

³⁹ *Ibd.*, str. 95-96

⁴⁰ *Ibd.*, str. 96-105

⁴¹ Odločba US RS, št. U-I-159/07. z dne 10.6.2010, para. 23. Odločba US RS, št. U-I-61/06, z dne 11.12.2008, para. 13.

V slovenski pravni ureditvi je vprašanje vsebine kolektivnih pogodb natančneje urejeno v Zakonu o kolektivnih pogodbah (ZKolP)⁴². ZKolP ureja vprašanja vsebine v:

- III. poglavju, v 3. do 5. členu, kjer ureja vsebino normativnega in obligacijskega dela kolektivne pogodbe ter omejitev avtonomije pogodbenih strank v razmerju do zakona in do kolektivnih pogodb širše ravni,
- nekaterih drugih členih, ko z zakonsko dispozitivnimi normami ureja vprašanja veljavnosti in prenehanja kolektivne pogodbe ter postopke za mirno reševanje delovnih sporov, če stranki teh vprašanj ne uredita drugače.

Podobno kot v drugih primerjalnopravnih ureditvah tudi **ZKolP široko opredeljuje predmet** kolektivnega pogajanja. Iz določbe 3. člena izhaja **delitev med normativnim in obligacijskim delom** kolektivne pogodbe. Kolektivna pogodba v obligacijskem delu ureja *pravice in obveznosti strank*, ki so jo sklenile, lahko pa tudi *način mirnega reševanja sporov* (1. odst. 3. člena ZKolP). Kolektivna pogodba lahko v normativnem delu vsebuje določbe, s katerimi se urejajo *pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev* pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delavci in delodajalci, ter *zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu* (2. odst. 3. člena ZKolP).

Bistvena razlika med obligacijskim in normativnim delom kolektivne pogodbe je v učinkovanju določb. Namen obligacijskih določb je urejanje razmerja med pogodbenima strankama in zato ustvarjajo učinke samo nasproti pogodbenim strankam (inter partes), medtem ko v normativnem delu stranki uresničujeta svojo normativno pristojnost glede urejanja pravic in delovnih pogojev iz razmerij med delavci in delodajalci, za katere pogodba velja (udeleženci kolektivne pogodbe) in imajo v tem delu zato določbe prisilnopravni in neposredni učinek na vse udeležence, tako kot predpisi (normativni učinek).

ZKolP *podrobneje ne določa, katere* medsebojne pravice in obveznosti lahko stranki določata s kolektivno pogodbo (obligacijski del). **Namen obligacijskega dela** je predvsem urediti tiste pravice in obveznosti pogodbenih strank, s katerimi se **zagotavlja učinkovito izvrševanje** kolektivne pogodbe. V obligacijskem delu kolektivne pogodbe običajno pogodbeni stranki določata na primer pozitivno

⁴² Uradni list RS, št. 43/06

in negativno izvedbeno dolžnost, postopek spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe, primere in pogoje ter roke za odpoved pogodbe, skupno komisijo za reševanje vprašanj v zvezi s pogodbo, postopek za mirno reševanje sporov, idr.

V obligacijskem delu stranki določita tudi **časovno, osebno, stvarno in teritorialno veljavnost kolektivne pogodbe**. S temi določbami stranki zagotovita njeno razpoznavnost in področje njene uporabe. Navedbo *pogodbenih strank* ter natančno opredelitev, za katere delodajalce in delavce pogodba velja (*stvarna in osebna veljavnost*), bi lahko šteli za minimalni okvir obveznih sestavin pogodbe, saj brez njih ni mogoče ugotoviti, koga pogodba obvezuje in kdo so naslovljenci prisilnopravnih norm iz normativnega dela pogodbe, kar pa je pogoj za njeno izvršljivost. Vendar ZkolP izrecno ne določa obveznih sestavin kolektivne pogodbe, niti ne pogojuje njene veljavnosti z določenimi minimalnimi sestavinami pogodbe.

ZkolP se še na drugih mestih dotika vprašanja urejanja medsebojnih pravic in obveznosti strank kolektivne pogodbe. Tako zakon napotuje stranki, da lahko s kolektivno pogodbo urejata naslednje zadeve: pogoje in primere za odpoved pogodbe in odpovedni rok, ki v primeru, da ga stranki ne določita, traja šest mesecev (16. člen), čas uporabe normativnega dela kolektivne pogodbe po izteku njene veljavnosti (t.i. after-effect; 1. odstavek 17. člena), ureditev postopkov za mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov (2. odstavek 18. člena), možnost izključitve obveznosti vzdrževanja izvajanja pritiskov v času mirnega reševanja sporov (5. odstavek 19. člena), možnost ustanovitve stalne arbitraže, določitev števila njenih članov in postopka pred njo (drugi odstavek 22. člena), določitev stranke, ki je dolžna posredovati pogodbo v evidenco pristojnemu ministrstvu (2. odstavek 26. člena) in način objave kolektivne pogodbe, razen kadar gre za kolektivno pogodbo za območje države, ko zakon predpisuje objavo v Uradnem listu RS (1. odstavek 28. člena). Iz analize teh členov izhaja, da gre večinoma za **zakonske dispozitivne norme**, ko zakonodajalec dopušča drugačno pogodbeno urejanje teh zadev, ki pa jih je sicer že sam uredil, za primer, če jih stranki ne bi uredili s kolektivno pogodbo.

V zvezi z **normativnim delom** kolektivne pogodbe je treba razlagati določbo 3. člena ZkolP v smislu 76. člena Ustave RS o sindikalni svobodi ter zavezujočih mednarodnopravnih standardov široko, tako da lahko stranki v normativnem delu uredita **vsa vprašanja v zvezi z individualnimi in kolektivnimi delovnimi razmerji med delavci in delodajalci**, za katere se tako odločita, med njimi tudi tista, glede katerih delovna zakonodaja izrecno napotuje na urejanje s kolektivnimi pogodbami. ZkolP, tako kot glede obligacijskega dela, tudi glede normativ-

nega dela, *ne določa obveznih minimalnih sestavin*, kot pogoja za opredelitev oziroma veljavnost kolektivne pogodbe, niti ne kot pogoja za razširitev njene veljavnosti v smislu 12. člena ZKolP. V *avtonomiji pogodbenih strank je odločitev, kakšen nabor zadev iz njune avtonomije bosta uredili s sklenitvijo kolektivne pogodbe*.

Na obseg dejanske avtonomije pogodbenih strank glede izbire pravic in delovnih pogojev, ki jih bosta urejali s kolektivno pogodbo, ter njihove višine oziroma obsega (normativni del kolektivne pogodbe), zlasti vpliva Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) - z minimalnimi delovnimi standardi, ki jih stranki načeloma ne moreta urediti manj ugodno od zakona (*pravilo in favorem* iz 2. odst. 7. člena ZDR), razen kadar ZDR izrecno dovoljuje odmik (3. odst. 7. člena ZDR) in drugimi kogentnimi normami, ki so obojestransko obvezujoče in jih stranki ne moreta urejati drugače. Poleg tega ZDR na več mestih izrecno napotuje na možno urejanje zadev s kolektivnimi pogodbami, od pogodbenih strank samih pa je odvisno, ali bosta te možnosti v praksi izrabili. V zvezi z napotilnimi normami ZDR je treba opozoriti na neustreznost v tistih primerih, ko bi moral zakonodajalec na podlagi obvezujočih mednarodnih norm že sam poskrbeti za implementacijo minimalnih standardov za vse delavce.⁴³ ZDR nadalje ureja tudi razmerje med kolektivnimi pogodbami in zakonom (2. odstavek 7. člena) in med kolektivno pogodbo in splošnim aktom delodajalca (8. člen), kot tudi določa prisilnopravni in neposredni učinek določb normativnega dela kolektivnih pogodb (1. odstavek 7. člena v zvezi s 30. členom ZDR) na individualne pogodbe o zaposlitvi. Tudi zakonodaja s področja socialne varnosti ter varnosti in zdravja pri delu lahko odkazujeta na urejanje s kolektivnimi pogodbami glede urejanja določenih zadev, zlasti glede dodatnih shem socialne varnosti zaposlenih iznad zakonsko določenih minimalnih standardov. Za področje javnega sektorja je treba upoštevati posebno zakonodajo, zlasti ZJU in ZSPJS.⁴⁴

Nedvomno na dejanski obseg vsebine kolektivnih pogodb v praksi vpliva dejstvo, kako celovito in obsežno ureja področje delovnih razmerij državno heteronomno pravo, kot tudi kako zakonodaja ureja položaj in normative pristojnosti voljenih

⁴³ Tak primer je na primer določanje dodatka za nadurno delo, ki ga zakon prepušča urejanju s kolektivnimi pogodbami na podlagi 128. člena ZDR, s tem pa tudi implementacijo pravice do višjega plačila za nadurno delo iz določbe 2. odstavka 4. člena MESL, ki je za Slovenijo obvezujoča. Ureditve te pravice je odvisna od avtonomije strank kolektivne pogodbe in pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami.

⁴⁴ Glej delo iz op. 18.

delavskih predstavnikov. V sistemih, za katere je značilna obsežna in celovita delovna zakonodaja, kar je značilnost kontinentalnih ureditev, med njimi zlasti tudi za slovensko ureditev, je dejanski obseg avtonomije kolektivnega pogajanja tradicionalno zožen na *urejanje pravic in obveznosti iznad zakonsko določenega minimuma pravic (in favorem)*, razen v primerih, ko zakon dopušča tudi drugačno, lahko tudi za delavca manj ugodno (*in peius*) urejanje pogojev dela in zaposlitve.

5. ZAKLJUČEK

Slovenski in primerjalnopravni prikaz možne vsebine kolektivne pogodbe lahko zaključimo s splošno ugotovitvijo, da za vse ureditve velja široka opredelitev vsebine, ki presega tradicionalne pogoje dela v ožjem smislu, kot so plače, delovni čas, dopusti, itd. Vse ureditve izhajajo iz dvodelitve vsebine na obligacijski in normativni del. V normativno pristojnost strank sodijo vsi vidiki pogojev dela in zaposlitve ter dodatna socialna jamstva delavcev. V obligacijskem delu stranke urejajo medsebojne pravice in obveznosti. V zadnjem času se še zlasti izpostavlja, da so kolektivne pogodbe primeren instrument za urejanje zadev v zvezi s socialno odgovornim prestrukturiranjem podjetij.⁴⁵

Zelo pomembno vlogo pri opredeljevanju predmeta kolektivnega pogajanja od devetdesetih let dalje imajo nacionalna sodišča in SEU, ko interpretirajo posamezne določbe kolektivnih pogodb, ki se nanašajo na širše vidike varstva zaposlitve in dodatna socialna zavarovanja (na primer določanje tarif za posamezna dela, ki jih mora delodajalec upoštevati ne samo za svoje delavce, ampak tudi pri najemanju zunanjih izvajalcev, ustanavljanje skladov za dodatna zavarovanja delavcev ali poklicno izobraževanje, ipd.) z vidika njihovega razmejevanja do pravil, ki urejajo svoboden trg.⁴⁶

Iz mednarodne in primerjalnopravne analize izhaja ugotovitev, *da je treba izhajati iz čim širšega obsega vsebinske avtonomije kolektivnega pogajanja*. Slovenska ustava, tako kot večina drugih evropskih ustavnih ureditev, natančneje ne opredeljuje polja avtonomije socialnih partnerjev pri uresničevanju njihove ustavne

⁴⁵ Boni, Guido. 2009, str. 70-91.

⁴⁶ O tem vprašanju glej: Bruun, Niklas; Jellsen, Jari. 2000. COLCOM Report. Hanken School of Economics.

avtonomije, kot na primer to določa nemška ustava z referenco njihove avtonomije na reguliranje pogojev dela in ekonomije (9/3 člen GG). Pri razlagi obsega vsebinske avtonomije kolektivnega pogajanja je zato treba izhajati iz zavezujočega mednarodnega prava, skupne ustavne tradicije evropskih držav in slovenske ustavnosodne prakse. Iz analize izhaja ugotovitev, da obsega vsebinska avtonomija kolektivnega pogajanja vse vidike urejanja razmerij med delavci in delodajalci ter njihovimi predstavniškimi organizacijami. V normativno pristojnost strank kolektivnega pogajanja sodijo poleg pogojev dela in zaposlitve v najširšem smislu, tudi ukrepi za izboljšanje socialnega položaja delavcev, kot je na primer ustanavljanje skupnih skladov za izobraževanje, za dodatno pokojninsko zavarovanje, kot tudi pravice sindikalnih predstavnikov in pogoji za delo sindikata. V avtonomijo kolektivnega pogajanja sodi tudi urejanje medsebojnih pravic in obveznosti samih strank kolektivne pogodbe.

Obseg vsebinske avtonomije kolektivnega pogajanja, izveden iz jamstva iz 76. člena slovenske ustave, je treba razlagati tudi na podlagi mednarodnih pogodb, ki zavezujejo Slovenijo, med njimi Konvencije MOD št. 87, št. 98, 151 in št. 154, EKČP in MESL ter Listine o temeljnih pravicah EU, kot izraza skupne ustavne tradicije držav članic EU, tako, da avtonomija kolektivnega pogajanja, *razen omejitev, ki izhajajo iz varstva drugih temeljnih pravic ter mednarodnega in EU prava*, obsega celotno polje avtonomije socialnih partnerjev na področju varstva ekonomskih in socialnih interesov delavcev in delodajalcev.

VIRI IN LITERATURA:

Blasco, Juan García; Ángel Luis de Val Tena. 2004: Collective bargaining in Spain; v: Collective Bargaining in Europe, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de trabajo y asuntos sociales (Spain), 2004; str. 275-300

Boni, Guido. 2009. Towards socially sensitive corporate restructuring? Comparative remarks on collective bargaining developments in Germany, France and Italy, v: International Labour Review, Vol. 148 (2009), No. 1-2, str. 69-91

Bruun, Niklas; Jellsen, Jari. 2000. COLCOM Report: Collective Agreements on the Competitive Common Market. A Study of Competition Rules and Their Impact on Collective Labour Agreements. Hanken School of Economics, CIEL:

- Bruun, Niklas; Jellsen, Jari. COLCOM 2000: The EC Law Perspective, str. 3-62
- Humblet, Patrick; Rigaux, Marc. COMLOM 2000: National Report: Belgium, str. 75-86
- Nielsen, Ruth. COLCOM 2000: National Report: Denmark, str. 87-92
- Hellsten, Jari. COLCOM 2000: The Finnish Report, str. 93-109
- Vigneau, Christophe. COLCOM 2000: The French Report, str. 110-118

- *Blanke, Thomas. COLCOM 2000: The Relationship between collective labour law agreements and competition rules under the German law*, str. 119-128
- *Franssen E., Jacobs A.T.J.M. COLCOM 2000: The Case of the Netherlands*, str. 139- 151
- *Avilés, Ojeda Antonio. COLCOM 2000: National Report: Spain*, str. 152-159
- *Malmberg, Jonas. COLCOM 2000: Collective Agreements and Competition Law in Sweden*, str. 160-175
- *Bercusson, Brian. COLCOM 2000: Collective Agreements and Competition Law, The Legal position in the united Kingdom*

Gernigon Bernard, Odero Alberto, Guido Horacio. 2000. ILO principles concerning collective bargaining, v: *International Labour Review*, Vol. 139 (2000) No. 1

Kresal Šoltes, Katarina. 2010(I). Pravica do združevanja z vidika klavzul o sindikalnem varstvu po mednarodnem pravu; v: *Delavci in delodajalci* št. 2-3/2010, str. 227-244

Kresal Šoltes, Katarina, 2010 (II). Oblastni posegi v kolektivna pogajanja; v: *Delavci in delodajalci* št. 4/2010, str. 567-590

Malmberg, Jonas, 2002: *The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions*, v: *Stability and Change in Nordic Labor Law, Legal Abbreviations, Scandinavian Studies in Law Volume 43*, Stockholm Institute for Scandinavian Law, Stockholm 2002, str. 189-213

Söllner, Alfred. 1998: *Grundriss des Arbeitsrechts*, 12. Auflage, Verlag Vahlen

Stein, Axel. 1997: *Tarifvertragsrecht*, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart-Berlin-Köln

Valdés Dal-Re, Fernando (ur.), 2005: *Freedom of Association of Workers and Employers in the countries of the European Union, Informes y estudios: General Num. 19, Ministerio de trabajo y Asuntos sociales Spain*

Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene. 2008: *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Kluwer Law International

ILO, 1994 (I), *General Survey: General Survey of the reports on the freedom of association and protection of the right to organise convention, 1948 (No.87) and the right to organize and collective bargaining convention, 1949 (no. 98)*, ILC 81st Session 1994, Report III (Part 4B), Geneva 1994

ILO, 2006 (I), *Digest: Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, 5. dopolnjena izdaja, 2006

ILO 2010, *Report: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: General Report and observations concerning particular countries; ILC 99th Session, 2010, Report III (Part 1A); Geneva 2010*

Evropska konvencija o človekovih pravicah (EKČP) iz leta 1950, Ur.l. RS – MP, št. 7/94 (Ur.l. RS, št. 33/99),

Evropska socialna listina (spremenjena) (MESL) in Protokol k ESL, Ur.l. RS – MP, št. 7/99 (Ur.l. RS, št. 24/99),

Konvencija MOD št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja (Ur.l. RS, št. 43/06)

Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (Ur.l. FLRJ, MP, št. 11/58)

Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, 1948 (Ur.l. FLRJ – MP št. 8/58)

Konvencija MOD št. 151 o varstvu pravice do organiziranja in postopkih za določitev pogojev zaposlitve v javnem sektorju, 1978 (Uradni list RS – MP, št. 10/2010) in istoimensko Priporočilo MOD št. 143

Listina o temeljnih pravicah Evropske unije z dne 7. december 2000, prilagojene 12. decembra 2007 v Strasbourgu; Uradni list EU 2007/ C 303/01 in Pojasnila k Listini 303/02 z dne 14. 12. 2007

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP, Uradni list RS, št. 43/06)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/02, 79/06, 46/2007 – Odl. US, 103/2007 – ZDR-A, 45/2008 – ZArbit,)

THE CONTENT OF THE COLLECTIVE AGREEMENTS FROM THE INTERNATIONAL AND THE COMPARATIVE LAW PERSPECTIVE

Katarina Kresal Šoltes*

SUMMARY

From the Slovenian and the comparative legal overview of the possible content of a collective agreement it can be concluded that all regulations allow for a broad definition of the content regulated by the collective agreements which exceed the traditional issues such as regulations of working conditions in the narrow sense of the word (salaries, working hours, annual leave, etc.) The international and comparative legal analysis leads to the conclusion that *the collective bargaining should start from the widest possible content autonomy*. Like most other European Constitutions, also the Constitution of Slovenia does not define precisely the field of the autonomy of the social partners, as is the case with the German Constitution by referring their autonomy to the regulation of working and economic conditions (*Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen*; GG Article 9/3). The interpretation of the extent of the content of collective bargaining should therefore be based on the binding international law, the common constitutional tradition of European states and on the Slovenian constitutional case law practice. The analysis shows that the autonomy of the content of collective bargaining includes all the aspects of a labour relationship between the workers, the employers and their representative organisations. The parties in the collective bargaining are competent for regulating the working and employment conditions, and also for the measures improving the social situation of the workers, such as setting up joint funds for education, additional pension insurance as well as for the rights of trade-union representatives and conditions for the work of trade unions. The regulation of mutual rights and obligations of the bargaining partners themselves also falls within the competence of the collective bargaining autonomy.

* Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
katarina.kresal@pf.uni-lj.si

SODNO VARSTVO PRAVIC IN OBVEZNOSTI IZ DELOVNEGA RAZMERJA

prikaz sodne prakse Vrhovnega sodišča Republike Slovenije

Tanja Pirnat*

UDK: 331.109:349.2:349.7

Povzetek: V pričujočem prispevku avtorica obravnava vprašanje procesnih predpostavk, ki morajo biti izpolnjene v individualnih delovnih sporih, da je sodno varstvo dopustno, in sicer procesnih predpostavk, ki so urejene v materialnopravnih predpisih s področja delovnega prava. Predstavi zakonsko ureditev, ki razlikuje med tremi »vrstami« sporov: spori o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi in disciplinski odgovornosti, spori o denarnih terjatvah in spori o nedennarnih terjatvah, ki niso povezane s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi. K zakonski ureditvi, tako splošni, ki velja za vse delavce, ne glede na to, pri kom so zaposleni, kot specialni, ki velja le za določene kategorije zaposlenih, doda sodno prakso Vrhovnega sodišča Republike Slovenije.

Ključne besede: individualni delovni spor, sodno varstvo, procesna predpostavka

THE RIGHT TO JUDICIAL PROTECTION IN INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES

*(with an overview of the judicial practice of the Supreme Court of
the Republic of Slovenia)*

Abstract: In the article, the author deals with the question of procedural requirements that have to be met in individual labor disputes for judicial

* Tanja Pirnat, magistrica pravnih znanosti, strokovna sodelavka na Višjem delovnem in socialnem sodišču

tanja.pirnat@sodisce.si

Tanja Pirnat, LL.M., judicial consultant, Higher Labour and Social Court, Slovenia

protection to be admissible, namely with the procedural requirements, which are covered in the substantive law rules from the field of labor law. She introduces the regulation that distinguishes between three "types" of disputes: disputes concerning the termination of the employment contract and disciplinary responsibility, disputes concerning the monetary claim, and disputes concerning the nonmonetary claim that is not connected with the termination of the employment contract. In addition to general regulation that applies to all workers, regardless of who their employer is, she also adds some regulation from the field of sectoral laws that applies only to specific categories of employees as well as the judicial practice of the Supreme Court of the Republic of Slovenia.

Key words: *individual labour disputes – judicial protection – procedural requirement*

1. UVOD

Pravica do sodnega varstva, to je pravica, da sodišče meritorno odloči v sporu, je ena od temeljnih človekovih pravic, urejena je v 23. členu URS (Ustava Republike Slovenije; Ur. l. RS, št. 31/91 in nadaljnji). Izjeme od te pravice kot okoliščine, ki preprečujejo vsebinsko odločitev (odločitev o utemeljenosti tožbenega zahtevka), so ustavno dopustne ob upoštevanju načela sorazmernosti, kot izhaja iz številnih odločb Ustavnega sodišča Republike Slovenije.¹ Določene morajo biti jasno in točno. Vsebovane so v zakonu, ki ureja pravdni postopek (ZPP – Zakon o pravdnem postopku; Ur. l. RS, št. 26/99 in nadaljnji), in zakonu, ki ureja postopek pred delovnimi in socialnimi sodišči (ZDSS-1 – Zakon o delovnih in socialnih sodiščih; Ur. l. RS, št. 2/04), nekatere izhajajo še iz določb materialnopравnih zakonov, kar bo za področje delovnega prava skupaj s sodno prakso Vrhovnega sodišča Republike Slovenije predstavljeno v nadaljevanju.

ZDR (Zakon o delovnih razmerjih; Ur. l. RS, št. 42/02 in nadaljnji) ureja sodno varstvo v 204. členu. Za vse delovnopravne spore, ki jih je mogoče subsumirati pod citirano določbo ZDR, delavcu ni treba dokazati obstoja pravne koristi za

¹ Odločba US RS opr. št. Up 107/99 z dne 23. 5. 2002, odločba US RS opr. št. Up 13/99 z dne 8. 3. 2001. Podrobno pojasnjeno v Lojze Ude, Aleš Galič et aliter: Pravni postopek: zakon s komentarjem, Založba Uradni list in Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2005, stran 38 in nadaljnje.

dopustnost tožbe, pri ostalih sporih pa je tožba dopustna pod pogoji, ki so določeni v procesnih predpisih, predvsem v kolikor gre za ugotovitev tožbo v 181. členu ZPP.

Vrhovno sodišče Republike Slovenije je zavzelo stališče, da je obseg pravice do sodnega varstva pravic in obveznosti iz delovnega razmerja določen v 204. členu ZDR. Pisno opozorilo ne pomeni posega v pravice niti ne pomeni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja. Zato delavec nima pravice do samostojnega pravnega varstva niti na podlagi 274. člena ZPP niti na podlagi 204. člena ZDR.² Podobno stališče izhaja iz odločbe istega sodišča, v kateri je navedeno, da posebna pravna podlaga za tožbo za ugotovitev nezakonnosti sklepa nadzornega sveta gospodarske družbe o razveljavitvi postopka razpisa ni podana, tako da mora delavec, na katerega se sklep nanaša, dokazati, da bi imel od pravnomočne ugotovitve nezakonnosti sklepa kakšno pravno korist. ZDR v tretjem odstavku 204. člena ureja le spor v zvezi z ugotovitvijo nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in drugega načina prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi.³

204. člen ZDR razlikuje med tremi »različnimi« spori, ki jih sproži delavec zoper delodajalca:

- (1) spori o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi in o disciplinski odgovornosti,
- (2) spori o denarnih terjatvah
- (3) in preostali spori o nedenarnih terjatvah, ki niso posledica uveljavljanja obstoja oziroma prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi.

2. SPOR O PRENEHANJU VELJAVNOSTI POGODBE O ZAPOSLOITVI

Kadar delavec uveljavlja tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugega načina prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitve o disciplinski odgovornosti mora po tretjem odstavku 204. člena ZDR tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem vložiti v roku tridesetih dni od dneva vročitve (odpovedi pogodbe o zaposlitvi) oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice.

² Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 277/2005 z dne 8. 1. 2005, sklep VS RS opr. št. VIII Ips 206/2005 z dne 8. 11. 2005.

³ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 87/2008 z dne 6. 10. 2009.

Tridesetdnevni rok je materialnopravni prekluzivni rok, je zavezujoč (četudi je na primer odpoved pogodbe o zaposlitvi *prima facie* nezakonita)⁴ in nepodaljšljiv, v primeru zamude roka ni mogoča vrnitev v prejšnje stanje.⁵ Prekoračitev roka ima za posledico zavrženje tožbe in ne zavrnitve tožbenega zahtevka,⁶ rok teče v vsakem primeru od seznanitve z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi oziroma s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi (ne glede na način prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi)⁷ in velja, četudi delavec nanj v odpovedi ni posebej opozorjen.⁸ Napačni pravni pouk, po katerem se ravna in iz tega razloga zamudi rok za vložitev tožbe, je v njegovo škodo, v vsakem primeru mora ravnati po zakonski določbi o sodnem varstvu.⁹ Nekoliko drugačno stališče je bilo sprejeto v sporu, v katerem je delavec uveljavljal nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je vsebovala določbo o možnosti ugovora pri delodajalcu. Te določbe sodišče ni interpretiralo v škodo delavca, štelo je, da je tožena stranka s pravnim poukom tožnika zavedla, češ da odpoved pogodbe o zaposlitvi še ni „dokončna“. Iz tega razloga zamuda roka za sodno varstvo (glede na vročitev »prve« odpovedi) ne škoduje tožniku, ki je zoper odpoved pogodbe o zaposlitvi skladno s pravnim poukom pri toženi stranki vložil ugovor, s tem je preveril „dokončnost“ (resnost) odpovedi. Odpoved pogodbe o zaposlitvi tako predstavlja pravzaprav šele odločitev, s katero je tožena stranka tožnikov ugovor zavrnila, šele z vročitvijo te odločitve je začel teči rok za sodno varstvo.¹⁰

Pri uveljavljanju nezakonitosti prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za določen čas ima delavec dve možnosti: tožbo lahko vloži v tridesetdnevnem roku po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali pred tem uveljavlja nezakonitost sklenitve pogodbe o zaposlitvi, pri čemer mora postopati po prvem in drugem odstavku 204. člena ZDR, tožba je dopustna šele po predhodnem postopku pri delodajalcu. Po prenehanju delovnega razmerja se sodno varstvo uveljavlja na podlagi tretjega odstavka 204. člena ZDR, rok teče od prenehanja delovnega razmerja, saj o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, ki izteče s samim časom,

⁴ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 186/2007 z dne 23. 9. 2008.

⁵ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 125/2007 z dne 23. 9. 2008.

⁶ Sodba in sklep VS RS opr. št. VIII Ips 404/2006 z dne 6. 11. 2007.

⁷ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 281/2009 z dne 30. 11. 2009, sklep VS RS opr. št. VIII Ips 404/2008 z dne 12. 1. 2009, sklep VS RS opr. št. VIII Ips 487/2007 z dne 6. 4. 2009 (stališče, da roka ne podaljša naknadna vročitev sporazuma o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi, ampak teče od podpisa sporazuma, ker se delavec tedaj seznani s predvidenim prenehanjem delovnega razmerja).

⁸ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 388/2007 z dne 20. 10. 2008.

⁹ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 462/2007 z dne 9. 9. 2008.

¹⁰ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 291/2006 z dne 19. 12. 2006.

za katerega je bila sklenjena, ali z nastopom drugega razloga (vrnitev odsotnega delavca), ni predvideno odločanje s sklepom, tako da ni podlage za zaključek, da je treba zoper morebitno obvestilo, s katerim delodajalec javnega uslužbenca (delavca) seznani, kdaj mu bo pogodba o zaposlitvi za določen čas prenehala, vložiti pritožbo. Še manj je dolžan delavec po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi na delodajalca nasloviti zahtevo za odpravo kršitve. Dopustno je direktno sodno varstvo.¹¹ Tudi za delavca na obrambnem področju, za katere sicer velja specialna ureditev glede sodnega varstva (ki je pojasnjena v nadaljevanju), velja, da pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha veljati zaradi poteka časa, ki je vnaprej določen v pogodbi o zaposlitvi, zato – enako kot pri drugih delavcih oziroma javnih uslužbencih – ni podlage za uveljavljanje predhodnega varstva pri delodajalcu (vložitev zahteve in nato pritožbe). Glede na prvi odstavek 88. člena ZObr (Zakon o obrambi; Ur. l. RS, št. 82/94 in nadaljnji) in 5. člena ZJU (Zakon o javnih uslužbencih; Ur. l. RS, št. 56/02 in nadaljnji) o subsidiarni uporabi ZDR je treba uporabiti ZDR in sicer tretji odstavek 204. člena ZDR, ki določa, da se zahteva ugotovitev nezakonnosti prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem v roku tridesetih dni.¹²

Skladno s sodno prakso je treba transformacijo delovnega razmerja oziroma ugotovitev, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas šteje za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, uveljavljati s tožbo, vloženo najkasneje v tridesetdnevem roku po prenehanju delovnega razmerja. Sprejeto pa je bilo še drugačno stališče v sporu, v katerem je sodišče začetek teka tridesetdnevnega roka za vložitev tožbe vezalo na dan prejema obvestila o prenehanju delovnega razmerja (čeprav ima obvestilo le deklaratoren pomen).¹³

V primeru faktičnega delovnega razmerja, ko se tožbeni zahtevki glasi na ugotovitev obstoja delovnega razmerja, pri čemer je razmerje prenehalo in se hkrati s tožbenim zahtevkom za ugotovitev obstoja delovnega razmerja s tožbo zahteva ugotovitev, da je delovno razmerje nezakonito prenehalo, se tožba vloži na podlagi tretjega odstavka 204. člena ZDR.¹⁴ Dokler delovno razmerje še traja, je sodno varstvo dopustno na podlagi prvega in drugega odstavka 204. člena ZDR.¹⁵

¹¹ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 515/2007 z dne 11. 5. 2009.

¹² Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 318/2008 z dne 15. 12. 2009.

¹³ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 152/2006 z dne 28. 3. 2007.

¹⁴ Sodba in sklep VS RS opr. št. VIII Ips 315/2007 z dne 23. 9. 2008.

¹⁵ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 233/2008 z dne 3. 11. 2009, sklep VS RS opr. št. VIII Ips 339/2006 z dne 25. 10. 2007, sklep VS RS opr. št. VIII Ips 373/2006 z dne 4. 12. 2007.

3. SPOR O DENARNI TERJATVI

Denarno terjatev delavec po četrtem odstavku 204. člena ZDR uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem, rok za sodno varstvo ni določen. Seveda lahko po lastni presoji z zahtevo pozove delodajalca, da denarno terjatev izplača,¹⁶ vendar taka predhodna zahteva ni pogoj za sodno varstvo, predstavlja le neke vrste poskus mirne ureditve spora, torej ureditve spora brez posredovanja sodišča.

Pojem »denarna terjatev« oziroma »čista« denarna terjatev se zdi jasen, vendar pogled v sodno prakso pokaže, da temu ni vedno tako. V nekaterih primerih je bilo zavzeto stališče, da v sporu, v katerem delavec vtožuje konkretno (po višini) opredeljene denarne zneske, ne uveljavlja »čiste« denarne terjatve, v določenih primerih pa se opisno oblikovan tožbeni zahtevek nanaša na »čisto« denarno terjatev.

Teoretično se razmejitev glasi: če je o neki denarni terjatvi (pravici do denarne terjatve) odločeno s sklepom, potem mora delavec ta sklep izpodbijati pri delodajalcu, saj je vtoževana terjatev neposredno vezana na pravico, o kateri je odločeno s sklepom. Če pa gre za terjatev iz drugega pravnega naslova, ne iz sklepa delodajalca, je mogoče neposredno sodno varstvo.¹⁷ Že definicija pove, da navedeno razlikovanje ne pride pogosto v poštev pri sporih, ki temeljijo na ZDR, bolj pogosto se vprašanje »čiste« denarne terjatve pojavi pri sporih javnih uslužbencev, torej pri sporih, ki temeljijo na ZJU in drugih področnih zakonih (kar je predstavljeno v nadaljevanju). Načeloma se o vseh pravicah in obveznostih javnega uslužbenca (razen o navodilih za delo v okviru opisa delovnega mesta) odloča s pisnim sklepom, zoper katerega je določena možnost pritožbe (razen izjemo) in v nadaljevanju sodno varstvo. Sodno varstvo se v teh primerih nanaša na odločitev o pravici in obveznosti javnega uslužbenca (sklep) in ne neposredno na samo pravico.

V sodni praksi je bilo sprejeto stališče, da mora delavec, če uveljavlja dodatek za strokovni naziv (magisterij), zahtevati odpravo odločb delodajalca, s katerimi mu za nazaj dodatek ni bil priznan, sicer se šteje, da je bila njegova plača (brez dodatka) določena z dokončnimi sklepi.¹⁸ Tudi spor o določitvi oziroma o priznanju količnika

¹⁶ Brigita Rajšter Vranovič: Plača izpred treh let, Pravna praksa št. 33 z dne 27. 8. 2009, stran 22 in nadaljnje.

¹⁷ Martina Šetinc-Tekavc: Predhodni postopek kot procesna predpostavka za sodno varstvo pravic javnih uslužbencev, Pravna praksa št. 4 z dne 29. 1. 2009, stran 8 in nadaljnje.

¹⁸ Sodba VS RS opr. št. VIII lps 181/2007 z dne 21. 10. 2008.

osnovne plače (povečanega količnika za nastanitev na nenaseljenem območju) je le posredno spor o denarni terjatvi. Glede na to je treba za dopustnost sodnega varstva najprej naperiti zahtevo za priznanje pravice na delodajalca.¹⁹ Za čisto denarno terjatev pa se šteje terjatev iz naslova dejanskega dela, tako je neposredno sodno varstvo dopustno za tožbo, v kateri delavec zatrjuje, da je opravljal delo drugega delovnega mesta in ne delovnega mesta, na katerega je bil razporejen in za katerega je bila določena in izplačana plača. Zahteva plačilo v višini razlike do plače, kot bi mu šla za delovno mesto, na katerem je delo opravljal.²⁰

Po splošni ureditvi se ob primerjavi s stališči, ki so bila zavzeta ob uporabi 83. člena ZTPDR (Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja; Ur. l. RS, št. 60/89 in nadaljnji), ki je do uveljavitve ZDR urejal sodno varstvo pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, pokaže, da je terjatev za plačilo višje odpravnine »čista« denarna terjatev, ki ne zahteva predhodne zahteve, ki jo delavec naslovi na delodajalca,²¹ terjatev iz naslova dela plače za delovno uspešnost pa ne predstavlja »čiste« denarne terjatve, ker temelji na predhodni odločitvi o pravici do dela plače iz naslova delovne uspešnosti. To pomeni, da je treba za dopustnost sodnega varstva najprej uveljavljati varstvo pravic pri delodajalcu zoper njegovo odločitev o delovni uspešnosti oziroma zato, ker delodajalec o tem ni odločil.²²

4. PREDHODNI POSTOPEK PRI DELODAJALCU

Na ostale spore (razen sporov, v katerih delavec uveljavlja denarno terjatev ali nezakovitost prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ter odločitve o disciplinski odgovornosti) se nanašata prvi in drugi odstavek 204. člena ZDR, ki urejata tako imenovani predhodni postopek, saj mora delavec, da je sodno varstvo dopustno, najprej – če meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od pravic iz delovnega razmerja – pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da obveznosti izpolni. Če delodajalec v nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi ne izpolni obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko (mora, da je tožba dopustna) delavec v roku tridesetih dni od

¹⁹ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 189/2007 z dne 8. 4. 2008.

²⁰ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 137/2008 z dne 25. 1. 2010, sodba VS RS opr. št. VIII Ips 320/2007 z dne 23. 3. 2009.

²¹ Sodba VS RS opr. št. VIII Ips 33/2008 z dne 26. 1. 2010.

²² Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 271/2008 z dne 9. 3. 2010.

poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo kršitve s strani delodajalca, zahteva(ti) sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Za posamezne skupine delavcev (za javne uslužbenke in znotraj te skupine za delavce na obrambnem področju, zaposlene v javnih zavodih na področju kulture, zaposlene v vrtcih ali šolah ...) je sodno varstvo posebej urejeno (kar je prikazano v nadaljevanju). Ureditev je odvisna od statusa delodajalca, tako da za celoten sklop javnih uslužbencev sodno varstvo ureja ZJU, za posamezne skupine javnih uslužbencev pa nekateri področni zakoni, ki vsebujejo tudi določbe o pravicah in obveznosti iz delovnega razmerja.

ZJU je razdeljen na dva dela, kot je določeno v 2. členu ZJU. Prvi del ZJU ureja skupna načela in druga skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev, v drugem delu pa celovito ureja sistem javnih uslužbencev v državnih organih in v upravah lokalnih skupnosti ter posebnosti delovnih razmerij omenjenih kategorij zaposlenih. 23. in 24. člen ZJU, ki se nanašata na varstvo pravic javnega uslužbenca oziroma na sodno varstvo, sta umeščena v drugi del ZJU, kar pomeni, da veljata le za zaposlene v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. O pravicah, obveznostih in odgovornosti le-teh se po prvem odstavku 24. člena ZJU odloči s pisnim sklepom. Če pa javni uslužbenec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali da krši katero od pravic iz delovnega razmerja, ima po drugem odstavku istega člena pravico zahtevati, da se kršitev odpravi oziroma da se obveznost izpolni. Rok za odpravo kršitve oziroma izpolnitev obveznosti je petnajst dni (pri čemer se predpostavlja, da delodajalec o zahtevi odloči s sklepom). Nato je dovoljena pritožba, ki ne zadrži izvršitve, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.²³ Sodno varstvo je dopustno pod pogojem, da javni uslužbenec izkoristi možnost pritožbe, ki se po prvem odstavku 25. člena ZJU vložijo v osmih dneh od vročitve pisnega sklepa o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja ali v osmih dneh po poteku roka, ki ga ima na voljo delodajalec, da na podlagi zahteve delavca izpolni obveznost oziroma odpravi kršitev pravice iz delovnega razmerja. O pritožbi odloča komisija za pritožbe iz delovnega razmerja.²⁴ Sodno varstvo lahko (mora) po 2. odstavku istega člena ZJU javni uslužbenec zahteva(ti) pred pristojnim delovnim sodiščem v tridesetih dneh od

²³ Pred spremembo ZJU z novelo B (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o javnih uslužbenkih; Ur. l. RS, št. 113/05) je imela pritožba suspenzivni učinek.

²⁴ Praviloma gre za Komisijo Vlade Republike Slovenije za pritožbe iz delovnega razmerja, izjema je določena za delavce, ki so zaposleni v javnih zavodih na področju kulture (odloča svet zavoda) in za delavce na obrambnem področju (odloča minister oziroma pooblaščen oseba).

dneva vročitve sklepa komisije za pritožbe oziroma od dneva, ko poteče rok za izdajo sklepa komisije za pritožbe (če pritožba ni dovoljena, teče rok za sodno varstvo od vročitve sklepa prve stopnje).

Predhodni postopek pri delodajalcu kot pogoj za kasnejši sodni postopek je bil v delovnem pravu običajen pred uveljavitvijo ZDR za vse zaposlene, sedaj je tak postopek precej poenostavljen oziroma opuščen, pri javnih uslužbencih pa je, kot je razvidno iz citirane določbe ZJU, ostal.²⁵ Predstavlja procesno predpostavko, ohranjeno je načelo dvostopenjskega odločanja, načelo dokončnosti sklepa o pravici ali obveznosti iz delovnega razmerja ter načelo odločanja na dveh stopnjah. V tem smislu je ZJU nesodoben zakon. Za ZDR pa velja, da je predhodni postopek pri delodajalcu izjema od pravila, to je pravila neposrednega sodnega varstva. Velja za primere, ki niso zajeti v tretjem in nadaljnjih odstavkih 204. člena ZDR. Mogoče je zaznati tudi pozitiven vidik določbe o predhodnem postopku pri delodajalcu, to je, da skušata stranki prvenstveno brez posredovanja sodišča na miren način rešiti spor.²⁶

Procesna predpostavka predhodnega varstva pravic pri delodajalcu (določenem organu delodajalca) ni določena kot procesna predpostavka, na katero pritožbeno sodišče pazi po uradni dolžnosti in katere neupoštevanje predstavlja absolutno bistveno kršitev določb postopka.²⁷ To pomeni, da brez izrecnega pritožbenega ugovora pritožbeno sodišče, četudi sodišče prve stopnje izpolnjevanja te procesne predpostavke za sodno varstvo ni preverilo in je zadevo obravnavalo po vsebini, ne sme razveljaviti meritorne odločitve sodišča prve stopnje in tožbe zavreči.

5. PODROČNI ZAKONI

ZOb ureja varstvo pravic delavcev, ki so zaposleni na obrambnem področju, in sodno varstvo v 100.a členu, ki je bil v prvotno besedilo zakona dodan z novelo B (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o obrambi; Ur. l. RS, št. 87/97).

²⁵ Martina Šetinc-Tekavc: Predhodni postopek kot procesna predpostavka za sodno varstvo pravic javnih uslužbencev, Pravna praksa št. 4 z dne 29. 1. 2009, stran 8 in nadaljnje.

²⁶ Janez Novak: Splošna vprašanja v zvezi z uveljavljanjem pravic, Podjetje in delo št. 7 z dne 7. 10. 2004, stran 1218 in nadaljnje.

²⁷ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 462/2007 z dne 9. 9. 2008, sodba VS RS opr. št. VIII Ips 144/2006 z dne 30. 11. 2009.

Skladno s prvim odstavkom citiranega člena ZObr odloča o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delavnega razmerja na prvi stopnji minister (ki lahko pooblasti drugo osebo). Delavec ima po drugem odstavku 100.a člena ZObr pravico vložiti zahtevo za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja ter pravico do ugovora zoper odločitve o pravici, obveznosti ali odgovornosti iz delovnega razmerja, ugovor vložiti v roku petnajstih dni od dneva, ko mu je bil vročen akt, s katerimi je bilo odločeno o pravici, obveznosti ali odgovornosti iz delovnega razmerja. O zahtevi po petem odstavku 100.a člena ZObr odloči minister (pooblaščenca oseba), izda pisni akt z odločitvijo, obrazložitvijo in pravnim poukom. Če delavec z odločitvijo ni zadovoljen ali če minister (pooblaščenca oseba) ne odloči v šestdesetih dneh od vložitve zahteve ali ugovora, lahko (mora) skladno z osmim odstavkom istega člena ZObr delavec v nadaljnjih tridesetih dneh zahteva(ti) varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Skladno s stališči sodne prakse se navedena določba o predhodnem postopku pri delodajalcu ne uporablja za uveljavljanje denarne terjatve, s tem v zvezi je dopustno neposredno sodno varstvo po četrtem odstavku 204. člena ZDR.²⁸ Po splošnih določbah se sodno varstvo uveljavlja tudi pri prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi za določen čas (kot že povedano).

Če je delavcu na obrambnem področju vročen sklep o prenehanju delovnega razmerja (zaradi obstoja varnostnega zadržka) in delavec zoper sklep ugovarja (kot je določeno v 100.a členu ZObr), mora v prehodnem postopku uveljavljati nezakonitost prenehanja (odločitve o prenehanju), to pomeni, da mora v sodnem postopku izpodbijati prvostopenjski in drugostopenjski akt tožene stranke in ne more mimo aktov (odločb) zahtevati ugotovitve nezakonitosti prenehanja delovnega razmerja (kot bi bilo v primeru uveljavljanja sodnega varstva skladno z ZDR). V kolikor odločb posebej ne izpodbija, te ostanejo v veljavi, postanejo dokončne in pravnomočne ter učinkujejo.²⁹

Četudi je v sklepu o pravici, obveznosti ali odgovornosti iz delovnega razmerja javnega uslužbenca (delavca na obrambnem področju) očitno napačen pravni pouk, to po stališču sodne prakse ne more spremeniti zakonskih določb o sodnem varstvu, ki je dovoljeno le pod pogojem, da je javni uslužbenec (delavec na obrambnem področju) izkoristil možnost pritožbe.³⁰ ZJU in ZObr nimata po-

²⁸ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 189/2007 z dne 8. 4. 2008.

²⁹ Sodba VS RS opr. št. VIII Ips 383/2008 z dne 9.2. 2010.

³⁰ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 527/2007 z dne 11. 5. 2009, sklep VS RS opr. št. VIII Ips 462/2007 z dne 9. 9. 2008, sklep VS RS opr. št. VIII Ips 491/2007 z dne 9. 9. 2008 in sklep VS RS opr.

sebnih določb o pravnem pouku v sklepu delodajalca. Tako obstaja le možnost morebitne odškodninske odgovornosti delodajalca za napačni pravni pouk, če se delavec ravna po njem in je posledično onemogočen pri uveljavljanju sodnega varstva.

V javnih zavodih na področju kulture se glede odločanja o delovnih razmerjih in z njimi povezanimi pravicami in obveznostmi delavcev uporabljajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja, in kolektivne pogodbe za javne uslužbence, v kolikor **ZUJIK** (Zakon o uresničevanju javnega interesa za kulturo; Ur. l. RS, št. 96/02 in nadaljnji) ne določa drugače (prvi odstavek 45. člena ZUJIK). To glede na sodno prakso pomeni, da je treba upoštevati določbe o sodnem varstvu, ki jih vsebuje ZJU. Z novelo A (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o uresničevanju javnega interesa za kulturo; Ur. l. RS, št. 53/07) je bila določena tudi dodatna naloga sveta zavoda in sicer po deveti alineji drugega odstavka 42. člena noveliranega ZUJIK odloča o pritožbah delavcev, ki se nanašajo na pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja.

Tako mora delavec, ki v javnem zavodu na področju kulture uveljavlja varstvo pravic v času trajanja delovnega razmerja (in sicer da se pogodba o zaposlitvi za določen čas šteje za pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas), če tožena stranka na njegovo zahtevo za odpravo kršitve ne odgovori v predpisanem roku petnajstih dni iz drugega odstavka 25. člena ZJU, v nadaljnjih osmih dneh (prvi odstavek 25. člena ZJU) vložiti pritožbo na pristojni organ. V nasprotnem primeru ni izpolnjena procesna predpostavka za sodno varstvo.³¹

Pri odločanju o vprašanju, ali lahko delavec, zaposlen v javnem zavodu na področju kulture, zahteva ugotovitev nezakonnosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi neposredno pred sodiščem skladno s tretjim odstavkom 204. člena ZDR ali mora najprej vložiti pritožbo na organ delodajalca, je treba upoštevati 45. člen ZUJIK,³² torej določbe ZJU, med katerimi je 24. člen tega zakona, ki velja v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi. To pomeni, da delodajalec o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja (izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi) odloči s pisnim sklepom, zoper katerega je dopustna pritožba, sodno varstvo pa je dopustno le, če je delavec izkoristil možnost pritožbe. Predhodno varstvo pri delodajalcu torej tudi v tem primeru predstavlja proce-

št. VIII lps 374/2006 z dne 25. 3. 2008.

³¹ Sklep VS RS opr. št. VIII lps 532/2008 z dne 25. 5. 2010.

³² Sodba VS RS opr. št. VIII lps 162/2007 z dne 28. 5. 2008.

sno predpostavko za sodno varstvo. Če ni izpolnjena, sodišče prve stopnje tožbo zavrže.³³

ZOFVI (Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja; Ur. l. RS, št. 12/96 in nadaljnji) v tretjem odstavku 48. člena, v katerem določa pristojnosti sveta javnega vrtca oziroma šole, določa, da ima delavec, zaposlen v vrtcu ali šoli, pravico vložiti pritožbo na svet v primeru, ko lahko v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, zahteva sodno varstvo pred pristojnim (delovnim) sodiščem. Rok za vložitev pritožbe je osem dni od dneva, ko v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, teče rok za vložitev zahteve za sodno varstvo. Svet mora o pritožbi odločiti v tridesetih dneh. Če delavec ni zadovoljen z dokončno odločitvijo sveta oziroma če le-ta ne odloči v zakonsko določenem roku, lahko (mora) v tridesetih dneh zahteva(ti) sodno varstvo pred pristojnim (delovnim) sodiščem po četrtem odstavku 48. člena ZOFVI, po petem odstavku istega člena ZOFVI pa lahko uveljavlja pravice neposredno pred pristojnim (delovnim) sodiščem v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja. To pomeni, da lahko uveljavlja tako imenovano notranjo pot, ki je posebej predpisana v ZOFVI, ali pa tožbo neposredno vloži na sodišče (razen v primerih po prvem in drugem odstavku 204. člena ZDR).

ZSPJS (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju; Ur. l. RS, št. 56/02 in nadaljnji) v četrtem odstavku 3a. člena, ki je bil dodan z novelo D (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju; Ur. l. RS, št. 53/05) ureja sodno varstvo javnega uslužbenca (ali funkcionarja), ki ugotovi, da je njegova plača določena ali izplačana v nasprotju s tem zakonom. V tem primeru mora najprej od delodajalca pisno zahtevati, da ugotovi nezakonitost in ravna v skladu z zakonom. Če delodajalec v roku osmih delovnih dni od vložene pisne zahteve ne izda obvestila iz prvega odstavka tega člena (o ugotovitvi neskladnosti določbe o plači v pogodbi o zaposlitvi, odločbi oziroma sklepu), lahko (mora) javni uslužbenec s tožbo zahteva(ti) od pristojnega sodišča³⁴ ugotovitev nezakonitosti ter izplačilo razlike med izplačano in zakonito določeno plačo. Ne glede na to se v primerih, ko je s posebnim zakonom v okviru uveljavljanja pravnega varstva jav-

³³ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 244/2008 z dne 30. 11. 2009, sklep VS RS opr. št. VIII Ips 474/2008 z dne 10. 5. 2010.

³⁴ Stvarno pristojno sodišče je upoštevalje prakso upravnega oddelka Vrhovnega sodišča Republike Slovenije sodišče, pristojno za delovne spore, vsaj tako je razbrati iz sklepa VS RS opr. št. U 2391/2008 z dne 13. 2. 2009, s katerim se je upravno sodišče izreklo za stvarno nepristojno v sporu glede plače iz naslova delovne uspešnosti javnega uslužbenca. Gre za spor o pravici iz delovnega razmerja.

nega uslužbenca urejen postopek pritožbe oziroma ugovora, upošteva določbe posebnega zakona.

V tem zakonu je posebej predvideno tudi sodno varstvo, če delodajalec ugotovi, da je bila javnemu uslužbencu ali funkcionarju določena ali izplačana višja plača, kot bi mu pripadala, in se z javnim uslužbencem ali funkcionarjem ne more dogovoriti o načinu vrnitve preveč izplačanega zneska (v enem mesecu od pisnega poziva delodajalca, doseči je treba pisno soglasje). V tem primeru mora delodajalec preveč izplačani znesek zahtevati s tožbo pred pristojnim sodiščem.

6. SPOR DELAVCA PO PRENEHANJU VELJAVNOSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI

Nekdanji delavec denarno terjatev uveljavlja pred pristojnim delovnim sodiščem brez omejitev, nezakonitost prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi mora uveljavljati v roku tridesetih dni. V primeru, v katerem delavec po spremembi delodajalca s tožbo zahteva od sodišča, da ugotovi ničnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi (ki po vsebini predstavlja obvestilo o spremembi delodajalca), je glede na vsebino tožbenega zahtevka (ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi) dopustno neposredno sodno varstvo. Predhodni postopek ni smisel, nesmiselno je od delavca zahtevati, da od delodajalca prevzemnika, pri katerem dela, zahteva odpravo kršitve (ki je ni), na delodajalca prenosnika pa take zahteve ne more naslavljati, ker pri njem ni več zaposlen. Ne more voditi predhodnega postopka zoper nekdanjega delodajalca.³⁵

Podobno stališče je bilo sprejeto v zvezi s predhodnim postopkom, ki je za javnega uslužbenca urejen v 24. členu ZJU, da je zahteva za odpravo kršitve oziroma za priznanje pravice upravičena le v času trajanja delovnega razmerja, po prenehanju delovnega razmerja pa takšno postopanje ni niti smiselno niti predvideno. Sprejeto je bilo v sporu v zvezi z zakonitostjo prenehanja delovnega razmerja na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas, posebej je bilo pojasnjeno že omenjeno pravilo, da je treba transformacijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas v pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas v času trajanja delovnega razmerja zahtevati po predhodnem postopku pri delodajalcu, po izteku pogodbe o zaposlitvi pa s tožbo, ki mora biti vložena neposredno pred delovnim sodiščem v

³⁵ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 437/2007 z dne 21. 4. 2009.

roku tridesetih dni. Pogodba o zaposlitvi, sklenjena za določen čas, ne preneha na podlagi odločitve (sklepa) delodajalca, ampak z iztekom časa, po katerem se uveljavlja sodno varstvo v že omenjenem prekluzivnem roku iz tretjega odstavka 204. člena ZDR.³⁶

7. SPOR NEIZBRANEGA KANDIDATA

Peti odstavek 204. člena ZDR se nanaša na neizbranega kandidata, ki lahko (mora) – če meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije – v roku tridesetih dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva(ti) sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Posebno določbo v zvezi z neizbranim kandidatom vsebuje za direktorja zavoda³⁷ 36. člen ZZ (Zakon o zavodih; Ur. l. RS, št. 12/91 in nadaljnji), ki v prvem odstavku določa, da ima prijavljeni kandidat, ki na podlagi razpisa ni izbran, pravico v petnajstih dneh po prejemu obvestila zahtevati sodno varstvo, če misli, da je bil kršen za izvedbo razpisa določen postopek in da je ta kršitev lahko bistveno vplivala na odločitev o izbiri kandidata ali da izbrani kandidat ne izpolnjuje v razpisu določenih pogojev. Le če imenuje direktorja organ republike, občine ali mesta, se zahtevo za sodno varstvo vloži pri sodišču, pristojnem za upravne spore, v ostalih primerih pa se vloži pri sodišču, pristojnem za delovne spore. Podobno določbo vsebuje ZZ v 39. členu, v katerem ureja sodno varstvo zoper sklep o razrešitvi. Zahtevo za sodno varstvo se po drugem odstavku tega člena ZZ vloži v petnajstih dneh po prejemu sklepa o razrešitvi pri pristojnem sodišču (sodišču, ki bi bilo pristojno za odločanje o sporu v zvezi z imenovanjem po drugem odstavku 36. člena ZZ).

8. SKLEPNO

Ureditev procesnih predpostavk za sodno varstvo (predhodni postopek pri delodajalcu, prekluzivni rok za vložitev tožbe) se v materialnopravnih predpisih s področja

³⁶ Sklep VS RS opr. št. VIII Ips 326/2008 z dne 27. 9. 2010.

³⁷ Enako velja za strokovnega vodjo, za katerega se po 42. členu ZZ smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na imenovanje in razrešitev direktorja.

delovnega prava razlikuje, katera ureditev pride v poštev v posameznem sporu, je odvisno od statusa delodajalca, pri katerem je delavec zaposlen. Ureditev je nepregledna in zapletena, kar pravzaprav krni pravico delavca do sodnega varstva, ki je bila omenjena na začetku.

Pogled v sodno prakso Vrhovnega sodišča Republike Slovenije pokaže, da niso redki primeri, v katerih se zaradi pomanjkanja procesnih predpostavk za sodno varstvo (neizveden predhodni postopek pri delodajalcu, zamujen rok za vložitev tožbe) tožba zavže. V teh primerih sodišče spora ne obravnava po vsebini in delavcu zaradi formalnih razlogov ne nudi sodnega varstva. Pri sprejemu take odločitve morda premalo upošteva načelo in favorem laboratoris, saj morebitne nejasnosti ali zmote delavca glede uveljavljanja sodnega varstva ne razlaga v njegovo korist, kot na primer pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca, pri kateri je bilo neskladje med prvim odstavkom 112. člena nenoveliranega ZDR in drugega odstavka 110. člena ZDR, ki določata rok za podajo odpovedi, razumeti, ali tako da znaša rok petnajst dni ali tako da začne petnajstdnevni rok teči šele po izteku osem dnevnega roka.³⁸

Spoštovanje procesnih predpostavk se po mojem mnenju ocenjuje prestrogo, predvsem v primeru, v katerem je delavec (najpogostejše javni uslužbenec) z napačnim pravnim poukom, ki ga poda delodajalec, zaveden, zaradi česar uveljavlja sodno varstvo v nasprotju z zakonskimi določbami. V nasprotju z ureditvijo, ki je veljala do 1. 1. 2003, se na napačni pravni pouk ne more uspešno sklicevati, saj niti področni zakoni niti ZDR ali ZJU ne vsebujejo določb o tem, da odločitev (delodajalca) brez pravnega pouka ali z napačnim pravnim poukom ne gre v škodo delavca, kot je bilo določeno v prejšnjih predpisih, konkretno v 102.a členu ZDR/90 (Zakon o delovnih razmerjih; Ur. l. RS, št. 14/90 in nadaljnji). Edina posledica pomanjklivega ali napačnega pravnega pouka, po katerem se delavec ravna in je zaradi procesnih predpostavk onemogočen pri sodnem varstvu, je le morebitna odškodninska odgovornost delodajalca.

³⁸ Tako je po sprejemu novele A (Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih; Ur. l. RS, št. 103/07) izrecno določeno v ZDR, smiselno enako velja za tek roka pri obveznosti delavca, da naslovi predhodno zahtevo za varstvo pravic na delodajalca, kot je določeno v prvem odstavku 204. člena ZDR – rok za vložitev tožbe začne teči šele po izteku časa, ki ga ima na voljo delodajalec za odgovor na zahtevo delavca. Na to ureditev se je v obrazložitvi sodbe in sklepa VS RS opr. št. VIII Ips 319/2007 z dne 23. 9. 2008 sklicevalo Vrhovno sodišče Republike Slovenije.

LITERATURA:

Biserka Kogej Dmitrovič: Predsodni postopek kot predpostavka za sodno varstvo, Delavci in delodajalci št. 2-3/2009, letnik IX, stran 325.

Janez Novak: Splošna vprašanja v zvezi z uveljavljanjem pravic, Podjetje in delo št. 7 z dne 7. 10. 2004, stran 1218.

Brigita Rajšter Vranovič: Plača izpred treh let, Pravna praksa št. 33 z dne 27. 8. 2009, stran 22.

Martina Šetinc-Tekavc: Predhodni postopek kot procesna predpostavka za sodno varstvo pravic javnih uslužbencev, Pravna praksa št. 4 z dne 29. 1. 2009, stran 8.

Lojze Ude, Aleš Galič et alteri: Pravdni postopek: zakon s komentarjem, Založba Uradni list in Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2005.

THE RIGHT TO JUDICIAL PROTECTION IN INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES (with an overview of the judicial practice of the Supreme Court of the Republic of Slovenia)

Tanja Pirnat*

SUMMARY

The right to judicial protection, that is, the right for the court to substantively rule in a dispute, is one of the basic human rights. Exceptions from this right as circumstances, which prevent a substantive ruling (a ruling concerning the merit of the civil claim), termed procedural requirements, are generally contained in procedural laws. For individual labor disputes, some procedural requirements (time limit for the submission of the action, prior procedure with the employer) are derived from substantive law rules. The latter are, together with the judicial practice of the Supreme Court of the Republic of Slovenia, presented in this article.

The Employment Act covers judicial protection in Article 204, where it distinguishes between three types of disputes which the worker may initiate against the employer: (1) disputes concerning termination of the employment contract and disciplinary responsibility, (2) disputes concerning monetary claim, and (3) remaining disputes concerning nonmonetary claim that is not a consequence of enforcing the existence, respectively, the termination of the employment contract.

Regarding the admissibility of the action for the enforcement of the monetary claim before the Labor Court, there are no limitations; the limitations pertain to the claims in the remaining disputes. It is admissible to initiate a dispute concerning the termination of the employment contract and the disciplinary responsibility within a time limit of thirty days after the last day of service, respectively after the day when the worker learned of the violation of the right. The time limit is of a preclusive nature, binding and non-extendable; in case of missing the time limit a return to the previous state is not possible. Exceeding the time limit results in

* Tanja Pirnat, LL.M., judicial consultant, Higher Labour and Social Court, Slovenia
tanja.pirnat@sodisce.si

discarding the action, the time limit runs in any case from the day of being informed of the termination of the employment contract, regardless of the manner of the termination of the contract and is valid even though the worker has not been specifically warned about it. Incorrect legal instruction, according to which the worker acts and for this reason misses the deadline for the submission of the action, is to his detriment; in any case, he has to act according to the statutory provision on judicial protection.

In contrast to the two mentioned “types” of disputes, the judicial protection in a dispute concerning a non-monetary claim that is not a consequence of enforcing the existence, respectively, the termination of the employment contract, is, according to the general rule that governs employment relationships, admissible only within a specified time limit following a written request to eliminate the violation, respectively, meet the obligation, which the worker addresses to the employer.

Judicial protection for individual groups of workers – for public employees and inside this group for workers in the defence sector, employees in public institutions in the field of culture, employees in kindergartens or schools ... – is specifically regulated. The regulation depends on the status of the employer, so that the judicial protection for all public employees is regulated by the Public Employees Act, and, for individual groups of public employees, by some sectoral laws, which also contain provisions concerning the rights and obligations arising from the employment relationship. These laws specify precisely, on the basis of which of the worker’s conducts and within which time limits judicial protection is admissible, the principle of two-stage ruling, the principle of finality of the order concerning the right or obligation arising from the employment relationship and the principle of ruling on two levels are upheld. Regarding the Employment Act, it applies that the prior procedure with the employer is an exception to the rule, that is, to the rule of direct judicial protection.

The regulation of procedural requirements for judicial protection is different in the substantive law rules from the field of labor law, which regulation is relevant in an individual dispute depends on the status of the employer, with whom the worker is employed, the regulation is opaque and complicated, and that actually adversely affects the right of the worker to judicial protection that was mentioned at the beginning.

NOVEJŠE ODLOČBE VRHOVNEGA SODIŠČA RS v delovnih sporih

za objavo pripravil:
Ivan Robnik*

1. **Kolektivni delovni spor – imenovanje delavskega direktorja** (ZSDU člen 82, 83; ZGD-1 člen 255)
2. **Javna dela – transformacija PZ za določen čas v PZ za nedoločen čas** (ZZZPB člen 53; ZDR člen 52/1, 53/2, 54, 63; OZ člen 50)
3. **Sprememba delodajalca - prenos pravic** (ZDR člen 73)
4. **Redna odpoved PZ – razlog nesposobnosti – odločanje o delovnih omejitvah iz zdravstvenih razlogov** (ZDR člen 88/1-2; ZVZD člen 22; ZPIZ-1 člen 259; ZZVZZ člen 80, 81)
5. **Redna odpoved PZ zaradi invalidnosti – rok za podajo odpovedi – komisija za ugotovitev razlogov za odpoved** (ZPIZ-1 člen 101, 102, 103; ZDR člen 88)
6. **Izredna odpoved delavca – odškodnina zaradi kršitve konkurenčne prepovedi – odpovedni rok** (ZDR člen 37, 81/3, 112, 182, 204/3)
7. **Izredna odpoved delavca – pravica do denarnega nadomestila med brezposelnostjo** (ZDR člen 112; ZZZPB člen 19)
8. **Odpoved PZ, sklenjene na podlagi pravnomočne sodne odločbe o vrnitvi delavca na delo** (ZDR člen 75-7; OZ člen 39)
9. **Izredna odpoved – vrnitev delavca na delo – razumni rok** (ZDR člen 31, 32, 83/2, 111/1-2)
10. **Prenehanje PZ – rok za vložitev tožbe – začetek teka roka** (ZDR člen 204/3)
11. **Odpovedni rok – ugotovitev nezakonnosti prenehanja PZ – rok za vložitev tožbe – začetek teka roka** (ZDR člen 91, 204/3)
12. **Nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule – obračun javnih dajatev – bruto-neto izplačilo** (ZDoh člen 20, 23, 25, 31; ZPSV člen 3; ZdavP člen 267)

* Ivan Robnik, magister pravnih znanosti, vrhovni sodnik – svetnik na Vrhovnem sodišču RS
ivan.robnik@sodisce.si

Ivan Robnik, LL.M., Senior Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia

1. SODBA VIII IPS 289/2010 Z DNE 6. 12. 2010 – KOLEKTIVNI DELOVNI SPOR – IMENOVANJE DELAVSKEGA DIREKTORJA (ZSDU člen 82, 83; zgd-1 člen 255)

Povzetek stališč:

Svet delavcev lahko zahteva sodno imenovanje delavskega direktorja, če predhodni postopek, predviden v določbah 82. in 83. člena ZSDU, ni privedel do imenovanja delavskega direktorja, in sicer tudi v primeru, če niti ni prišlo do predloga skupnega kandidata na odboru nadzornega sveta in je zato svet delavcev vztrajal pri istem kandidatu za delavskega direktorja.

Ker je bila S. Č. v času predlaganja s strani sveta delavcev in v času odločanja nadzornega sveta ter odločanja sodišča še vedno članica nadzornega sveta družbe, ni bilo zakonske podlage za istočasno imenovanje za delavsko direktorico, kot članico uprave nasprotnega udeleženca.

Vsi pogoji za imenovanje delavskega direktorja s strani nadzornega sveta ali sodišča morajo biti podani vsaj v času odločanja. Pogojno imenovanje ni predvideno niti v primeru odločanja nadzornega sveta delodajalca, niti v primeru odločanja sodišča.

I. Predpostavke:

Sodišče prve stopnje je zavrnilo predloga sveta delavcev, da se S. Č. imenuje za delavsko direktorico pri nasprotnem udeležencu (d.d.) za mandatno obdobje od dneva dokončnosti odločbe do 3. 4. 2014. V razlogih sodbe je navedlo, da po prvem odstavku 82. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) nadzorni svet imenuje delavskega direktorja kot člana uprave na predlog sveta delavcev. Če ga ne imenuje, mora po 83. členu istega zakona odbor nadzornega sveta nadzornemu svetu v enem mesecu predlagati skupnega kandidata. Sodno varstvo je v takšnem primeru dopustno, če nadzorni svet ne imenuje delavskega direktorja, ki ga predlaga odbor, pa tudi v primeru, če ne pride do skupnega predloga glede delavskega direktorja. Pomembna pa je okoliščina, da je postopek pri odboru nadzornega sveta v skladu s 83. členom ZSDU predviden kot postopek kompromisnega predlaganja skupnega kandidata, zaradi česar ne pride v poštev kandidat, ki ga je nadzorni svet predhodno že odklonil oziroma ga na predlog sveta delavcev ni imenoval za delavskega direktorja. V razlogih svoje odločitve se je sodišče prve stopnje sklicevalo tudi na določbo prvega odstavka 273. člena Zakona o gospodar-

skih družbah (ZGD-1-UPB3), po katerem član nadzornega sveta ne more biti hkrati tudi član uprave. Iz izpiska sodnega registra namreč izhaja, da je predlagana kandidatka za delavsko direktorico S. Č. tudi članica nadzornega sveta nasprotnega udeleženca.

Sodišče druge stopnje je pritožbi predlagatelja delno ugodilo, izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje delno spremenilo, tako da je S. Č. imenovalo za delavsko direktorico nasprotnega udeleženca za čas od prvega dne po prenehanju funkcije članice nadzornega sveta nasprotnega udeleženca do 3. 4. 2014. V preostalem je pritožbo zavrnilo in v nespremenjenem delu (glede zavrnitve zahtevka za imenovanje S. Č. za delavsko direktorico za čas do prenehanja funkcije članice nadzornega sveta) potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je nasprotni udeleženec vložil revizijo, v kateri uveljavlja revizijska razloga bistvene kršitve določb postopka in zmotne uporabe materialnega prava. Meni, da bi bilo sodno varstvo dopustno le v primeru, če nadzorni svet ne imenuje skupnega kandidata za delavskega direktorja, ki ga je predhodno predlagal odbor. V konkretnem primeru odbor ni predlagal skupnega kandidata, čeprav je po 83. členu ZSDU predviden postopek kompromisnega predlaganja skupnega kandidata za delavskega direktorja. Zato je najmanj preuranjena zahteva predlagatelja, da kandidata imenuje sodišče. Sodišče prve stopnje je tudi pravilno navedlo, da so predstavniki delavcev v odboru napačno vztrajali pri isti kandidatki za delavsko direktorico, ki jo je nadzorni svet predhodno že zavrnil. Nesprejemljivo je tudi stališče pritožbenega sodišča, da ni pravno nedopustno vztrajanje sveta delavcev, da se za delavskega direktorja imenuje kandidat, ki ga nadzorni svet ni imenoval, in v delu, ko navede, da tako kot nadzornega sveta ni mogoče prisiliti, da za delavskega direktorja imenuje kandidata, ki ga ne želi imenovati, tudi sveta delavcev ni mogoče prisiliti, da predlaga drugega kandidata. Nadalje v reviziji opozarja na to, da je predlagana kandidatka od 12. 10. 2007 članica nadzornega sveta nasprotnega udeleženca (opravlja tudi funkcijo predsednika sindikata pri nasprotnem udeležencu). To po določbi prve alineje drugega odstavka 255. člena ZGD-1 pomeni, da ne more biti tudi članica uprave.

Predlagatelj je na revizijo odgovoril, in sicer po predsedniku sveta delavcev, ki pa nima te postulacijske sposobnosti, saj v postopku z izrednimi pravnimi sredstvi lahko stranka opravlja pravna dejanja samo po pooblaščenцу, ki je odvetnik, razen v primerih, če ima stranka ali njen zakoniti zastopnik opravljen pravniški državni izpit, kar pa iz spisa za predsednika sveta delavcev ne izhaja (tretji in četrti

odstavek 86. člena ZPP, v zvezi z 19. členom ZDSS-1). Glede na to revizijsko sodišče tega odgovora ni upoštevalo.

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je reviziji ugodilo in sodbo sodišča druge stopnje spremenilo tako, da se pritožba zavrne in se potrdi zavrnilna sodba sodišča prve stopnje.

III. Razlogi:

Revizijsko sodišče uvodoma sicer ugotavlja, da so določbe o postopku imenovanja delavskega direktorja skope, vendar iz določbe 83. člena ZSDU ne izhaja, da svet delavcev, ki je sicer osnovni predlagatelj delavskega direktorja (82. člen ZSDU), tudi v primeru oblikovanja odbora nadzornega sveta ne bi smel vztrajati pri istem kandidatu za delavskega direktorja, ki ga je nadzorni svet predhodno že zavrnil, in da je že zgolj zaradi tega neutemeljeno vztrajanje sveta delavcev pri imenovanju istega kandidata za delavskega direktorja v sodnem sporu. S tem zavrača revizijske razloge in pritrjuje stališču sodišča druge stopnje, da svet delavcev lahko zahteva sodno imenovanje delavskega direktorja, če predhodni postopek, predviden v določbah 82. in 83. člena ZSDU, ni privedel do imenovanja delavskega direktorja, in sicer tudi v primeru, če niti ni prišlo do predloga skupnega kandidata na odboru nadzornega sveta in je zato svet delavcev vztrajal pri istem kandidatu za delavskega direktorja.

Iz določbe prvega odstavka 83. člena ZSDU izhaja, da se v primeru, če delavski direktor po predlogu sveta delavcev (po 82. členu ZSDU) ni imenovan, oblikuje odbor nadzornega sveta, ki nadzornemu svetu ponovno predlaga skupnega kandidata (predpostavka in namen tega postopka je glede na sestavo odbora, ki ga določa drugi odstavek 83. člena, doseči kompromisno rešitev – skupni predlog predstavnikov lastnikov in predstavnikov delavcev). Vendar v primeru, če do določitve oziroma predlaganja skupnega kandidata v za to določenem roku ne pride, zakon ne predvideva ustavitve postopka ali nekih dodatnih postopkov, temveč določa le, da v primeru neimenovanja delavskega direktorja tudi v skladu s prvim odstavkom 83. člena ZSDU svet delavcev lahko zahteva, da ga imenuje pristojno sodišče. Primer neimenovanja v skladu s prvim odstavkom 83. člena ZSDU vključuje tudi primer, ko po prvotni odklonitvi (neimenovanju) predlaganega delavskega direktorja, na kasneje oblikovanem odboru sploh ne pride do novega skupnega predloga nekega kandidata, saj je v takšnem prime-

ru še toliko bolj očitno (argument a fortiori), da ne bo moglo priti do imenovanja, oziroma da je bil predvideni kompromisni postopek po prvem odstavku 83. člena ZSDU neuspešen. Zakon tudi ne določa, da bi bil sodni postopek dovoljen le v primeru, če ne bi bil imenovan kasneje predlagani skupni (!) kandidat, temveč je sodni postopek predviden že, če delavski direktor ni bil imenovan v skladu s prvim odstavkom 83. člena. Pogoj za postopek pred sodiščem torej ni predlaganje skupnega kandidata (s strani odbora nadzornega sveta), prav tako pa zakon ne določa, da bi sodišče lahko imenovalo delavskega direktorja le v primeru, če svet delavcev ne bi predlagal prvotnega kandidata, ki ga je nadzorni svet predhodno že zavrnil.

Pač pa revizija utemeljeno opozarja na status predlagane delavke za delavskega direktorja - namreč dejstvo, da je S. Č. od leta 2007 dalje članica nadzornega sveta nasprotnega udeleženca. Za tak primer iz 1. alineje drugega odstavka 255. člena ZGD-1 izhaja, da je član organa vodenja ali nadzora lahko vsaka poslovno sposobna fizična oseba, razen oseba, ki je že član drugega organa vodenja ali nadzora te družbe. To določbo je treba upoštevati tudi v primeru imenovanja delavskega direktorja, saj ZGD-1 oziroma ZSDU ne izključuje njene uporabe. Delavski direktor z imenovanjem postane član štiričlanske uprave (kar izhaja iz 14. člena statuta nasprotnega udeleženca), torej organa vodenja. Ker je bila navedena delavka v času predlaganja s strani sveta delavcev, odločanja nadzornega sveta in odločanja sodišča še vedno članica nadzornega sveta, ni bilo zakonske podlage za istočasno imenovanje delavske direktorice kot članice uprave nasprotnega udeleženca.

Jasno je, da bi nadzorni svet z imenovanjem navedene delavke za delavsko direktorico v upravi družbe kršil citirano določbo ZGD-1. Enako velja za sodišče, in sicer tudi v primeru imenovanja za čas, ko bi delavki enkrat kasneje (neugotovljeno kdaj, če sploh kdaj) prenehalo članstvo v nadzornem svetu. Vsi pogoji za imenovanje delavskega direktorja s strani nadzornega sveta ali sodišča morajo biti podani vsaj v času odločanja. Pogojno imenovanje (pogojno zato, ker po izpodbijani sodbi nastopi po prenehanju funkcije člana nadzornega sveta, kar je negotovo dejstvo) ni predvideno niti v primeru odločanja nadzornega sveta delodajalca niti sodišča. Obenem takšno imenovanje predstavlja neupravičen poskus izogniti se določbi 1. alineje drugega odstavka 255. člena ZGD-1.

2. SODBA VIII IPS 522/2008 Z DNE 6. 12. 2010 – JAVNA DELA – TRANSFORMACIJA PZ ZA DOLOČEN ČAS V PZ ZA NEDOLOČEN ČAS (ZZZPB člen 53; ZDR člen 52/1, 53/2, 54, 63; OZ člen 50)

Povzetek stališč:

Vključitev v javna dela je zakonit razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Glede na to, da ZZZPB sicer omejuje sklepanje take pogodbe o zaposlitvi na čas enega leta, ob obstoju dodatnih pogojev pa predvideva njegovo podaljšanje, je možno z istim delavcem za isto delo skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas v neprekinjenem trajanju tudi za daljše obdobje, kot ga dovoljuje ZDR.

Sodišči prve in druge stopnje sta materialno pravo zmotno uporabili, ker sta kljub ugotovitvi, da tožnica ni opravljala dela iz programa javnih del, ampak drugo delo šteli, da je v skladu z zakonom sklenila posebno pogodbo o zaposlitvi, ki se lahko sklepa le za določen čas in ki s potekom določenega časa preneha veljati. Pogodba o zaposlitvi za določen čas je bila sklenjena v nasprotju z zakonom, ker razlog iz devete alineje prvega odstavka 52. člena ZDR ni bil podan. Zato se po 54. členu ZDR šteje, da je bila sklenjena za nedoločen čas in s potekom časa ni mogla zakonito prenehati.

Zloraba instituta vključitve v javna dela s sklenitvijo navidezne posebne pogodbe ima za posledico, da ta pogodba nima učinka med strankama, ampak velja ustno sklenjena in dejansko realizirana pogodba o zaposlitvi. Če navidezna pogodba prikriva kakšno drugo pogodbo, velja ta druga, če so izpolnjeni pogoji za njeno pravno veljavnost. Glede na to, da je tožnica štiri leta opravljala delo na delovnem mestu referent republiških štipendij, je potrebno ugotoviti, da je sklenila s toženo stranko pogodbo o zaposlitvi za navedeno delo za nedoločen čas.

I. Predpostavke:

Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonnosti prenehanja delovnega razmerja tožnici z dnem 31. 12. 2006, za ugotovitev, da je tožnica sklenila s toženo stranko pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, za vrnitev na delo in za priznanje vseh pravic iz delovnega razmerja za čas od 1. 1. 2007 dalje. Ugotovilo je, da je tožnica s toženo stranko sklenila posebno pogodbo o zaposlitvi v okviru vključitve v javna dela. Zato že glede na naravo tega razmerja ni moglo priti do transformacije delovnega razmerja za določen čas v

delovno razmerje za nedoločen čas. Posebnosti take pogodbe ureja Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB, Ur. l. RS, št. 5/91 in naslednji), ki v 53. členu določa, da vključitev v javna dela traja lahko največ eno leto in se podaljša le v primeru, če brezposelni osebi ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve.

Sodišče druge stopnje je zavrnilo tožnično pritožbo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Ugotovilo je, da je tožnica v obdobju od 4. 7. 2002 do 15. 6. 2006, ko je bila vključena v javna dela, s toženo stranko sklenila enajst posebnih pogodb o zaposlitvi in sicer vse v skladu s 53. členom ZZZPB, saj je tožena stranka dokazala, da tožnici kljub intenzivnemu iskanju ni mogla zagotoviti ustrezne oziroma primerne zaposlitve in ji je zato podaljševala vključitev v javna dela. Dejstvo, da tožnica v navedenem obdobju ni opravljala del, za katera je imela sklenjene pogodbe o zaposlitvi, po oceni sodišča druge stopnje ne vpliva na zakonitost sklenjenih pogodb.

Zoper sodbo sodišča druge stopnje je vložila pravočasno revizijo tožnica zaradi bistvene kršitve določb pravnega postopka iz drugega odstavka 339. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP) in zaradi zmotne uporabe materialnega prava. Ne strinja se s presojo, da v primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas za opravljanje javnih del ne prideta v poštev določbi 53. in 54. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR). Meni, da je že sodišče prve stopnje, nato pa tudi sodišče druge stopnje, zagrešilo bistveno kršitev določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP, ko v sodbi ni navedlo razlogov o tem, zakaj je nepomembno, da tožnica ni opravljala tistih del, za katera je sklenila pogodbo o zaposlitvi, ampak druga dela, konkretno dela referenta republiških štipendij. Meni, da je to vendarle bistvena okoliščina, saj se pogodba praviloma sklepa za dela, ki se opravljajo, v nasprotnem primeru pa gre za t.i. fiktivno pogodbo. Tožena stranka se je na programe javnih del prijavljala s popolnoma drugimi podatki o vsebini javnih del, ki naj bi jih tožnica opravljala. Celotno obdobje, v katerem je bila tožnica zaposlena pri toženi stranki na podlagi pogodb o vključitvi v javna dela, je opravljala enako delo, neprekinjeno na istem delovnem mestu, tako da pri njenem delu ni šlo za začasni značaj dela oziroma vključitev v posebne programe, ki bi trajali le določen čas. Posebnosti, ki so določene v 53. členu ZZZPB, so sicer za tako delovno razmerje specifične, v ostalem pa je tožena stranka vseeno dolžna upoštevati splošna določila o urejanju delovnih razmerij, zlasti glede tega, da se sklene pogodba o zaposlitvi za delo, ki ga delavec tudi dejansko opravlja, pa tudi glede časovne omejitve sklepanja pogodbe o zaposli-

tvi za določen čas. Predlaga spremembo sodbe sodišča druge stopnje in sodbe sodišča prve stopnje tako, da se zahtevku ugoti.

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je reviziji ugodilo in sodbo nižjih sodišč spremenilo tako, da je tožbenemu zahtevku ugodilo.

III. Razlogi:

Bistvene dejanske ugotovitve sodišča druge stopnje, na katere je revizijsko sodišče vezano, so naslednje: tožnica je v obdobju od 4. 7. 2002 do 15. 6. 2006 sklenila enajst posebnih pogodb o zaposlitvi (vključitev v javna dela), in sicer za naslednja dela: pomoč pri arhiviranju, pomoč pri vodenju evidenc, pomoč pri vnosih v aplikacijo, pomoč pri urejanju arhivskega gradiva in pomoč pri obdelavi podatkov. V tem obdobju ni opravljala navedenih del po pogodbah o zaposlitvi, ampak je opravljala izključno delo referenta republiških štipendij.

Po deveti alineji prvega odstavka 52. člena ZDR se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za določen čas, če gre za opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom. Po drugem odstavku 53. člena ZDR delodajalec ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši kot dve leti, razen v primerih, ki jih določa zakon, ter v primerih iz druge, četrte, pete in dvanajste alineje prvega odstavka 52. člena ZDR. Po 54. členu ZDR se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, če je pogodba o zaposlitvi za določen čas sklenjena v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo ali če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Po prvem odstavku 63. člena ZDR brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene posebno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki je izvajalec javnih del. Pogodba o zaposlitvi se po drugem odstavku 63. člena ZDR sklene upošteva posebnosti, določene z zakonom, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti. Z novelo ZZZPB-D sta bila spremenjena 52. in 53. člen zakona. Sprememba je veljala vse do 27. 7. 2006, ko je bila sprejeta novela ZZZPB-F. Po 52. členu ZZZPB so javna dela lokalni ali državni zaposlitveni programi, ki so namenjeni vzpodbujanju razvoja novih delovnih mest in ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti brezposelne osebe in se organizirajo zaradi izvajanja socialnovarstvenih, izobraževalnih, kulturnih, naravovarstvenih, komunalnih,

kmetijskih in drugih programov. Po prvem odstavku 53. člena ZZZPB se za brezposelne osebe, ki so vključene v javna dela na podlagi posebne pogodbe o zaposlitvi, ki jo sklepajo z izvajalcem javnih del, uporabljajo predpisi o delovnih razmerjih, ki urejajo delovni čas, odmore in počitke, nočno delo, minimalni letni dopust, varnost in zdravje pri delu ter posebno varstvo delavcev. Po tretjem odstavku 53. člena ZZZPB vključitev v javna dela traja največ eno leto in se lahko podaljša, če brezposelni osebi ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve.

Vključitev v javna dela je glede na navedeno pravno podlago zakonit razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Glede na to, da ZZZPB sicer omejuje sklepanje take pogodbe o zaposlitvi na čas enega leta, ob obstoju dodatnih pogojev pa predvideva njegovo podaljšanje, je možno z istim delavcem za isto delo skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas v neprekinjenem trajanju tudi za daljše obdobje, kot ga dovoljuje ZDR.

Vendar pa revizija utemeljeno opozarja na pomembno dejstvo, ki sta ga ugotovili, pa ne upoštevali sodišči prve in druge stopnje, namreč da tožnica ni opravljala del, za katera je imela formalno sklenjene posebne pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ampak ves čas drugo delo, to je delo referenta republiških štipendij. To pa pomeni, da pogodbe, ki sta jih v obdobju od 4. 7. 2002 do 15. 6. 2006 sklenili tožnica in tožena stranka, v resnici niso bile sklenjene za javna dela oziroma za „izvajanje dodatnih programov politike zaposlovanja“, v sklopu katerih naj bi opravljala različna dela pomoči: pri vodenju in urejanju evidenc, arhiviranju, urejanju računalniških baz podatkov, vnosih v aplikacije itd., pač pa za delo na delovnem mestu referent republiških štipendij. Sodišči prve in druge stopnje sta materialno pravo zmotno uporabili, ker sta kljub ugotovitvi, da tožnica ni opravljala dela iz programa javnih del, ampak drugo delo šтели, da je v skladu z zakonom sklenila posebno pogodbo o zaposlitvi, ki se lahko sklepa le za določen čas in ki s potekom določenega časa preneha veljati. Pogodba o zaposlitvi za določen čas je bila sklenjena v nasprotju z zakonom, ker razlog iz devete alineje prvega odstavka 52. člena ZDR ni bil podan. Zato se po 54. členu ZDR šteje, da je bila sklenjena za nedoločen čas in s potekom časa ni mogla zakonito prenehati.

Zloraba instituta vključitve v javna dela s sklenitvijo navidezne posebne pogodbe ima za posledico, da ta pogodba nima učinka med strankama, ampak velja ustno sklenjena in dejansko realizirana pogodba o zaposlitvi na delovnem mestu referent republiških štipendij, saj so izpolnjeni pogoji za njeno pravno veljavnost. Po 11.

členu ZDR se glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni s tem ali drugim zakonom drugače določeno. Po 50. členu Obligacijskega zakonika (OZ) navidezna pogodba nima učinka med pogodbenima strankama (prvi odstavek). Če pa navidezna pogodba prikriva kakšno drugo pogodbo, velja ta druga, če so izpolnjeni pogoji za njeno pravno veljavnost (drugi odstavek). Glede na to, da je tožnica štiri leta opravljala delo na delovnem mestu referent republiških štipendij, je potrebno ugotoviti, da je sklenila s toženo stranko „običajno“ pogodbo o zaposlitvi za navedeno delo za nedoločen čas.

V skladu s četrtrim odstavkom 15. člena ZDR na obstoj in veljavnost pogodbe ne vpliva dejstvo, da pogodba o zaposlitvi za delovno mesto referent republiških štipendij ni bila sklenjena pisno. Ker po tretjem odstavku 15. člena ZDR delavec lahko zahteva izročitev pisne pogodbe o zaposlitvi od delodajalca, če mu je ta ne izroči sam, je utemeljen tudi tožničin zahtevek za izročitev pisne pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto referenta republiških štipendij.

3. SODBA VIII IPS 353/2008 Z DNE 6. 9. 2010 – SPREMEMBA DELODAJALCA - PRENOS PRAVIC (ZDR člen 73)

Povzetek stališč:

Na podlagi prvega odstavka 73. člena ZDR zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja (pod kar se šteje tudi prenos trgovinske poslovalnice) „preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika“. Utemeljeno sodišče druge stopnje, tudi ob sklicevanju na Direktivo 2001/23/ES in stališča Sodišča Evropske unije (SEU) ugotavlja, da gre za zaščito pravic delavcev v javnem interesu in torej za prisilno določbo, od katere stranke ne morejo veljavno odstopiti v škodo delavca.

Za odločitev o tožničinem tožbenem zahtevku je pomembno, kako so bile urejene njene pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja pri delodajalcu prenosniku v času prenosa poslovalnice. Glede na navedeno je na podlagi spremembe delodajalca tožnica prešla k toženi stranki ne glede na sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja, kot so bile opredeljene v dotlej veljavni pogodbi o zaposlitvi pri delodajalcu prenosniku.

Drugačna opredelitev delovnih mest in njihovo vrednotenje v obstoječem aktu o sistemizaciji v času spremembe delodajalca ne pomeni spremenjenih okoliščin, ki bi pogojevale spremembo pravic prenesenih delavcev. Do takih sprememb bi eventualno lahko prišlo šele kasneje, poslabšanje pravic zaradi drugačne ureditve le-teh v aktih delodajalca prevzemnika ob sami spremembi delodajalca pa je v nasprotju z določili prvega odstavka 73. člena ZDR o prehodu in varstvu pri delodajalcu prenosniku zatečenih pravic, oziroma se lahko šteje, da bi v tem primeru prišlo do poslabšanja pravic tožnice zgolj zaradi prenosa poslovalnice, v kateri je delala.

Določba o nižjem relativnem razmerju (1,41) za obračun plače oziroma o nižji osnovni plači pri toženi stranki je nasprotovala prisilnim določbam o prehodu pravic in obveznosti, ki jih je imela tožnica na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku (relativno razmerje za obračun plače 1,50) in je zato sodišče ni smelo upoštevati.

I. Predpostavke:

Sodišče prve stopnje je zavrglo tožbo glede zahtevka za ugotovitev ničnosti oziroma neveljavnosti dogovora, ki so ga v zvezi s prenosom pogodbenih in drugih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja dne 17. 1. 2006 sklenile tožena stranka kot delodajalec – prevzemnik, P. d. d., kot delodajalec prenosnik in tožnica o tem, da tožnici pogodba o zaposlitvi pri delodajalcu prenosniku sporazumno preneha in da bo s toženo stranko sklenjena nova pogodba o zaposlitvi. Zahtevke tožnice za ugotovitev nezakonnosti pogodbe o njeni zaposlitvi pri toženi stranki na delovnem mestu prodajalec – blagajnik z dne 17. 1. 2006 in za priznanje vseh pravic na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene z delodajalcem prenosnikom dne 12. 6. 2004 ter za plačilo mesečne razlike plače v višini 166,92 EUR neto od 23. 1. 2006 dalje z zakonskimi zamudnimi obrestmi pa je zavrnilo. Presodilo je, da je bila pogodba o zaposlitvi s toženo stranko dne 17. 1. 2006 zakonito sklenjena, ne glede na to, da je bila tožnica prevzeta na delo k toženi stranki na podlagi spremembe delodajalca.

Sodišče druge stopnje je pritožbi tožnice delno ugodilo, tako da je ugotovilo nezakonnost pogodbe o zaposlitvi, ki sta jo dne 17. 1. 2006 sklenili pravdni stranki (delodajalec prevzemnik in tožnica) glede na predlog tožene stranke oziroma predhodni dogovor ter toženi stranki naložilo, da tožnici zagotovi pravice na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki jo je sklenila s P. d. d., kot delodajalcem prenosnikom dne 12. 6. 2004. Hkrati je toženi stranki naložilo, da tožnici za čas od 23. 1.

2006 dalje plačuje mesečno razliko plače v višini 166,92 EUR neto, z zakonskimi zamudnimi obrestmi in z obračunom ter odvodom davka in prispevkov. Ob ugotovitvi, da se je tožnica zaposlila pri toženi stranki v smislu spremembe delodajalca zaradi pravnega prenosa poslovalnice družbe P. d. d., v kateri je tožnica delala, je presodilo, da je bil razlog za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi s toženo stranko izključno sprememba delodajalca. To pa nasprotuje pravni ureditvi tega instituta. Pri tem se je sodišče sklicevalo tudi na stališča Sodišča EU v zvezi z direktivami, ki urejajo spremembo delodajalca v posledici prenosa podjetja ali njegovega dela. Soglašalo pa je z zavrnjenjem tožbe glede sporazumne razveze oziroma razveljavitve pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu prenosniku oziroma ničnosti tega sporazuma. Izrecno je sklenilo, da se v zadevi revizija dopusti.

Zoper pravnomočno sodbo in sklep sodišča druge stopnje vlaga tožena stranka revizijo, s tem, da dejansko izpodbija le sodbo v zvezi z ugoditvijo zahtevku. Uveljavlja revizijske razloge bistvene kršitve določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava. Sodišču druge stopnje očita odločitev na podlagi nezakonito spremenjenega dejanskega stanja, kar pomeni bistveno kršitev določb pravnega postopka v smislu prvega odstavka 339. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP). Sodišče prve stopnje je ob zavrnjenju tožbe v zvezi z delom zahtevka očitno zaključilo, da je bila pogodba o zaposlitvi, ki je veljala do dneva prenosa, z delodajalcem prenosnikom sporazumno razvezana in je sklep o zavrnjenju tožbe v tem delu postal pravnomočen. Sodišče druge stopnje pa v nasprotju s tem nelogično ugotavlja, da so pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, ki jo je imela tožnica sklenjeno pri P., s 23. 1. 2006 prešle na toženo stranko, kar pomeni tudi bistveno kršitev določb pravnega postopka v smislu 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP. Hkrati drugostopno sodišče ugotavlja, da je do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi s toženo stranko prišlo zgolj zaradi prehoda tožnice k delodajalcu prevzemniku, to je toženi stranki. Take dejanske ugotovitve v sodbi sodišča prve stopnje ni. Priznava, da je v zvezi s tožnico s 23. 1. 2006 prišlo do spremembe delodajalca. Vendar je tožnica novo pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto prodajalec – blagajnik sklenila zaradi drugačne sistematizacije delovnih mest pri toženi stranki in drugačnega sistema obračuna plač. Če je tožena stranka hotela zagotoviti enoten sistem v skladu s svojimi splošnimi akti za vse zaposlene, je morala predlagati sklenitev ustrezne nove pogodbe o zaposlitvi. V smislu določb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) je bila taka rešitev nujna. Šlo je v bistvu za spremembo pogodbe o zaposlitvi v smislu 47. člena ZDR. Navaja, da sodišče neutemeljeno zaključuje, da mora delavec na podlagi

73. člena ZDR ohraniti pogodbo o zaposlitvi in pravice, ki iz nje izhajajo, saj take določbe v zakonu ni. Na podlagi tretjega odstavka tega člena se lahko po spremembi delodajalca pravice iz pogodbe o zaposlitvi celo poslabšajo. V tem primeru lahko delavec odpove pogodbo o zaposlitvi, pri čemer ima enake pravice, kot če bi šlo za odpoved delodajalca iz poslovnih razlogov. Te določbe ne bi bilo, če bi veljala teza drugostopnega sodišča, da pri novem delodajalcu absolutno ne more priti do sklenitve drugačne pogodbe o zaposlitvi. Revizija se pri tem sklicuje tudi na smiselno uporabo pravil civilnega prava in določb Obligacijskega zakonika (OZ) o prostem urejanju obligacijskih razmerij. V tem smislu je potrebno razlagati tudi sporne dogovore s tožnico. Na podpis nove pogodbe o zaposlitvi je tožnica zavestno pristala s tem, da ji je bila za eno leto še itak zagotovljena nespremenjena plača. Če tožnica tripartitnega dogovora o sporazumni razvezi pogodbe o zaposlitvi pri P. d. d. in nove pogodbe o zaposlitvi pri toženi stranki ne bi podpisala, bi ostala še naprej v delovnem razmerju pri družbi P.. Njen položaj pri P. ne more vplivati na veljavnost podpisa nove pogodbe o zaposlitvi pri toženi stranki. Navaja, da sporazumna razveza pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu prenosniku in podpis nove pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu prevzemniku ne nasprotuje niti določbam Direktive 2001/23/EES, na katero se sodišče sklicuje (v nadaljevanju: direktiva). Take situacije direktiva niti ne ureja. Ravno tako se sodba sodišča SES v zadevi C-234/86 z dne 10. 2. 1988, na katero se sklicuje sodišče, ne nanaša na identični primer in se v obravnavanem sporu postavljajo drugačna vprašanja. V tožničinem primeru gre celo za priznavanje pravic na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne 12. 6. 2004 za delovno mesto referent, ki v času spremembe delodajalca niti ni veljala. Zato se postavlja vprašanje, ali je prevzemnik dolžan zagotoviti pravice iz zadnje veljavne pogodbe o zaposlitvi med delavcem in prenosnikom, ali morebiti iz kakšne predhodne pogodbe, ki v času prenosa niti ni veljala. Sicer pa bi bilo priznavanje ekonomskega položaja tožnice na podlagi pogodbe o zaposlitvi iz leta 2004 v nedogled, ko je tožnica na podlagi sklenjenih novih oziroma kasnejših pogodb ves čas opravljala drugo delo, težko razumljivo in v nasprotju z veljavnim materialnim pravom v Republiki Sloveniji. Končno revizija sodišču očita, da je z izpodbijano sodbo kršilo več ustavnih načel in z ustavo zajamčenih pravic.

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je reviziji delno ugodilo in sodbo sodišča druge stopnje (v zvezi s sodbo sod. prve stopnje) spremenilo tako, da je:

- **ugotovilo nezakonitost pogodbe o zaposlitvi, ki sta jo dne 17. 1. 2006 sklenili tožnica in tožena stranka, glede določitve višine relativnega razmerja za obračun plače 1,41 in višine osnovne plače;**
- **ugotovilo, da je imela tožnica pri toženi stranki od 23. 1. 2006 dalje pravico do plače na podlagi določb pogodbe o zaposlitvi, sklenjene med tožnico in družbo P., d. d. dne 15. 6. 2005, v višini relativnega razmerja 1,50;**
- **toženi stranki naložilo, da tožnici od 23. 1. 2007 dalje plača razliko med plačo, obračunano na podlagi relativnega razmerja 1,41 in plačo, obračunano na podlagi relativnega razmerja 1,50, po odvodu davka in prispevkov z zakonskimi zamudnimi obrestmi od zapadlosti mesečnih neto razlik, v 8 dneh;**
- **zahtevek za priznanje pravic iz delovnega razmerja pri toženi stranki na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene med tožnico in družbo P., d. d. dne 12. 6. 2004 in za plačilo mesečnih zneskov 166,92 EUR, pa je zavrnilo.**

III. Razlogi:

Sodišče je ugotovilo, da je prišlo zaradi pogodbenega prenosa poslovalnice družbe P., v kateri je delala tožnica, na toženo stranko s 23. 1. 2006 do spremembe delodajalca in te ugotovitve tudi revizija ne izpodbija. V bistvu je bil ves čas predmet spora le, ali je bila sprememba delodajalca glede tožnice izvedena zakonito oziroma kakšne pravice gredo tožnici na podlagi take spremembe delodajalca.

Na podlagi prvega odstavka 73. člena zaradi prenosa podjetja ali dela podjetja (pod kar se šteje tudi prenos trgovinske poslovalnice), da „preidejo pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika“. Utemeljeno sodišče druge stopnje, tudi ob sklicevanju na Direktivo 2001/23/ES in stališča Sodišča Evropske unije (SEU) ugotavlja, da gre za zaščito pravic delavcev v javnem interesu in torej za prisilno določbo, od katere stranke ne morejo veljavno odstopiti v škodo delavca.¹

¹ „Iz odločitev Sodišča EU izhaja, da je zaščita, ki jo daje direktiva (s tem, ko zagotavlja prehod pravic iz delovnih razmerij na delodajalca prevzemnika) stvar javnega interesa in ni odvisna od volje strank pogodbe o zaposlitvi, zato je treba pravila, ki izhajajo iz direktive, šteti za obvezna in od njih ni mogoče odstopiti na način, ki bi bil v škodo delavcem. Delavci se torej pravic, ki jim jih daje direktiva, ne morejo odpovedati, prav tako teh pravic niti s soglasjem delavcev ni mogoče

Glede na navedeno je za odločitev o tožničinem tožbenem zahtevku pomembno, kako so bile urejene njene pogodbene in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja pri delodajalcu prenosniku (družbi P.) v času prenosa poslovalnice. Po ugotovitvah sodišča je imela tožnica dotlej pri delodajalcu prenosniku sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z dne 15. 6. 2005 za delovno mesto prodajalec blagajnik z relativnim razmerjem za obračun plače 1,50. Na podlagi določb prvega odstavka 73. člena ZDR so bile v smislu spremembe delodajalca s 23. 1. 2006 na delodajalca prenosnika, torej na toženo stranko, lahko prenesene le tožničine pravice in obveznosti iz navedene pogodbe o zaposlitvi.

Res naj bi v tem času pred sodiščem tekel spor o zakonitosti odpovedi že predhodno dne 12. 6. 2004 sklenjene pogodbe o zaposlitvi med tožnico in delodajalcem prenosnikom za delovno mesto referent z relativnim razmerjem 1,76, vendar ta spor v času prenosa poslovalnice še ni bil pravnomočno rešen. Tudi iz kasnejše sodbe sodišča druge stopnje Pdp 75/2006-2 z dne 25. 1. 2007, v zvezi s sodbo sodišča prve stopnje Pd 238/2005 z dne 7. 11. 2005 ne izhaja, da bi bila tožničina pogodba o zaposlitvi z dne 15. 6. 2005 za delovno mesto prodajalec blagajnik spoznana za nezakonito oziroma sicer neveljavno. Takratni toženi stranki (družbi P.) je bilo naloženo le, da je dolžna od 15. 6. 2005 dalje tožnici plačati razliko plače v mesečnem znesku 30.000 SIT (125,12 EUR) neto z zakonskimi zamudnimi obrestmi.

Glede na navedeno so na toženo stranko na podlagi spremembe delodajalca s 23. 1. 2006 prešle le tožničine pravice in obveznosti iz delovnega razmerja na podlagi pogodbe o zaposlitvi z dne 15. 6. 2005, ki je pri delodajalcu prenosniku veljala na dan prenosa poslovalnice. Dejstvo, da je imela tožena stranka v svojem splošnem aktu za delovno mesto prodajalca – blagajnika predvideno nižjo obračunsko osnovo plače (relativno razmerje 1,41) ni moglo vplivati na tožničino pravico do plače, kot ji je bila zagotovljena na podlagi prisilnih določb o spremembi delodajalca. Drugačna opredelitev delovnih mest in njihovo vrednotenje v obstoječem aktu o sistemizaciji v času spremembe delodajalca ne pomeni spremenjenih okoliščin, ki bi pogojevale spremembo pravic prenesenih delavcev. Do takih sprememb bi eventualno lahko prišlo šele kasneje, poslabšanje pravic zaradi drugačne ureditve le-teh v aktih delodajalca prevzemnika ob sami spremembi delodajalca pa je v nasprotju z

zmanjšati." – Senčur Peček: Aktualna vprašanja spremembe delodajalca, delavci in delodajalci, Ljubljana, št. 2-3/2010, str. 306.

določili prvega odstavka 73. člena ZDR o prehodu in varstvu pri delodajalcu prenosniku zatečenih pravic, oziroma se lahko šteje, da bi v tem primeru prišlo do poslabšanja pravic tožnice zgolj zaradi prenosa poslovalnice, v kateri je delala.

Upošteva je navedeno je na podlagi spremembe delodajalca tožnica s 23. 1. 2006 prešla k toženi stranki ne glede na sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi s pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja, kot so bile opredeljene v dotleji veljavni pogodbi o zaposlitvi pri delodajalcu prenosniku. Ker je pogodba o zaposlitvi, ki sta jo na novo sklenili tožnica in tožena stranka, določala isto delovno mesto, kot je bilo tožnici določeno v na dan prenosa veljavni pogodbi o zaposlitvi pri delodajalcu prenosniku, v tem delu nova pogodba ni bila nezakonita (čeprav se v zvezi s spremembo delodajalca z delavcem praviloma ne sklepa nova pogodba o zaposlitvi). Določba o nižjem relativnem razmerju (1,41) za obračun plače oziroma o nižji osnovni plači pri toženi stranki pa je nasprotovala prisilnim določbam o prehodu pravic in obveznosti, ki jih je imela tožnica na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku (relativno razmerje za obračun plače 1,50) in je zato sodišče ni smelo upoštevati. Zato je sodišče v tem delu na podlagi 378. člena ZPP revizijo kot neutemeljeno zavrnilo.

Glede na navedeno je sodišče na podlagi prvega odstavka 380. člena ZPP reviziji delno ugodilo in izpodbijano sodbo, v zvezi s sodbo sodišča prve stopnje, spremenilo tako, da je tožničinemu zahtevku le delno ugodilo, tako da je tožnici na delovnem mestu prodajalca – blagajnika priznalo pravico do nespremenjene obračunske osnove plače na podlagi relativnega razmerja 1,50. Hkrati je toženi stranki naložilo, da tožnici za čas od 23. 1. 2007 dalje plača razliko do plače, obračunane na podlagi navedenega relativnega razmerja, z zakonskimi zamudnimi obrestmi od zapadlosti posameznih mesečnih neto zneskov (med strankama ni bilo sporno, da je bila tožnici za prvo leto po spremembi delodajalca na podlagi aneksa k pogodbi o zaposlitvi z dne 17. 1. 2006 plača dejansko že izplačevana po relativnem razmerju 1,50).

Višji zahtevak na podlagi pogodbe o zaposlitvi pri delodajalcu prenosniku z dne 12. 6. 2004 ni bil utemeljen, saj ta pogodba v času spremembe delodajalca ni veljala in v tem času ter niti kasneje obveznosti na podlagi te pogodbe niso bile naložene toženi stranki.

**4. SKLEP VIII IPS 289/2009 Z DNE 8. 11. 2010 – REDNA ODPOVED
PZ – RAZLOG NESPOSOBNOSTI – ODLOČANJE O DELOVNIH
OMEJITVAH IZ ZDRAVSTVENIH RAZLOGOV (ZDR člen 88/1-2; ZVZD
člen 22; ZPIZ-1 člen 259; ZZVZZ člen 80, 81)**

Povzetek stališč:

Delodajalec mora pri delu upoštevati delavčevo delazmožnost, ugotovljeno na podlagi zdravstvenih pregledov v smislu določb 22. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD), na podlagi ugotovitev osebnega zdravnika oziroma odločitev imenovanega zdravnika in zdravstvene komisije o ugotovitvičasne nezmožnosti za delo in na podlagi dokončne odločbe zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Mnenje, da je potrebno tožnika z novimi izvidi napotiti na invalidsko komisijo, ni bilo podlaga obveznosti tožene stranke, da bi tožnika razporedila na drugo delovno mesto oziroma, da zgolj zaradi tega mnenja od tožnika, kolikor je bil na delu, ne bi smela zahtevati sicer pričakovanih delovnih rezultatov. Tako mnenje bi lahko bilo le podlaga za uveljavljanječasne zadržanosti z dela zaradi bolezni ali za uvedbo postopka za ugotavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja, na kar pa tožena stranka formalno ni mogla vplivati, ker ji tako zakonodaja s področja zdravstvenega varstva, kot s področja invalidskega zavarovanja tega ne omogoča.

I. Predpostavke:

Sodišče prve stopnje je ugodilo tožnikovemu tožbenemu zahtevku in ugotovilo, da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, ki jo je dne 7. 11. 2007 podala tožniku tožena stranka, nezakonita. Hkrati je ugodilo tudi zahtevku za vrnitev tožnika na delo in toženi stranki naložilo, da tožniku izplača nadomestilo plače oziroma razliko le tega. Presodilo je, da ni bil podan utemeljen odpovedni razlog, ker tožnik za delo na delovnem mestu, na katerem je tožena stranka ugotavljala nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, zaradi zdravstvenih razlogov ni bil delazmožen.

Sodišče druge stopnje je pritožbo tožene stranke zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vlaga tožena stranka revizijo zaradi bistvenih kršitev določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega

prava. Navaja, da je tudi sodišče ugotovilo, da je tožnik za svoje delo nesposoben. Zato je nelogično zaključilo, da je nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je bila tožniku podana prav iz tega razloga. Poleg tega sodišče nelogično ugotavlja, da tožena stranka ni preverjala možnosti zaposlitve tožnika na drugem ustreznem delovnem mestu, saj je tako preverjanje neuspešno opravila tako glede na lastne ugotovitve, kot glede na prejeto zdravniško spričevalo.

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je reviziji ugodilo, sodbi nižjih sodišč razveljavilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje.

III. Razlogi:

Na podlagi druge alineje prvega odstavka 88. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) je podan razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nedoseganja pričakovanih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno ali kvalitetno, ne izpolnjuje pogoje za opravljanje dela, določenih z zakonom in drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja.

Ob ugotovitvah sodišča, da je tožena stranka v času spremljanja uspešnosti tožnikovega dela upoštevala delovne omejitve, kot so za tožnika izhajale iz zdravniškega spričevala z dne 26. 6. 2007, izdanega na podlagi takratnega preventivnega zdravstvenega pregleda, je sodišče zmotno presodilo, da ni bil podan utemeljen odpovedni razlog nesposobnosti že zgolj zaradi kasnejšega mnenja istega dispanzerja z dne 24. 9. 2007, da je potrebno tožnika napotiti na invalidsko komisijo zaradi ocene preostale delovne zmožnosti (ki ga sodišče druge stopnje utemeljeno ni štelo za del zdravniškega spričevala z dne 26. 6. 2007).

Delavčevo delazmožnost z vidika njegovega zdravstvenega stanja ugotavlja v prvi vrsti njegov izbrani osebni zdravnik, v nadaljevanju in v primeru spora pa imenovani zdravnik ter zdravstvena komisija (80. in 81. člen Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ), s tem, da odsotnost z dela zaradi bolezni vsaj v začetni fazi na podlagi prvega odstavka 78. člena ZZVZZ lahko uveljavlja le zavarovanec, to je delavec. Trajne omejitve delovne zmožnosti ali izgubo le te pa v invalidskem postopku ugotavljajo organi zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, s tem, da se postopek za uveljavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja, med katere se uvršča tudi pravica do dela na drugem ustreznem delu v posledici invalidnosti III. ali II. kategorije, lahko začne na predlog delavca – zavarovanca

ali na predlog zavarovančevega osebnega zdravnika (prvi in drugi odstavek 259. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-1).

Glede na navedeno mora delodajalec pri delu upoštevati delavčevo delazmožnost, ugotovljeno na podlagi zdravstvenih pregledov v smislu določb 22. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD), na podlagi ugotovitev osebnega zdravnika oziroma odločitev imenovanega zdravnika in zdravstvene komisije o ugotovitvi začasne nezmožnosti za delo in na podlagi dokončne odločbe zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Mnenje z dne 24. 9. 2007, da je potrebno tožnika z novimi izvidi napotiti na invalidsko komisijo, tako ni bilo podlaga obveznosti tožene stranke, da bi tožnika razporedila na drugo delovno mesto oziroma, da zgolj zaradi tega mnenja od tožnika, kolikor je bil na delu, ne bi smela zahtevati sicer pričakovanih delovnih rezultatov. Tako mnenje bi lahko bilo le podlaga za uveljavljanje začasne zadržanosti z dela zaradi bolezni ali za uvedbo postopka za ugotavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja, na kar pa tožena stranka formalno ni mogla vplivati, ker ji tako zakonodaja s področja zdravstvenega varstva, kot s področja invalidskega zavarovanja tega ne omogoča (ugotovitev začasne nezmožnosti za delo bi lahko na podlagi pregleda tožnika, torej ob njegovem sodelovanju, izdal le njegov osebni zdravnik – 232. člen Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja, začetek postopka za uveljavljanje pravic iz invalidskega zavarovanja pa bi prav tako lahko predlagal le tožnik oziroma njegov osebni zdravnik, ki mu je bilo mnenje z dne 24. 9. 2007 očitno tudi vročeno). Zato je sodišče zmotno presodilo, da utemeljen razlog nesposobnosti tožnika ni bil podan že glede na podano mnenje specialistke medicine dela, prometa in športa z dne 24. 9. 2009 o potrebi po predstavitvi invalidski komisiji, oziroma, da bi že glede na to mnenje bila tožena stranka dolžna tožnika zaposliti na drugem ustreznem delovnem mestu.

Glede na ugotovljeno zmotno uporabo materialnega prava se sodišče v dosedanjem postopku sploh ni izrecno opredelilo do navedb in ugotovitev tožene stranke v sporni odpovedi pogodbe o zaposlitvi, da tožnik svojega dela vzdrževalca, kljub upoštevanju delovnih omejitev iz zdravniškega spričevala z dne 26. 6. 2007, ni opravljal pravočasno, strokovno in kvalitetno, kot se od vzdrževalca njegovega profila oziroma na njegovem delovnem mestu utemeljeno pričakuje in do navedb, da je tožena stranka neuspešno poskušala tožniku zagotoviti drugo ustrezno delo. Ker je od tega odvisna presoja obstoja utemeljenega odpovednega razloga v smislu določb drugega odstavka, v zvezi z drugo alinejo prvega odstavka 88. člena ZDR ter drugih pogojev za zakonitost odpovedi, je sodišče na podlagi dru-

gega odstavka 380. člena ZPP reviziji ugodilo in sodbi nižjih sodišč razveljavilo ter zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v novo sojenje zaradi dopolnitve postopka v nakazani smeri.

5. SODBA VIII IPS 259/2009 Z DNE 8. 11. 2010 – REDNA ODPOVED PZ ZARADI INVALIDNOSTI – ROK ZA PODAJO ODPOVEDI – KOMISIJA ZA UGOTOVITEV RAZLOGOV ZA ODPOVED (ZPIZ-1 člen 101, 102, 103; ZDR člen 88)

Povzetek stališč:

Če delodajalec zavarovancu, to je delavcu invalidu II. ali III. kategorije zaradi ugotovljene invalidnosti ali iz poslovnega razloga utemeljeno ne more zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto v smislu zgornje ureditve brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oziroma pravice do dela s skrajšanim delovnim časom, mu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delovno mesto (drugi odstavek 102. člena ZPIZ-1). Pri tem pri delodajalcu z najmanj pet zaposlenimi delavci ugotovi razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi v smislu zgornjih določb posebna komisija.

Glede na specifično ureditev prenehanja delovnega razmerja invalidu II. in III. kategorije v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti oziroma poslovnega razloga, ki vključuje tudi preverjanje možnosti zaposlitve na drugem ustreznem delovnem mestu oziroma kontrolo delodajalčeve ugotovitve s strani posebne zunanje komisije, da delavcu ne more zagotoviti ustrezne zaposlitve, je sodišče utemeljeno ugotovilo, da je bila tožena stranka kot delodajalec o razlogih za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi v teh primerih dokončno seznanjena šele ob vročitvi soglasja komisije, ki je preverila pogoje za podajo odpovedi.

I. Predpostavke:

Sodišče prve stopnje je zavrnilo tožnikov tožbeni zahtevek za ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki jo je tožniku dne 25. 10. 2007 podala tožena stranka. Hkrati je zavrnilo tudi zahtevek za priznanje pravic iz delovnega razmerja in vrnitev tožnika na delo. Ugotovilo je, da se je tožena stranka glede na tožnikovo invalidnost II. kategorije seznanila z razlogi za redno odpoved pogodbe

o zaposlitvi šele z vročitvijo odločbe pristojne komisije za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 4. 10. 2007.

Sodišče druge stopnje je tožnikovo pritožbo kot neutemeljeno zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Kljub temu, da je tožena stranka kot razlog za sporno odpoved navedla poslovni razlog, je v bistvu šlo za razlog invalidnosti. V tem primeru delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le v primeru, če delavcu zaradi ugotovljene invalidnosti ali poslovnega razloga utemeljeno ne more zagotoviti pravice do premestitve na drugo ustrezno delovno mesto. Obstoj tako opredeljenih razlogov pa ugotovi posebna komisija za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi skladno s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vloga tožnik revizijo zaradi bistvene kršitve določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava. Priznava, da je dejansko šlo za odpoved zaradi invalidnosti in vztraja, da je tožena stranka zamudila 30-dnevni subjektivni rok za odpoved, ki je pričel teči najkasneje z vročitvijo obvestila o nameravani odpovedi z dne 18. 6. 2007. Pri tem pa se sodišče tudi ni opredelilo to tožnikovih navedb, da je potekel tudi šestmesečni objektivni rok za podajo odpovedi, upošteva, da je tožnik poklicno prekvalifikacijo zaključil že 6. 3. 2006. Tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi invalidu lahko delodajalec pogodbo odpove le v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, vključno upošteva izključevalne roke iz 88. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR). V zvezi z neopredelitvijo sodišča do pritožbenih navedb o zamudi objektivnega roka za odpoved revizija sodišču očita bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena Zakona o pravdnem postopku (ZPP).

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je revizijo zavrnilo.

III. Razlogi:

Revizijski očitke bistvene kršitve določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP, ker sodišče druge stopnje ni izrecno odgovorilo na pritožbene navedbe o prekoračitvi objektivnega šestmesečnega roka za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ni utemeljen. Gre kvečjemu za relativno kršitev, ki se v obravnavanem primeru izkaže za nebistveno, ker ne vpliva na končno odločitev, saj je glede na dejanske ugotovitve nižjih sodišč materialnopravni preizkus pomena navedenega roka mogoče opraviti tudi na revizijski stopnji.

Na podlagi drugega odstavka 101. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) zavarovancu, kateremu je z dokončno odločbo priznana pravica do poklicne rehabilitacije na podlagi invalidnosti II. kategorije, delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga invalidnosti šele po uspešno končani poklicni rehabilitaciji, sočasno z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi pa mu mora ponuditi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za delo na drugem delovnem mestu skladno s pogodbo o poklicni rehabilitaciji in predpisi o delovnih razmerjih.

Če delodajalec zavarovancu, to je delavcu invalidu II. ali III. kategorije zaradi ugotovljene invalidnosti ali iz poslovnega razloga utemeljeno ne more zagotoviti pravice do premestitve na drugo delovno mesto v smislu zgornje ureditve brez ali po končani poklicni rehabilitaciji oziroma pravice do dela s skrajšanim delovnim časom, mu lahko odpove pogodbo o zaposlitvi brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delovno mesto (drugi odstavek 102. člena ZPIZ-1). Pri tem pri delodajalcu z najmanj pet zaposlenimi delavci ugotovi razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi v smislu zgornjih določb posebna komisija, sestavljena iz predstavnika Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, predstavnika Inšpektorata Republike Slovenije za delo, predstavnika Zavoda za zaposlovanje ter predstavnikov delodajalcev in sindikatov (Komisija za ugotovitev razlogov za odpoved pogodbe o zaposlitvi – prvi odstavek 103. člena ZPIZ-1). Podobno je urejena odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu tudi v 40. členu Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI).

Glede na specifično ureditev prenehanja delovnega razmerja invalidu II. in III. kategorije v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi invalidnosti oziroma poslovnega razloga, ki vključuje tudi preverjanje možnosti zaposlitve na drugem ustreznem delovnem mestu oziroma kontrolo delodajalčeve ugotovitve s strani posebne zunanje komisije, da delavcu ne more zagotoviti ustrezne zaposlitve, je sodišče utemeljeno ugotovilo, da je bila tožena stranka kot delodajalec o razlogih za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi v teh primerih dokončno seznanjena šele ob vročitvi soglasja komisije, ki je preverila pogoje za podajo odpovedi. Dejansko so šele z ugotovitvijo komisije, da delodajalec delavcu invalidu utemeljeno ne more ponuditi nove pogodbe za ustrezno zaposlitev, nastopili razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu brez ponudbe nove pogodbe o zaposlitvi v smislu določb prvega odstavka 102. člena ZPIZ-1. Brez takšne ugotovitve komisije razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalida s prenehanjem delovnega razmerja ni podan.²

² Tako tudi sodba VIII Ips 143/2008 z dne 21. 9. 2009.

Sodišče je zavrnilo tožnikov tožbeni zahtevek na podlagi naslednjih dejanskih ugotovitev:

- tožnik je bil v letu 2004 spoznan za invalida II. kategorije zaradi poklicne bolezni s pravico do poklicne rehabilitacije, ko je bil na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas zaposlen pri družbi Kruh-pecivo d.d. na delovnem mestu živilec I.;
- dne 6. 3. 2006 je uspešno zaključil poklicno rehabilitacijo za delo na delovnem mestu živilski tehnik in mu je bilo odrejeno čakanje na ustrezno delo oziroma ustrezno zaposlitev;
- zaradi statusnopravne pripojitve dotedanjega tožnikovega delodajalca k toženi stranki je tožnik z 29. 12. 2006 na podlagi spremembe delodajalca prešel na delo, oziroma so njegove pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi prešle na toženo stranko;
- ker so pri toženi stranki vsa dela povezana s pšenično moko in njenimi izdelki, za kar je bila zaradi alergijskih reakcij ugotovljena omejitev tožnikove delazmožnosti, je bilo tudi po reorganizaciji delovnih procesov v letu 2007 ugotovljeno, da tožena stranka za tožnika zaradi njegove invalidnosti nima druge ustrezne zaposlitve;
- dne 18. 6. 2007 je tožena stranka tožnika obvestila o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi in pri pristojni komisiji za ugotovitev podlag za odpoved pogodbe o zaposlitvi invalidu sprožila ustrezen postopek preverjanja pogojev za odpoved;
- dne 4. 10. 2007 je komisija soglašala z ugotovitvami, da pri toženi stranki ni pogojev za zaposlitev tožnika kot invalida na drugem ustreznem delovnem mestu.

Glede na navedene dejanske ugotovitve in navedeno pravno ureditev odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu invalidu zaradi invalidnosti in poslovnega razloga je sodišče utemeljeno presodilo, da sporna odpoved pogodbe o zaposlitvi, tožniku podana 25. 10. 2007, ni bila prepozna in iz tega razloga nezakonita.

6. SODBA VIII IPS 84/2009 Z DNE 7. 12. 2010 – IZREDNA ODPOVED DELAVCA – ODŠKODNINA ZARADI KRŠITVE KONKURENČNE PREPOVEDI – ODPOVEDNI ROK (ZDR člen 37, 81/3, 112, 182, 204/3)

Povzetek stališč:

Zoper delavčevo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (prvi odstavek 81. člena ZDR) in zoper njegovo izredno odpoved (tretji odstavek 81. člena in prvi

odstavek 112. člena ZDR) zakon ne predvideva sodnega varstva, tako da bi lahko tudi delodajalec v posebnem postopku uveljavljal nezakonitost takšne odpovedi. Sodno varstvo po tretjem odstavku 204. člena ZDR je predvideno le v korist delavca, to je v primeru delodajalčeve redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi

Ni podlage za to, da bi delodajalec sam presodil, da je delavec pri izredni odpovedi prekorajil rok za odpoved, da ni izvedel predhodnega postopka pred odpovedjo oziroma, da odpovedni razlogi ne obstajajo in da bi po takšni presoji izredno odpoved preoblikoval v redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Ker je tožencu delovno razmerje torej dejansko prenehalo s z dnem podaje izredne odpovedi oziroma so takrat nastopili vsi učinki izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca, od takrat dalje tožencu ni mogoče očitati kršitve konkurenčne prepovedi. Konkurenčna prepoved v skladu s 37. členom ZDR in 9. členom pogodbe o zaposlitvi toženca tega veže le v času trajanja delovnega razmerja.

Zakonitost oziroma utemeljenost izredne odpovedi se lahko ugotavlja le posredno – v zvezi s presojo utemeljenosti zahtevka delavca za odpravnino in odškodnino po drugem odstavku 112. člena ZDR oziroma zahtevka delodajalca za plačilo odškodnine za škodo, ki mu je nastala zaradi izredne odpovedi in takojšnjega prenehanja dela delavca.

Pavšalna odškodnina je predvidena le v primeru ravnanja v nasprotju s konkurenčno klavzulo in ne v primeru kršitve konkurenčne prepovedi ali celo poslovne tajnosti. Konkurenčna klavzula med strankama kljub določitvi v pogodbi o zaposlitvi ne velja, če ne vsebuje denarnega nadomestila za spoštovanje te klavzule.

I. Predpostavke:

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevk tožeče stranke (delodajalca), da ji je toženec dolžan plačati odškodnino v skupnem znesku 20.864,63 EUR z zakonskimi zamudnimi obrestmi od posameznih zneskov in datumov zapadlosti. Ugotovilo je, da je toženec (delavec) dne 13. 1. 2006 izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi. To odpoved je bil delodajalec dolžan upoštevati in jo ne obravnavati kot redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ker je zaradi izredne odpovedi toženca temu delovno razmerje prenehalo s samo odpovedjo, tožeča stranka ni upravičena do pavšalno določene odškodnine zaradi tega, ker naj bi toženec od 23. 1. - 27. 1.

2006 (torej že po prenehanju delovnega razmerja) kršil konkurenčno prepoved. Toženca ne zavezuje niti določba o plačilu pavšalne odškodnine v konkurenčni klavzuli. Ta klavzula v pogodbi o zaposlitvi med strankami ne velja, ker ne določa denarnega nadomestila za spoštovanje klavzule.

Sodišče druge stopnje je pritožbo tožeče stranke zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožeča stranka vložila revizijo, v kateri „vztraja pri že podanih pritožbenih izvajanjih“ ter v nadaljevanju poudarja, da je za odločitev o zahtevku bistvena presoja zakonitosti izredne odpovedi toženca. V kolikor odpoved ni bila zakonita, je tožencu delovno razmerje prenehalo šele s 13. 2. 2006. Ker se sodišče prve stopnje o zakonitosti ni izjasnilo, je zagrešilo absolutno bistveno kršitev določb postopka, drugostopenjsko sodišče pa je te očitke zavrnilo zgolj z navedbo, da je ključnega pomena le to, ali je bila kršitev storjena v času delovnega razmerja. Sodišče druge stopnje je navedlo, da delodajalec lahko zahteva presojo zakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če mu je zaradi odpovedi nastala škoda. Glede na takšno stališče bi bilo treba zahtevku ugoditi, saj tožeča stranka uveljavlja prav plačilo odškodnine, za katero je izkazala vse predpostavke odškodninske obveznosti.

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je revizijo zavrnilo:

III. Razlogi:

Zoper delavčevo redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (prvi odstavek 81. člena ZDR) in zoper njegovo izredno odpoved (tretji odstavek 81. člena in prvi odstavek 112. člena ZDR) zakon ne predvideva sodnega varstva, tako da bi lahko tudi delodajalec v posebnem postopku uveljavljal nezakonitost takšne odpovedi. Sodno varstvo po tretjem odstavku 204. člena ZDR je predvideno le v korist delavca, to je v primeru delodajalčeve redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi (enako v odločbah VIII Ips 136/2006, 38/2007, 178/2007, itd.). Zato je s strani delavcev podano odpoved pogodbe o zaposlitvi treba upoštevati tako, kot je bila podana. Ni podlage za to, da bi delodajalec sam presodil, da je delavec pri izredni odpovedi prekorščil rok za odpoved, da ni izvedel predhodnega postopka pred odpovedjo oziroma, da odpovedni razlogi ne obstajajo in da bi po takšni presoji izredno odpoved preoblikoval v redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Toženčeva izredna odpoved z dne 12. 1. 2006, ki jo je tožeča stranka (delodajalec) prejel

naslednjega dne, je tudi dovolj jasna in določna – gre za izredno odpoved po 112. členu ZDR. Zato bi mu morala tožeča stranka na podlagi te odpovedi tudi takoj zaključiti delovno knjižico.

Ker je tožencu delovno razmerje torej dejansko prenehalo s 13. 1. 2006 oziroma so takrat nastopili vsi učinki izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca (ne glede na kasnejše postopanje tožeče stranke, ki se s tem ni strinjala) od takrat dalje tožencu ni mogoče očitati kršitve konkurenčne prepovedi (v času od 23. 1. – 27. 1. 2006). Konkurenčna prepoved v skladu s 37. členom ZDR in 9. členom pogodbe o zaposlitvi toženca tega veže le v času trajanja delovnega razmerja. Že zaradi navedenega ni pravne podlage za to, da bi tožeča stranka kot delodajalec od toženca – delavca lahko zahtevala povrnitev škode zaradi kršitve konkurenčne prepovedi.

Tožeča stranka napačno razlaga izpodbijano sodbo v zvezi z možnostjo uveljavljanja odškodnine za škodo, ki lahko nastane delodajalcu zaradi tega, ker za izredno odpoved morda niso izpolnjeni zakonski pogoji, itd., delavec pa takoj po izredni odpovedi preneha z delom. Dejstvo izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca po 112. členu ZDR namreč samo po sebi še ne pomeni, da je izredna odpoved podana v skladu s to določbo in drugimi določbami ZDR in da ima delavec zgolj zaradi izredne odpovedi pravico tudi do odpravnine in do odškodnine po drugem odstavku 112. člena ZDR. To tudi ne pomeni, da zaradi izredne odpovedi delavca v nasprotju z določbami ZDR delodajalec proti njemu ne bi mogel uveljavljati odškodninskega zahtevka po prvem odstavku 182. člena ZDR. Zakonitost oziroma utemeljenost izredne odpovedi se torej lahko ugotavlja le posredno – v zvezi s presojo utemeljenosti zahtevka delavca za odpravnino in odškodnino po drugem odstavku 112. člena ZDR oziroma zahtevka delodajalca za plačilo odškodnine za škodo, ki mu je nastala zaradi izredne odpovedi in takojšnjega prenehanja dela delavca.

Tožeča stranka takšne odškodnine od toženca ne zahteva, temveč uveljavlja za vsako od domnevnih kršitev konkurenčne prepovedi pavšalno odškodnino v znesku 10.432,32 EUR oziroma skupaj 20.864,64 EUR. Pri tem tudi možnost uveljavljanja takšne odškodnine tolmači napačno. Meni namreč, da odškodnino v navedenem pavšalnem znesku lahko zahteva v primeru kršitve konkurenčne prepovedi, kar pa ni v skladu z 9. členom pogodbe o zaposlitvi toženca. Po tej določbi je pavšalna odškodnina predvidena le v primeru ravnanja v nasprotju s konkurenčno klavzulo in ne v primeru kršitve konkurenčne prepovedi ali celo poslovne tajnosti (ki je prav tako določena v 9. členu pogodbe o zaposlitvi toženca).

Določba 9. člena pogodbe je jasna. Revizijsko sodišče se pridružuje tudi presoji sodišč druge in prve stopnje o tem, da konkurenčna klavzula med strankama, kljub določitvi v pogodbi o zaposlitvi toženca, ne velja, saj ne vsebuje denarnega nadomestila za spoštovanje te klavzule (tretji odstavek 39. člena ZDR).

7. SODBA VIII IPS 178/2009 Z DNE 28. 9. 2010 – IZREDNA ODPOVED DELAVCA – PRAVICA DO DENARNEGA NADOMESTILA MED BREZPOSELNOSTJO (ZDR člen 112; ZZZPB člen 19)

Povzetek stališč:

Delavcu v primeru izredne odpovedi po 112. členu ZDR pripada tudi denarno nadomestilo med brezposelnostjo. Vendar pa vsaka odpoved delavca, ki je sicer opredeljena (naslovljena) kot izredna odpoved, ne predstavlja izredne odpovedi po 112. členu ZDR. Po tej zakonski določbi je takšna le odpoved v točno določenih primerih in po ustreznem predhodnem postopku pred odpovedjo - delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo.

Izredna odpoved brez ustreznega predhodnega postopka oziroma mimo zakonsko opredeljenih primerov, ni izredna odpoved po določbah 112. člena ZDR, temveč jo je glede posledic mogoče obravnavati le kot redno odpoved delavca. Za tak primer odpovedi pa 19. člen ZZZPB izrecno izključuje pravico do denarnega nadomestila.

I. Predpostavke:

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevek tožnika za odpravo odločb tožene stranke (Zavoda za zaposlovanje) z dne 2. 2. 2007 in 26. 3. 2007 ter zahtevek za priznanje pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, in sicer od dneva prenehanja delovnega razmerja pri družbi V. d. o. o.. Ugotovilo je, da tožnik pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki jo je podal 17. 11. 2006, ni spoštoval določbe 112. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR), saj o kršitvah, ki jih je očital svojemu delodajalcu, predhodno ni pisno obvestil inšpektorja za delo, temveč se je k temu prišel le pozanimat, kakšne so njegove pravice v zvezi z omejitvami dela na podlagi odločbe o njegovi invalidnosti.

Sodišče druge stopnje je tožnikovo pritožbo zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožnik vložil revizijo, v kateri uveljavlja revizijski razlog bistvene kršitve določb postopka po 14. točki drugega odstavka 339. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 26/99 in nadalj.) in zmotno uporabo materialnega prava. Navaja, da je kljub formalno zapisanemu opisu del in nalog s strani delodajalca moral opravljati tudi druga dela in naloge, ki jih fizično ni bil zmožen opravljati. Formalno je delodajalec izpolnjeval svoje obveznosti v celoti, v praksi pa je prihajalo do hudih razhajanj. Njegovo zdravstveno stanje se je slabšalo. Delodajalca je s tem večkrat ustno seznanil in mu povedal, da se bo oglasil pri inšpektorju. Sledil je pisni opomin, obisk pri inšpektorju ter izredna odpoved. Tožnik meni, da je v zadevi prišlo do zmotno ugotovljenega dejanskega stanja, v posledici tega pa do zmotne uporabe materialnega prava. Sodišči druge in prve stopnje sta tudi preveč formalno tolmačili določbo 112. člena ZDR, saj je bistvo te določbe v tem, da delodajalec delavcu ne zagotavlja ustreznega dela, ki bi ga bil delavec zmožen in sposoben opravljati. Inšpektor za delo ni izrabil vseh svojih pristojnosti in možnosti, da bi tožniku ustrezno pomagal, največji problem pa je nastal zato, ker njegove ustne prijave ni zavedel v zapisnik, čeprav bi to moral storiti. Vrhovnemu sodišču predlaga, „da preveri“ utemeljenost njegovih navedb v zvezi z zatrjevanimi bistvenimi kršitvami določb postopka, ki jih je izpostavil že v pritožbi zoper sodbo sodišča prve stopnje, predvsem pa naj preveri dejansko stanje v identični zadevi, v kateri je tožena stranka odločila drugače. Zatrjuje neenakopravno obravnavanje.

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je revizijo zavrnilo.

III. Razlogi:

Iz dokaznih zaključkov sodišča druge stopnje izhaja, da je tožnik izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi po tem, ko se je obrnil na delodajalca z zahtevo, naj ga razporedi na drugo zdravstvenemu stanju ustrezno delovno mesto, ki ne bo fizične narave in pri katerem bo lahko opravljal delo več ali manj v sedečem položaju in brez uporabe kakršnegakoli orodja. Ta zahteva ne ustreza tožnikovim omejitvam dela po invalidski odločbi. Tožnik pred izredno odpovedjo o domnevni kršitvi tudi ni predhodno pisno niti ustno obvestil inšpektorja za delo.

V času tožnikove odpovedi pogodbe o zaposlitvi je primere prenehanja pogodbe o zaposlitvi, v katerih zavarovanci ne morejo uveljavljati pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, določal 19. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB, Ur. l. RS, št. 5/91 in nadalj.). Med temi primeri ni izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca po 112. členu ZDR (oziroma izredne odpovedi delavca v nasprotju s to določbo). Ob takšni ureditvi torej delavcu v primeru izredne odpovedi po 112. členu ZDR pripada tudi denarno nadomestilo med brezposelnostjo. Vendar pa vsaka odpoved delavca, ki je sicer opredeljena (naslovljena) kot izredna odpoved, ne predstavlja izredne odpovedi po 112. členu ZDR. Po tej zakonski določbi je takšna le odpoved v točno določenih primerih in po ustreznem predhodnem postopku pred odpovedjo - delavec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo. Izredna odpoved brez ustreznega predhodnega postopka oziroma mimo zakonsko opredeljenih primerov, ni izredna odpoved po navedeni določbi, temveč jo je glede posledic mogoče obravnavati le kot redno odpoved delavca. Za tak primer odpovedi pa 19. člen ZZZPB izrecno izključuje pravico do denarnega nadomestila. Tudi ZDR v 2. odstavku 112. člena določa, da ima delavec pravico do odpravnine in odškodnine le v primeru izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca zaradi ravnanj delodajalca, ki so izrecno opredeljena v prejšnjem odstavku, sicer pa ne.

Tožnik o konkretni kršitvi ni pisno obvestil inšpektorja in ni dokazal, da je šlo dejansko za enega od zakonsko določenih primerov kršitev, v katerih lahko izredno odpove pogodbo. Iz dokaznih zaključkov ne izhaja, da mu delodajalec ni zagotavljal varnosti in zdravja pri delu in da je tožnik od delodajalca predhodno zahteval (glej zadnji opomin) odpravo grozeče neposredne in neizogibne nevarnosti za življenje in zdravje - kot je opredelitev primera za izredno odpoved iz pete alineje prvega odstavka 112. člena ZDR, ki bi v tej zadevi sploh lahko prišel v poštev. Zato ni mogoče šteti, da je šlo za primer izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi po 112. členu ZDR, torej tožniku ne pripada denarno nadomestilo za primer brezposelnosti.

8. SODBA VIII IPS 79/2009 Z DNE 26.10. 2010 – ODPOVED PZ, SKLENJENE NA PODLAGI PRAVNOMOČNE SODNE ODLOČBE O VRNITVI DELAVCA NA DELO (ZDR člen 75-7; OZ člen 39)

Povzetek stališč:

Pravna podlaga je za vsako pogodbeno obveznost (tudi za pogodbo o zaposlitvi) na podlagi 39. člena Obligacijskega zakonika (OZ) pomemben sestavni del pogodbe. Od nje je namreč odvisen obstoj (veljavnost) pogodbe tudi po tem, ko je bila pogodba pravnoveljavno sklenjena in realizirana. V primeru, da ni podlage, je pogodba nična (četrti odstavek 39. člena OZ). Tudi kadar pravna podlaga kasneje odpade, pogodba preneha veljati.

Ob dejanski ugotovitvi, da je bila podlaga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi izključno izvršitev pravnomočne sodbe, ta podlaga pa je z odločitvijo Vrhovnega sodišča odpadla, je pravilna presoja sodišča druge stopnje, da je tožnici delovno razmerje zakonito prenehalo. Res ni šlo za odpoved pogodbe zaradi enega od razlogov, ki jih izrecno določa ZDR, toda zaradi odpadle pravne podlage je pogodba o zaposlitvi prenehala veljati v skladu s sedmo alinejo 75. člena ZDR, v zvezi s 13. členom ZDR in OZ.

I. Predpostavke:

Tožnici je v letu 2000 prenehalo delovno razmerje kot trajno presežni delavki. Tožnica v sodnem sporu ni uspela, pri čemer je sodišče prve stopnje zavrnilo zahtevek za razveljavitev odločitev tožene stranke o prenehanju delovnega razmerja in tudi zahtevek za reintegracijo. Sodišče druge stopnje je na pritožbo tožnice ugodilo tožbenemu zahtevku (sodba Pdp 1854/2004 z dne 11. 5. 2006), Vrhovno sodišča pa je ugodilo reviziji tožene stranke in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje.

Na podlagi zgoraj navedene pravnomočne sodbe Pdp 1854/2004 je tožena stranka tožnico pozvala nazaj na delo in sta stranki dne 16. 10. 2006 sklenili novo pogodbo o zaposlitvi. Po prejemu sodbe Vrhovnega sodišča pa je tožena stranka izdala ugotovitveni sklep o prenehanju delovnega razmerja tožnice z dnem 22. 6. 2007, ker naj bi odpadla pravna podlaga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi z dne 16. 10. 2006.

Sodišče prve stopnje je ugotovilo nezakonitost „odpovedi pogodbe o zaposlitvi z dne 22. 6. 2007“ ter ugodilo reintegracijskemu in reparacijskim zahtevkom.

Presodilo je, da za izdajo sklepa z dne 22. 6. 2007 ni bilo nobene pravne podlage. Pogodba o zaposlitvi lahko preneha le v primerih in na način, ki ga določa zakon. Izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi zaradi bistvene in opravičljive zmote bi tožena stranka lahko uveljavljala le na način, predpisan v 12. in 14. členu ZDR.

Sodišče druge stopnje je pritožbi tožene stranke ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je tožbeni zahtevek zavrnilo. Navedlo je, da je sodišče prve stopnje napačno zaključilo, da bi morala tožena stranka uveljavljati izpodbojnost pogodbe o zaposlitvi zaradi svoje zmote glede obveznosti za sklenitev pogodbe s tožnico. Ob sklenitvi pogodbe dne 16. 10. 2006 niso bile podane napake volje, saj je tožena stranka pogodbo sklenila izključno zato, ker ji je bilo to naloženo s pravnomočno sodbo. Z odločitvijo Vrhovnega sodišča je odpadel pravni temelj za sklenitev te pogodbe, zato je tožena stranka utemeljeno ugotovila, da je zaradi tega tožnici prenehalo delovno razmerje. Taka odločitev naj bi bila tudi v skladu z načelom pravičnosti.

Zoper pravnomočno drugostopno sodbo vlaga tožnica revizijo „iz vseh revizijskih razlogov“. Navaja, da toženec na podlagi pravnomočne sodbe Pdp 1854/2004 tožnice ni pozval nazaj na delo po pogodbi o zaposlitvi z dne 3. 4. 1995. Tožnici je dal v podpis novo pogodbo z dne 16. 10. 2006, na podlagi katere je bila zaposlena do 22. 6. 2007. To pogodbo je tožena stranka odpovedala mimo postopkov, ki jih za odpoved določa ZDR. Po mnenju tožnice se tožena stranka ne more sklicevati na to, da je bila sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča pravna podlaga za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi. Sklenitev nove pogodbe kaže tudi na potrebo po delavcih tožničinega profila. Sodišče je storilo tudi bistveno kršitev določb pravnega postopka iz 15. točke drugega odstavka 339. člena ZPP s tem, ko se je postavilo na stališče, da je tožena stranka sklenila pogodbo o zaposlitvi s tožnico zato, da bi realizirala pravnomočno sodbo, saj ji ta kaj takega ni nalagala. (Nova) pogodba o zaposlitvi ni nična, lahko je le izpodbojna.

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je revizijo zavrnilo.

III. Razlogi:

S tem, ko je Vrhovno sodišče spremenilo pravnomočno ugodilno sodbo sodišča druge stopnje in potrdilo zavrnilno sodbo sodišča prve stopnje, je razveljavilo tudi vse pravne in dejanske posledice pravnomočne sodbe. V spornem primeru

to pomeni oživitve dokončnega sklepa tožene stranke o prenehanju delovnega razmerja tožnici: tožnici je delovno razmerje na podlagi te odločitve delodajalca (zakonito) prenehalo.

Zaradi oživitve dokončnega sklepa o prenehanju delovnega razmerja tudi ni bilo pravne podlage, da bi tožnica imela status delavke v delovnem razmerju in pravice iz delovnega razmerja. To ne more veljati le za čas, ko je tožena stranka na podlagi pravnomočne sodne odločbe tožnici vzpostavila delovno razmerje. V času do ponovne odjave iz delovnega razmerja je bila tožnica namreč dejansko v delovnem razmerju na podlagi podpisane pogodbe o zaposlitvi in ji ni mogoče vzeti pravic iz tega razmerja.

Vzpostavitev delovnega razmerja tožnici ni bila brez pravne podlage. Temeljila je na pravnomočni sodbi, ki je toženi stranki nalagala reintegracijo tožnice. Ta pravna podlaga ob sami sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi tudi (še) ni bila nedopustna, predvsem pa ni mogoče govoriti, da je bila tožena stranka v bistveni in opravičljivi zmoti (46. člen OZ). Jasno je bilo, da je bila dolžna upoštevati in izvršiti pravnomočno sodbo o reintegraciji tožnice. Reintegracija pomeni restitucijo, torej vzpostavitev stanja, kakršno bi bilo, če nezakonitega ravnanja delodajalca ne bi bilo. Praviloma bo to pomenilo, da ostane v veljavi zadnja veljavna razporeditev delavca oziroma pogodba o zaposlitvi. Zato nova razporeditev ali sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi praviloma ni potrebna. V obravnavanem primeru pa sta stranki sklenili novo pogodbo o zaposlitvi zato, ker reintegracija na prejšnje delovno mesto zaradi njegove ukinitve ni bila mogoča.

Pravna podlaga je za vsako pogodbeno obveznost (tudi za pogodbo o zaposlitvi) na podlagi 39. člena Obligacijskega zakonika (Uradni list RS, št. 83/2001 - OZ) pomemben sestavni del pogodbe. Od nje je namreč odvisen obstoj (veljavnost) pogodbe tudi po tem, ko je bila pogodba pravnoveljavno sklenjena in realizirana. V primeru, da ni podlage, je pogodba nična (četrti odstavek 39. člena OZ). Tudi kadar pravna podlaga kasneje odpade, pogodba preneha veljati.

Glede sklepanja, veljavnosti, prenehanja in drugih vprašanj pogodbe o zaposlitvi se smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, če ni z ZDR (ali drugim posebnim zakonom) drugače določeno (prvi odstavek 11. člena ZDR). Splošna pravila civilnega prava ureja OZ, medtem ko ZDR (v 12. in 13. členu) posebej glede posledic in uveljavljanja ničnosti dejansko nima drugačnih določb. To pa pomeni, da lahko v skladu s sedmo alinejo 75. člena ZDR pogodba o zaposlitvi preneha veljati tudi v primerih, ko sodišče ugotovi ničnost pogodbe o zaposlitvi.

Ob dejanski ugotovitvi, da je bila podlaga za sklenitev pogodbe o zaposlitvi z dne 16. 10. 2006 izključno izvršitev pravnomočne sodbe Pdp 1854/2004, ta podlaga pa je z odločitvijo Vrhovnega sodišča (sodba VIII Ips 358/2006) odpadla, je pravilna presoja sodišča druge stopnje, da je tožnici delovno razmerje zakonito prenehalo. Res ni šlo za odpoved pogodbe zaradi enega od razlogov, ki jih izrecno določa ZDR, toda zaradi odpadle pravne podlage je pogodba o zaposlitvi prenehala veljati v skladu s sedmo alinejo 75. člena ZDR, v zvezi s 13. členom ZDR in OZ. To pa ima za posledico tudi prenehanje delovnega razmerja.

Položaj tožnice je enak, kot bi bil v primeru, če zaradi reintegracije, torej vzpostavitve delovnega razmerja na podlagi (nezakonito) odpovedane pogodbe o zaposlitvi, ne bi bila sklenjena nova pogodba. V takem primeru ima kasnejša odločitev, da odpoved ni bila nezakonita, za posledico „oživitev“ odpovedi. Tudi v tem primeru je kasneje odpadla pravna podlaga za ponovno vzpostavitev delovnega razmerja (tako na primer sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 26/2006).

9. SKLEP VIII IPS 65/2009 Z DNE 26. 10. 2010 – IZREDNA ODPOVED – VRNITEV DELAVCA NA DELO – RAZUMNI ROK (ZDR člen 31, 32, 83/2, 111/1-2)

Povzetek stališč:

V določenih primerih ne bi bilo upravičeno pričakovati od delavca, da nastopi delo pri prejšnjem delodajalcu takoj, ko ga ta pozove na delo, če ima v trenutku poziva nadomestno zaposlitev, ki je ne more nemudoma prekiniti brez škode zase ali za tretje osebe. To velja tudi za delavca, ki je v času nezakonitega prenehanja delovnega razmerja registriral dejavnost samostojnega podjetnika. Delodajalec mora to okoliščino na strani delavca upoštevati in mu omogočiti razumen rok, v katerem bo lahko pred ponovnim nastopom dela pri njem zaključil svoje obveznosti. Vendar je po drugi strani tudi delavec dolžan storiti vse, da se čim prej vrne na delo, brez nepotrebne in neupravičenega odlašanja in da o tem delodajalca nemudoma obvesti.

I. Predpostavke:

Sodišče prve stopnje je ugodilo tožbenemu zahtevku in ugotovilo, da je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi z dne 3. 8. 2007 nezakonita in da na njeni pod-

lagi pogodba o zaposlitvi med strankama ni prenehala. Ugodilo je tožnikovemu reintegracijskemu zahtevku ter toženi stranki naložilo, da je dolžna tožniku priznati vse pravice iz dela, vključno s plačo, ki bi jo prejel, če bi delal, z zakonskimi zamudnimi obrestmi od vsakokratne dospelosti posameznega zneska v plačilo, od 18. 7. 2007 do 9. 8. 2007 pa nadomestilo v višini polovice povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

Sodišče druge stopnje je ugodilo pritožbi tožene stranke in sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je zavrnilo tožbeni zahtevek.

Tožeča stranka je zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vložila revizijo iz vseh razlogov po 370. členu Zakona o pravnem postopku (ZPP). Sodišče je zmotno uporabilo materialno pravo saj ni upoštevalo dejstva, da se je tožnik takoj po pozivu na delo na podlagi pravnomošne sodne odločbe zglašil na delo pri toženi stranki, vendar pa dela ni začel opravljati zato, ker je v tem času opravljal delo samostojnega podjetnika. Razumljivo je, da se delavec v primeru poziva na delo po zaključku delovnega spora, na delu ne more takoj zglašiti zaradi obveznosti, ki jih je medtem prevzel. Sodišče druge stopnje je tudi bistveno kršilo določbe ZPP, saj sodba nima razlogov o odločilnih dejstvih, t.j. da tožnik v času odklonitve dela ni imel statusa nezaposlene osebe. Sodišče je zmotno uporabilo materialno pravo tudi z ugotovitvijo, da je tožena stranka izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi podala pravočasno, saj 15-dnevni rok za podajo odpovedi ne začne teči z dnem prejetega pisnega zagovora, če so ta dejstva delodajalcu znana že pred tem.

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je reviziji ugodilo, razveljavilo izpodbijano sodbo in zadevo vrnilo sodišču druge stopnje v novo sojenje.

III. Razlogi:

Revizijska navedba, da je sodišče zmotno uporabilo materialno pravo, ko je ugotovilo, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi podana pravočasno, ni utemeljena. Po določbi drugega odstavka 110. člena ZDR mora izredno odpoved delodajalec podati najkasneje v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. Revizijsko sodišče je že večkrat zavzelo stališče, da je vprašanje, kdaj se delodajalec seznanil z razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi dejansko vprašanje, pri čemer je lahko z razlogom seznanjen takoj, ko ta dejansko nastane, lahko

pa se z njim seznanil kasneje vse do zagovora delavca, ki je predviden po določbi drugega odstavka 83. člena ZDR. Zagovor je torej zadnji možen čas, da se delodajalec seznanil z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved.³ Po ugotovitvah nižjih sodišč, se je delodajalec s tem razlogom seznanil s prejemom tožnikovega pisnega zagovora na dan 23. 7. 2007. Zaključek sodišča o dejanskem vprašanju pa ne more biti predmet revizijske presoje, saj revizije ni mogoče vložiti zaradi zmotne ali nepopolne ugotovitve dejanskega stanja (tretji odstavek 370. člena ZPP).⁴

Sodišče prve stopnje je svojo odločitev (ugoditev zahtevku) utemeljilo s tem, da tožnik ob pozivu tožene stranke na delo, nadomestne zaposlitve (dejavnosti s.p.) ni mogel nenadoma prekiniti v škodo svojega premoženja, zaradi česar ga ne morejo prizadeti posledice izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V teh okoliščinah dejstvo, da tožnik ni hotel prevzeti delovnih sredstev in pričeti opravljati dela, da je zapustil prostore tožene stranke in se na delo do 18. 7. 2007 ni več vrnil ni resen in utemeljen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, čeprav bi sicer v drugačnih okoliščinah to lahko predstavljalo hujšo kršitev delovnih obveznosti.

Sodišče druge stopnje je spremembo sodbe sodišča prve stopnje (tako da je zahtevek zavrnilo) utemeljilo na ugotovitvah, da je tožnik kršil 31. in 32. člen ZDR najmanj iz hude malomarnosti, saj njegovo ravnanje, ko se je na poziv na delo sicer zgasil, vendar dela ni nastopil in se niti v osmih dneh pri toženi stranki ni več zgasil, odstopa od ravnanja povprečno skrbnega delavca, kar predstavlja resen in utemeljen razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ob tem pa se sodišče ni opredelilo do dejstva, da je tožnik v času, ko ga je tožena stranka pozvala na delo, opravljal dejavnost kot samostojni podjetnik. Glede na to, da sodba sodišča prve stopnje temelji prav na upoštevanju tega dejstva (ki ga je tožeča stranka ves čas postopka zatrjevala in izkazovala), gre brez dvoma za odločilno dejstvo, do katerega bi se moralo sodišče druge stopnje v obrazložitvi svoje odločitve, opredeliti.

Glede na navedeno, je podana bistvena kršitev določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena ZPP. Zato je sodišče na podlagi druge-

³ Primerjaj Sklep VIII Ips 227/2006

⁴ Prim. Sodbe VS RS VIII Ips 82/2007 z dne 26. 6. 2007, VIII Ips 18/2008 z dne 5. 10. 2009, VIII Ips 30/2008 z dne 17. 11. 2009

ga odstavka 379. člena ZPP reviziji ugodilo in izpodbijano sodbo razveljavilo ter zadevo vrnilo sodišču druge stopnje v novo sojenje.

V ponovljenem postopku se bo moralo sodišče druge stopnje opredeliti do dejstva, da je tožnik opravljal dejavnost samostojnega podjetnika in presoditi ali zaradi te okoliščine upravičeno ni mogel nastopiti dela takrat, ko ga je tožena stranka na delo pozvala oz. do izdaje prepovedi opravljanja dela. V določenih primerih ne bi bilo upravičeno pričakovati od delavca, da nastopi delo pri prejšnjem delodajalcu takoj, ko ga ta pozove na delo, če ima v trenutku poziva nadomestno zaposlitev, ki je ne more nemudoma prekiniti brez škode zase ali za tretje osebe. To velja tudi za delavca, ki je v času nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, registriral dejavnost samostojnega podjetnika. Delodajalec mora to okoliščino na strani delavca upoštevati in mu omogočiti razumen rok, v katerem bo lahko pred ponovnim nastopom dela pri njem zaključil svoje obveznosti. Vendar je po drugi strani tudi delavec dolžan storiti vse, da se čim prej vrne na delo, brez nepotrebnega in neupravičenega odlašanja in da o tem delodajalca nemudoma obvesti.

10. SKLEP VIII IPS 404/2008 Z DNE 12.1.2010 – PRENEHANJE PZ – ROK ZA VLOŽITEV TOŽBE – ZAČETEK TEKA ROKA (ZDR člen 204/3)

Povzetek stališč:

Za začetek teka 30-dnevnega roka za tožbo iz tretjega odstavka 204. člena ZDR je pomembno zgolj določno obvestilo oziroma védenje delavca, da mu delodajalec prekinja pogodbo o zaposlitvi. Ali gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi ali za druge načine prenehanja le-te, za začetek teka roka za tožbo ni bistveno.

Rok za vložitev tožbe iz tretjega odstavka 204. člena ZDR je prekluzivnega značaja in začne teči, ko je delavec nedvoumno, jasno in določno obveščen o odpovedi oziroma prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, ki pomeni tudi prenehanje delovnega razmerja. Glede na zahtevo po pisnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi (prvi odstavek 86. člena ZDR) bo rok za tožbo praviloma začel teči z vročitvijo pisne listine o odpovedi oziroma prenehanju pogodbe o zaposlitvi, lahko pa tudi na podlagi ustnih izjav ali konkludentnih ravnanj delodajalca, ki ne bodo dopuščala nobenega dvoma, da delodajalec z delavcem prekinja pogodbo o zaposlitvi.

Ob dejstvu, da je bil tožnik določno obveščen o odpovedi PZ oziroma prenehanju delovnega razmerja, so vse njegove navedbe v zvezi z razlogi in načinom prenehanja njegove pogodbe o zaposlitvi, pristojnostjo nadzornega sveta ter naknadnim ugotovitvenim sklepom o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi in plačilu odpravnine, za odločitev o pravočasnosti vložitve tožbe pravno nepomembne.

I. Predpostavke:

Sodišče prve stopnje je kot prepozno zavrglo tožnikovo tožbo, vloženo dne 8. 3. 2007, v kateri je zahteval ugotovitev nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma ugotovitev nezakonnosti prenehanja delovnega razmerja pri toženi stranki z 31. 1. 2007. Ugotovilo je, da je tožnik zvedel za prenehanje delovnega razmerja z navedenim datumom najkasneje 27. 12. 2006, ko je podpisal sporazum o plačilu odpravnine, iz katerega izhaja, da mu delovno razmerje preneha 31. 1. 2007. Zato je bila tožba vložena po izteku 30-dnevnega prekluzivnega roka iz tretjega odstavka 204. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR).

Sodišče druge stopnje je zavrnilo tožnikovo pritožbo in potrdilo sklep sodišča prve stopnje.

Zoper pravnomočni sklep sodišča druge stopnje vloga tožnik revizijo in se v njej sklicuje na revizijska razloga bistvene kršitve določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava. Navaja, da se pritožbeno sodišče neutemeljeno ni opredelilo do pritožbenih navedb, oziroma je takšno opredelitev s pavšalno navedbo, da navedbe pritožbe niso bistvene, izrecno odklonilo. Navaja, da so tudi za tek roka za tožbo bistvene ugotovitve, za kakšno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca v posameznem primeru gre. Ker teh ugotovitev v izpodbijanem sklepu ni, gre za bistveno kršitev določb pravnega postopka iz 14. točke drugega odstavka 339. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP). Izpodbijanemu sklepu očita tudi siceršnja nejasnost. Vztraja, da je šlo za odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca in ne za kak drug način prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Za odpoved pogodbe o zaposlitvi ni bil pristojen nadzorni svet tožene stranke, ki je bil pristojen le za razrešitev tožnika s funkcije direktorja. Pravno veljavno odločitev predstavlja le sklep nove uprave z dne 31. 1. 2007, ki je po vsebini edini predstavljal odločitev o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi in je bil tožniku vročen 12. 2. 2007. Zato bi moralo sodišče upoštevati, da je bila tožba z dne 8. 3. 2007 vložena pravočasno.

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je revizijo zavrnilo.

III. Razlogi:

Na podlagi tretjega odstavka 204. člena ZDR lahko delavec pred pristojnim delovnim sodiščem zahteva ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od dneva vročitve, oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice.

Navedeni rok za vložitev tožbe je prekluzivnega značaja in ob gornji opredelitvi začne teči, ko je delavec nedvoumno, jasno in določno obveščen o odpovedi oziroma prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, ki pomeni tudi prenehanje delovnega razmerja. Glede na zahtevo po pisnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi (prvi odstavek 86. člena ZDR) bo rok za tožbo praviloma začel teči z vročitvijo pisne listine o odpovedi oziroma prenehanju pogodbe o zaposlitvi, lahko pa tudi na podlagi ustnih izjav ali konkludentnih ravnanj delodajalca, ki ne bodo dopuščala nobenega dvoma, da delodajalec z delavcem prekinja pogodbo o zaposlitvi.

Za začetek teka 30-dnevnega roka za tožbo iz tretjega odstavka 204. člena ZDR je torej pomembno zgolj določno obvestilo oziroma védenje delavca, da mu delodajalec prekinja pogodbo o zaposlitvi. Ali gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi ali za druge načine prenehanja le-te, za začetek teka roka za tožbo ni bistveno.

Sodišče je prepričljivo ugotovilo, da je tožnik zvedel, da mu bo delovno razmerje pri toženi stranki prenehalo z 31. 1. 2007, najkasneje 27. 12. 2006, ko je podpisal sporazum o izplačilu odpravnine, iz katerega izhaja, da se mu odpravnina izplača zaradi prenehanja delovnega razmerja z navedenim datumom. Hkrati je ugotovilo, da je bil že 13. 12. 2006 navzoč na seji nadzornega sveta tožene stranke, na kateri je bil nekrivdno razrešen s funkcije direktorja družbe in na kateri je bilo ugotovljeno, da mu po razrešitvi preneha delovno razmerje z 31. 1. 2007 ter mu je bil po seji nadzornega sveta tudi vročen ustrezni zapisnik z navedenimi sklepi.

Na gornje dejanske ugotovitve, ki niso nejasne in ne dopuščajo nobenega dvoma o védenju tožnika o posegu tožene stranke v obstoj njegove pogodbe o zaposlitvi oziroma o njenem prenehanju z 31. 1. 2007, je revizijsko sodišče vezano. Zato sodišče ni zmotno uporabilo materialnega prava, ko je na podlagi tretjega odstavka 204. člena ZDR presodilo, da je tožniku 30-dnevni rok za tožbo prišel teči najkasneje 27. 12. 2006 in da je bila zato tožba vložena po izteku tega roka.

Ob navedenih dejstvih in materialnopravni razlagi določb tretjega odstavka 204. člena ZPP so vse navedbe tožnika v zvezi z razlogi in načinom prenehanja njegove pogodbe o zaposlitvi, pristojnostjo nadzornega sveta ter naknadnim ugotovitvenim sklepom o prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi in plačilu odpravnine, za odločitve o pravočasnosti vložitve tožbe pravno nepomembne. Zato se sodišče druge stopnje do njih utemeljeno ni posebej opredeljevalo, saj ne morejo vplivati na drugačno odločitev.

11.SKLEP VIII IPS 430/2009 Z DNE 11.1. 2011 – ODPOVEDNI ROK – UGOTOVITEV NEZAKONITOSTI PRENEHANJA PZ – ROK ZA VLOŽITEV TOŽBE – ZAČETEK TEKA ROKA (ZDR člen 91, 204/3)

Povzetek stališč:

Na podlagi tretjega odstavka 204. člena ZDR lahko delavec glede ugotovitve nezakonitosti odpovedi in drugih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi pred sodiščem uveljavlja posebni ugotovitveni zahtevek. Hkrati pa je za uveljavljanje takega zahtevka pred sodiščem določen posebni rok, ki je prekluzivnega značaja.

Določitev odpovednega roka v redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pomeni določitev dejanskega datuma prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V okviru redne odpovedi na zakonitost datuma prenehanja pogodbe o zaposlitvi lahko odločilno vpliva prav določitev pravnega oziroma zakonitega odpovednega roka. Zato predstavlja določba o odpovednem roku, če je ta vsebovana v odpovedi, element odpovedi pogodbe o zaposlitvi, katerega zakonitost se lahko uveljavlja v skladu z določbami tretjega odstavka 204. člena ZDR..

I. Predpostavke:

Tožniki so uveljavljali nezakonitost rednih odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnega razloga, koliko jim je bil v odpovedi določen le 45-dnevni odpovedni rok. Navajali so, da so glede na zaposlitev pri pravnih prednikih tožene stranke vsi upravičeni do 150-dnevnega odpovednega roka. Ker tožena stranka na tožbo ni odgovorila, je sodišče prve stopnje izdalo zamudno sodbo, s katero je tožbenim zahtevkom ugodilo.

Na pritožbo tožene stranke je sodišče druge stopnje zamudno sodbo sodišča prve stopnje razveljavilo in tožbo zaradi pomanjkanja pravnega interesa zavrglo. Presodilo je, da lahko delavec na podlagi tretjega odstavka 204. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) pred sodiščem zahteva le ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ne pa tudi ugotovitve drugih dejstev. Tožniki bi lahko obstoj delovnega razmerja do poteka 150-dnevnega odpovednega roka z drugačnim zahtevkom zahtevali šele po prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi z iztekom 45-dnevnega odpovednega roka. Ker same odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožniki ne izpodbijajo, je bila tožba preuranjena.

Zoper pravno močni sklep sodišča druge stopnje vlagajo tožniki revizijo zaradi zmotne uporabe tretjega odstavka 204. člena ZDR. Navajajo, da so že ob vročitvah odpovedi zvedeli za nezakonitost v zvezi z odpovednim rokom in nezakonitostjo prenehanja delovnega razmerja v posledici tega. Zato so na podlagi tretjega odstavka 204. člena ZDR glede nezakonito določenega odpovednega roka v podani odpovedi utemeljeno uveljavljali sodno varstvo v nadaljnjih 30 dneh. Sklicujejo se na stališče Vrhovnega sodišča v zadevi Dsp 65/2006, da je nepravilno določitev odpovednega roka v odpovedi pogodbe o zaposlitvi potrebno izpodbijati v okviru spora o nezakonitosti odpovedi in sodišču druge stopnje očitajo odstop od navedenih stališč.

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je reviziji ugodilo, sklep o zavrženju tožbe sodišča druge stopnje razveljavilo in zadevo temu sodišču vrnilo v novo sojenje.

III. Razlogi:

Na podlagi tretjega odstavka 204. člena ZDR lahko delavec pred pristojnim delovnim sodiščem zahteva ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice.

Na podlagi gornje določbe lahko delavec glede ugotovitve nezakonitosti odpovedi in drugih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi pred sodiščem uveljavlja posebni ugotovitveni zahtevek. Hkrati pa je za uveljavljanje takega zahtevka pred sodiščem določen poseben rok, ki je prekluzivnega značaja. Tožniki v zvezi s svojo ugotovitevno tožbo utemeljujejo tudi pravno korist glede možnosti uveljavljanja denarnih zahtevkov, če jim bo tožena stranka v zvezi z odpovedjo delovno razmerje oziroma pogodbo o zaposlitvi zaključila s potekom nezakonitega

odpovednega roka (s tem, da denarni zahtevki v času vložitve tožbe dejansko še niso zapadli).

Določitev odpovednega roka v redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pomeni določitev dejanskega datuma prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V okviru redne odpovedi na zakonitost datuma prenehanja pogodbe o zaposlitvi lahko odločilno vpliva prav določitev pravičnega oziroma zakonitega odpovednega roka. Zato predstavlja določba o odpovednem roku, če je ta vsebovana v odpovedi, element odpovedi pogodbe o zaposlitvi, katerega zakonitost se lahko uveljavlja v skladu z določbami tretjega odstavka 204. člena ZDR. Tudi sodišče druge stopnje samo v izpodbijanem sklepu ta spor opredeljuje kot spor „zaradi redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi“. Revizija utemeljeno navaja, da je tako stališče glede uveljavljanja zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v zvezi z odpovednim rokom in kasnejšim uveljavljanjem odškodninskega zahtevka Vrhovno sodišče vsaj smiselno zavzelo tudi v sklepu Dsp 65/2008 z dne 5. 11. 2008.

Z drugo točko odpovedi pogodbe o zaposlitvi so bili tožniki obveščeni, da jim bo na podlagi podane odpovedi pogodba o zaposlitvi prenehala z iztekom 45-dnevnega odpovednega roka. Z vročitvijo odpovedi so bili torej obveščeni o odpovednem roku, ki določa datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi, tako da jim je pričel teči 30-dnevni rok za uveljavljanje sodnega varstva v zvezi z zakonitostjo odpovedi oziroma v zvezi z zakonitostjo prenehanja pogodbe o zaposlitvi s tem datumom, oziroma naslednjim dnem.⁵

Glede na navedeno je sodišče tožbo zavrglo ob zmotni uporabi določb tretjega odstavka 204. člena ZDR. Zato je sodišče na podlagi drugega odstavka 380. člena ZPP reviziji ugodilo in izpodbijani sklep razveljavilo ter zadevo vrnilo sodišču druge stopnje v novo sojenje, da se bo pritožbeno sodišče lahko opredelilo tudi do drugih pritožbenih navedb.

⁵ Od primera do primera je treba ugotavljati, kdaj je delavec zvedel, da mu bo delovno razmerje prenehalo – glej: Skupina avtorjev: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, ZG Založba, Ljubljana 2008, str. 887.

12. SODBA VIII IPS 526/2008 Z DNE 27. 9. 2010 – NADOMESTILO ZA SPOŠTOVANJE KONKURENČNE KLAUZULE – OBRAČUN JAVNIH DAJATEV – BRUTO-NETO IZPLAČILO (ZDoh člen 20, 23, 25, 31; ZPSV člen 3; ZdavP člen 267)

Povzetek stališč:

V bistvu veljajo enaka pravila za obračun in odvod davka in prispevkov tako glede plačila plače kot glede drugih izplačil iz oziroma v zvezi z delovnim razmerjem, razen tistih izplačil, ki se po zakonu ne vštevajo v davčno osnovo. Ker med temi izjemami nadomestilo zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule ni navedeno, hkrati pa je to nadomestilo mogoče umestiti med dogovorjena nadomestila v zvezi z zaposlitvijo oziroma izplačila v zvezi s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi (5. in 6. točka prvega odstavka 25. člena ZDoh-1), veljajo tudi pri izplačilih tega nadomestila glede obračuna in odvoda davka in prispevkov enaka pravila.

Revizijsko sodišče je že v številnih odločbah zastopalo stališče, da pomeni pojem „plača“ bruto znesek plače, torej za prispevke in davek nezmanjšano višino plače⁶, če ta pojem izrecno ni drugače opredeljen. Glede na v bistvu enak režim obračuna in odvoda navedenih javnih dajatev velja tudi za druga izplačila iz oziroma v zvezi z delovnim razmerjem, oziroma tudi za sporno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, enako, to je, da lahko predstavlja med delavcem in delodajalcem dogovorjena višina nadomestila le bruto znesek, to je za prispevke in davek nezmanjšani znesek, če iz dogovora izrecno ne izhaja kaj drugega. Z vidika davčnih oziroma navedenih javnopravnih obveznosti niti ni bistveno, na kak način je bila ugotovljena višina nadomestila, seveda pa lahko stranki pravni režim teh obveznosti upoštevata pri dogovoru o višini.

Ker sta se stranki izrecno dogovorili, da gre tožniku nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule v mesečnem znesku 441,57 EUR, ne da bi pri tem opredelili, ali gre za bruto (za prispevke in davek nezmanjšan) znesek, ali za neto izplačilo, je glede na navedeno davčno zakonodajo tožena stranka pri izplačilu od tega zneska za tožnika utemeljeno obračunala in odvedla davek in prispevke za socialno varnost, tožniku pa nakazala le za odvedene zneske znižani znesek.

⁶ Glej: sodba VIII Ips 12/2008 z dne 6. 10. 2008.

I. Predpostavke:

Ob ugotovitvi, da sta se stranki dogovorili, da mora tožena stranka tožniku za čas od 16. 11. 2004 do marca 2006 iz naslova nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule plačati 105.817,66 takratnih SIT (441,57 EUR) mesečno, ter da je tožena stranka od teh mesečnih zneskov obračunala in za tožnika odvedla davek in prispevke, tožniku pa nakazala le za obračunane davke in prispevke znižane zneske v mesečni višini 69.243,00 takratnih SIT, je sodišče toženi stranki naložilo plačilo razlike z zakonskimi zamudnimi obrestmi in stroški postopka.

Sodišče druge stopnje je pritožbo tožene stranke kot neutemeljeno zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Pri tem je sklenilo, da se revizija ne dopusti.

Na pritožbo tožene stranke je Vrhovno sodišče sklep o nedopustitvi revizije razveljavilo in revizijo dopustilo (sklep Dsp 48/2008 z dne 22. 9. 2008).

Tožena stranka je v vloženi reviziji smiselno uveljavljala revizijski razlog zmotne uporabe materialnega prava. Navaja, da je sodišče zmotno presodilo, da mora tožniku osebno izplačati celotni znesek dogovorjenega nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule in da je od dogovorjenih zneskov nadomestila neutemeljeno obračunala in odvedla prispevke za socialno varnost in davek, ki bremenijo tožnika, tožniku pa izplačala le preostali del nadomestila, saj navedeno nadomestilo v Zakonu o dohodnini ni navedeno med prejemki iz delovnega razmerja, ki so oproščeni plačila dohodnine.

II. Odločitev:

Vrhovno sodišče RS je reviziji ugodilo in izpodbijano sodbo spremenilo tako, da se zahtevek za plačilo razlike nadomestila na roke tožniku kot neutemeljen zavrne.

III. Razlogi:

Zakon o prispevkih za socialno varnost (ZPSV – Ur. l. RS, št. 5/96 in 3/98) v 2. in 3. členu določa, da prispevke za socialno varnost plačujejo zaposleni iz bruto plače in bruto nadomestil za čas odsotnosti z dela (prvi odstavek 3. člena), pa tudi od vseh drugih prejemkov iz delovnega razmerja, vključno s stimulacijami in bonitetami ter povračili stroškov v zvezi z delom (tretji odstavek 3. člena), vendar pri jubilejnih nagradah, odpravninah in solidarnostnih pomočeh ter povračilih stroškov le v delu, ki presega s predpisom določen znesek, ki se v skladu z Zakonom o dohodnini ne všteva v osnovo za davek od osebnih prejemkov, pri regresih za

letni dopust le v delu, ki presega 70 % povprečne plače preteklega meseca v Republiki Sloveniji, od stimulacij in bonitet pa se prispevki plačajo od osnove, ugotovljene v skladu z Zakonom o dohodnini (peti odstavek 3. člena). Prispevke za socialno varnost iz teh naslovov so dolžni obračunavati delodajalci – izplačevalci plač (šesti odstavek 3. člena).

V spornem obdobju veljavni Zakon o dohodnini (ZDoh-1, Ur. l. RS, št. 54/2004 s spremembami) je določal, da je zavezanec za dohodnino fizična oseba (4. člen) in da so zavezanci (v načelu) zavezani za plačilo dohodnine od vseh dohodkov (5. člen). Posebej opredeljuje dohodek iz zaposlitve kot vse dohodke, ki jih prejme fizična oseba na podlagi zaposlitve (23. člen). V okviru dohodkov iz zaposlitve posebej obravnava obdavčljive dohodke iz delovnega razmerja in poleg plač ter nadomestil v 5. in 6. točki prvega odstavka 25. člena, med njimi navaja tudi nadomestilo, ki ga zagotovi delodajalec na podlagi dogovora z delojemalcem zaradi kateregakoli pogoja v zvezi z zaposlitvijo ali zaradi spremembe v pogojih v zvezi z zaposlitvijo ter vsako izplačilo delodajalca v zvezi s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, vsako izplačilo zaradi prenehanja zaposlitve in podobne prejemke. V 20. členu zakon navaja prejemke, od katerih se dohodnina ne plača, vendar nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule med temi izjemami ni navedeno. Ravno tako navedeno nadomestilo ni navedeno med dohodki iz delovnega razmerja, ki se ne vštevajo v davčno osnovo (31. člen).

Na podlagi 267. člena Zakona o davčnem postopku (ZDavP-1, Ur. l. RS, št. 54/2004) je plačnik akontacije dohodnine od dohodkov iz zaposlitve izplačevallec teh dohodkov, torej delodajalec, ki obračuna in odvede davek kot akontacijo dohodnine za prejemnika teh dohodkov, kot davčnega zavezanca.

Glede na prikazano ureditev sodišče ugotavlja, da v bistvu veljajo enaka pravila za obračun in odvod davka in prispevkov tako glede plačila plače kot glede drugih izplačil iz oziroma v zvezi z delovnim razmerjem, razen tistih izplačil, ki se po zakonu ne vštevajo v davčno osnovo. Ker med temi izjemami nadomestilo zaradi spoštovanja konkurenčne klavzule ni navedeno, hkrati pa je to nadomestilo mogoče umestiti med dogovorjena nadomestila v zvezi z zaposlitvijo oziroma izplačila v zvezi s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi (5. in 6. točka prvega odstavka 25. člena ZDoh-1), veljajo tudi pri izplačilih tega nadomestila glede obračuna in odvoda davka in prispevkov enaka pravila.

Revizijsko sodišče je že v številnih odločbah zastopalo stališče, da pomeni pojem „plača“ bruto znesek plače, torej za prispevke in davek nezmanjšano višino

plače⁷, če ta pojem izrecno ni drugače opredeljen. Glede na v bistvu enak režim obračuna in odvoda navedenih javnih dajatev velja tudi za druga izplačila iz oziroma v zvezi z delovnim razmerjem, oziroma tudi za sporno nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, enako, to je, da lahko predstavlja med delavcem in delodajalcem dogovorjena višina nadomestila le bruto znesek, to je za prispevke in davek nezmanjšani znesek, če iz dogovora izrecno ne izhaja kaj drugega. Z vidika davčnih oziroma navedenih javnopravnih obveznosti niti ni bistveno, na kak način je bila ugotovljena višina nadomestila, seveda pa lahko stranki pravni režim teh obveznosti upoštevata pri dogovoru o višini, s tem da mora biti drugačni režim davčnih obveznosti iz dogovora jasno razviden.

Ker sta se stranki izrecno dogovorili, da gre tožniku nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule v mesečnem znesku 105.817,66 SIT (441,57 EUR), ne da bi pri tem opredelili, ali gre za bruto (za prispevke in davek nezmanjšan) znesek, ali za neto izplačilo, je glede na navedeno davčno zakonodajo tožena stranka pri izplačilu od tega zneska za tožnika utemeljeno obračunala in odvedla davek in prispevke za socialno varnost, tožniku pa nakazala le za odvedene zneske znižani znesek. Sodišče je zato zmotno uporabilo navedene zakonske določbe, ko je toženi stranki naložilo, da mora tožniku neposredno izplačati razliko dogovorjenega nadomestila.

⁷ Glej: sodba VIII Ips 12/2008 z dne 6. 10. 2008.

**DOKTORSKA DISERTACIJA
KATARINE KRESAL ŠOLTES Z NASLOVOM:**

**PRAVNI VIDIKI AVTONOMIJE KOLEKTIVNEGA
POGAJANJA**

Dne 22. februarja letos je mag. Katarina Kresal Šoltes na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani uspešno obranila svojo doktorsko disertacijo z naslovom »Pravni vidiki avtonomije kolektivnega pogajanja«.

Disertacija se ukvarja z aktualnim vprašanjem avtonomije kolektivnega pogajanja, konkretnije s pravnimi vprašanji njegove vsebinske avtonomije. Dejstvo je, da je razvit sistem kolektivnega pogajanja vrednota skupne evropske dediščine, ki pozitivno vpliva na skladen gospodarsko-socialni razvoj. V razvitih tržnih gospodarstvih je v zadnjih desetletjih na zakonodajni ravni zaznati vzpodbujanje procesov kolektivnega dogovarjanja in zagotavljanje široke vsebine kolektivnega pogajanja. Hkrati pa se v praksi pojavljajo primeri oblastnega poseganja v avtonomijo kolektivnega pogajanja, ki ožijo njen obseg (interventni ukrepi vlad v času gospodarske krize, novejša sodbe SEU). Zato se kot aktualna kažejo vprašanja, ki se nanašajo na vsebino kolektivnih pogodb in na obseg dopustnega omejevanja te vsebine. To pa so vprašanja, ki jih avtorica obravnava v disertaciji.

Doktorsko delo ima zelo sistematično strukturo in je razdeljeno na osem delov. Uvodnemu delu, v katerem avtorica opredeli pojme, izhodišča in predmet disertacije sledi v drugem delu pravnozgodovinski oris kolektivnega pogajanja na Slovenskem in v tretjem delu oris pravnega okvira, mednarodne in pozitivno-pravne ureditve temeljnih značilnosti sistema kolektivnih pogodb. Ta sistematična in pregledna predstavitev zgodovinskih, mednarodnih, EU in domačih pravnih virov nato služi kot izhodišče za poglobljeno analizo posameznih pravnih vprašanj v osrednjem delu disertacije (od četrtega do sedmega dela).

V četrtem delu avtorica analizira vprašanje, do kam segajo ustavnopravne meje avtonomije kolektivnega pogajanja, pri čemer se ukvarja z vprašanjem razmerja med avtonomijo kolektivnega pogajanja in drugimi, z ustavo varovanimi temeljnimi pravicami (negativni vidik pravice do združevanja, načelo prepovedi diskriminacije, svobodna konkurenca, pravica do sodnega varstva in pravica do stavke). Zavzeto

je tudi kritično stališče do ustavno-sodne presoje, po kateri Ustavno sodišče ni pristojno za presojo ustavnosti in zakonitosti kolektivnih pogodb.

V petem delu je obravnavano vprašanje zakonskih omejitev avtonomije kolektivnega pogajanja. Avtorica analizira vprašanje, do kam sega pristojnosti zakonodajalca pri urejanju delovnih razmerij, pri tem pa se sklicuje na merila, izoblikovana v slovenski ustavno-sodni praksi (strogi test sorazmernosti, teorija nedopustnosti izvotlitve pravice). Analizirano je vprašanje, kako široko je treba razlagati pravilo, da se s kolektivnimi pogodbami lahko urejajo pravice iz delovnega razmerja ugodnejše za delavca, kot to določa zakon, vendar ne v nasprotju s tistimi kogentnimi zakonskimi normami, ki predstavljajo javni red RS. Avtorica pri tem opredeli obseg javnega reda RS na področju delovnega prava, kritično pa opozori na primere nepravilnega razumevanja načela in favorem v praksi in sodni praksi ob prehodu na nov ZDR leta 2003 (višina odpravnine). Obravnavano je tudi vprašanje možnosti derogacije zakonske ureditve s kolektivnimi pogodbami (in peius) in pa aktualno vprašanje enostranskih oblastnih posegov v avtonomijo kolektivnega pogajanja zaradi ekonomske politike države.

Predmet šestega dela je obravnava omejitev avtonomije kolektivnega pogajanja s pravom EU o prostem pretoku oseb in storitev ter o svobodi ustanavljanja. Avtorica analizira novejšo sodno prakso Sodišča EU v zadevah Laval, Viking in Rüfert. Pri tem izhaja iz stališča, je pravico do kolektivnega pogajanja dopustno omejiti samo v obsegu, kot to izhaja iz zavezujočega mednarodnega prava. Po mnenju avtorice pa je Sodišče EU pri presoji razmerja med avtonomijo kolektivnega pogajanja in gospodarskimi svoboščinami to dopustno mejo prestopilo v škodo avtonomije kolektivnega pogajanja.

V sedmem delu je analiziran obseg avtonomije kolektivnega pogajanja z vidika posameznih institutov obligacijskega in normativnega dela kolektivne pogodbe. V okviru obligacijskega dela kolektivne pogodbe je obravnavana izvedbena dolžnost in izpostavljena ugotovitev, da v slovenski teoriji in sodni praksi negativna izvedbena dolžnost ni razlagana tako široko, da bi vključevala tudi prepoved industrijskih akcij. V zvezi s postopki za mirno reševanje sporov je izpostavljeno, da Zakon o kolektivnih pogodbah temelji na prostovoljnosti arbitraže, pri organu za razlago kolektivne pogodbe pa opozorjeno na razmejitev med razlago kolektivne pogodbe in njeno spremembo in dopolnitvijo. Pri odpovedi kolektivne pogodbe je izpostavljeno stališče, da avtonomije strank ni mogoče razlagati v nasprotju z načelom svobode in prostovoljnosti sklepanja kolektivnih pogodb, v zvezi s časovno veljavnostjo pa je podana razlaga pojma uporabe določb normativnega

dela kolektivne pogodbe po izteku njene veljavnosti. Natančno so analizirana tudi vprašanja, povezana z osebno, teritorialna in stvarno veljavnostjo kolektivne pogodbe, pri čemer kaže opozoriti na tehtne predloge avtorice v zvezi z ustrežnejšo ureditvijo instituta razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe. Končno so obravnavana tudi aktualna vprašanja avtonomije strank v zvezi s posameznimi instituti normativnega dela kolektivne pogodbe.

V osmem delu doktorandka poda zaključne ugotovitve. Pri tem ugotavlja, da ji ugotovitve, ki izhajajo iz raziskovalne analize, opravljene v osrednjem delu disertacije dajejo podlago za potrditev teze, da je dosledno spoštovanje načela avtonomije bistveno za učinkovito uresničevanje pravice do kolektivnega pogajanja kot temeljne pravice, priznane v mednarodnem, EU in slovenskem pravu.

Prav tako disertacija potrjuje tezo, da je treba izhajati iz čim širše opredelitve avtonomije kolektivnega pogajanja. Pri tem avtorica izpostavlja ugotovitev, da obsega vsebinska avtonomija kolektivnega pogajanja vse vidike urejanja razmerij med delavci in delodajalci in njihovimi predstavniškimi organizacijami. Socialni partnerji pa so pri tem vezani na omejitve, ki izhajajo iz varstva drugih temeljnih pravic ter mednarodnega in EU prava.

Disertacija tudi potrjuje tezo, da je državni zakonodajalec pri izvrševanju svojih regulatornih pristojnosti na področju urejanja delovnih razmerij omejen z ustavno varovano avtonomijo kolektivnega pogajanja. Državni zakonodajalec ureja načeloma minimalne delovne standarde, ki jih socialni partnerji lahko nadgradijo s kolektivnimi pogodbami. Disertacija pa ni v celoti potrdila teze, da avtonomija kolektivnega pogajanja ne more biti omejena s pravom EU s področja gospodarskih svoboščin bolj, kot je lahko omejena na podlagi nacionalne ustavne ureditve in Konvencij MOD s področja sindikalne svobode. Avtorica pri tem kritično ocenjuje novejšo sodno prakso Sodišča EU.

Med zaključnimi ugotovitvami je tudi ugotovitev, da se avtonomija kolektivnega pogajanja ne more nanašati na zadeve, ki sodijo v javni red RS na področju delovnega prava. Avtorica predlaga tudi presojo učinkov morebitnega večjega obsega t.i. *semy mandatory klavzul*, tako z vidika večje fleksibilnosti delovni razmerij kot tudi z vidika varstva pravic delavcev. V povezavi z derogacijo in *peius* pa opozarja na neustreznost ureditve sistema reprezentativnosti glede pogojev za veljavno sklenitev kolektivne pogodbe.

Disertacija je potrdila tezo, da slovenska zakonodaja z ustreznimi instituti splošne in razširjene veljavnosti omogoča čim večjo pokritost delavcev s kolektivnimi

pogodbami, doktorandka pa v nalogi predlaga vrsto zakonskih rešitev v zvezi z veljavnostjo kolektivnih pogodb.

V disertaciji je potrjena tudi teza, da so oblastni posegi v kolektivna pogajanja zaradi uresničevanja ekonomske stabilizacijske politike nedopustni, razen če oblastni organi dokažejo utemeljenost in sorazmernost takšnih izjemnih, začasnih ukrepov v smislu kriterijev, ki so jih izoblikovali mednarodni nadzorni organi. Avtorica pa pri tem opozori na sporne posege oblasti v veljavno kolektivno pogodbo za javni sektor.

Doktorsko delo »Pravni vidiki avtonomije kolektivnega pogajanja« avtorice dr. Katarine Kresal Šoltes je izvirno in kompleksno znanstveno delo. Izbrana tema je aktualna, teoretično zahtevna in v slovenskem prostoru do sedaj še ni bila sistematično monografsko obdelana. Disertacija obravnava številna zahtevna teoretična vprašanja, pri tem pa na podlagi raziskovalne analize ponuja argumentirana stališča, ki bodo nedvomno pomembno vplivala na pravilno razumevanje načela avtonomije kolektivnega pogajanja v slovenski teoriji in praksi. Upajmo, da bo disertacija (morda tudi v knjižni izdaji) našla pot do širšega kroga strokovne javnosti, pa tudi do zakonodajalca.

Darja Senčur Peček*

* Darja Senčur Peček, doktorica pravnih znanosti, docentka na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru
darja.sencur-pecek@uni-mb.si

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani,
Društvo za delovno pravo in socialno varnost in
Planet GV d.o.o.

v sodelovanju z:

Inštitutom za primerjalno pravo pri PF v Ljubljani – Centrom za delovno
pravo in Inštitutom za delovna razmerja in socialno varnost PF v Mariboru

vabijo na jubilejni 10. kongres

X. DNEVI DELOVNEGA PRAVA IN SOCIALNE VARNOSTI

X. Slovenian Congress of Labour and Social Security Law

**Portorož, Kongresni center Portus, Hotel Slovenija,
26. - 27. maj 2011**

Prijave pošljite na Inštitut za delo pri Pravni fakulteti,
Univerze v Ljubljani, Poljanski nasip 2, Ljubljana,
faks: 01/4203-165 ali na e-naslov: inst.delo@pf.uni-lj.si, www.zdr.info

sodelujejo:

Organizacijski odbor (člani izvršilnega odbora): **prof. dr. Mitja Novak** (profesor na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru, direktor Inštituta za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in predsednik Društva za delovno pravo in socialno varnost), **dr. Katarina Kresal Šoltes** (raziskovalka in namestnica direktorja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani), **dr. Daniela Brečko** (direktorica Planet GV d.o.o.), **Miran Kalčič**, univ.dipl.prav. (direktor ZVD Zavoda za varstvo pri delu, d.d.), **Karim Bajt Učakar** (Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani),

(člani programskega odbora): **prof. dr. Polonca Končar** (profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani), **prof. dr. Anjuta Bubnov Škoberne** (Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani), **prof. dr. Barbara Kresal** (profesorica na Fakulteti za socialno delo in Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani), **prof. dr. Grega Strban** (profesor na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani), **doc. dr. Etelka Korpič Horvat** (sodnica Ustavnega sodišča RS), **mag. Marta Klampfer** (sodnica Ustavnega sodišča RS), **mag. Nataša Belopavlovič** (Praktika, Zavod za preučevanje delovnih razmerij);

Ostali vabljeni gostje in predavatelji: **prof. dr. Ivan Svetlik** (minister na Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve), **mag. Marijan Debelak** (vrhovni sodnik, Vrhovno sodišče RS), **mag. Ivan Robnik** (vrhovni sodnik svetnik, Vrhovno sodišče RS), **Biserka Kogej Dmitrovič**, univ.dipl.prav. (višja sodnica svetnica, predsednica Višjega delovnega in socialnega sodišča), **prof. dr. Gabi Čacinovič Vogrinčič** (profesorica na Fakulteti za socialno delo Univerze v Ljubljani), **prof. dr. Jože Mencinger** (profesor na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani), **prof. dr. Aleš Galič** (profesor na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani), **doc. dr. Darja Senčur Peček** (docentka na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru), **doc. dr. Luka Tičar** (docent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani), **doc. dr. Špelca Mežnar** (Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije, Odvetniška družba Čeferin), **doc. dr. Valentina Franca** (prodekanja na Fakulteti za management Univerze na Primorskem), **doc. dr. Srečo Dragoš** (docent na Fakulteti za socialno delo Univerze v Ljubljani), **dr. Blaž Kovačič Mlinar** (odvetnik, Odvetniška družba Čeferin), **mag. Neža Kogovšek Šalamon** (raziskovalka, Mirovni inštitut), **Marijan Papež**, univ.dipl.prav. (generalni direktor ZPIZ), **Maja Skorupan**, univ.dipl.prav. (ZDS, Združenje delodajalcev Slovenije), **Jaka Počivavšek**, univ.dipl.prav. (KSS Pergam), **mag. Alenka Oven** (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve)

PROGRAM KONGRESA

1. dan ČETRTEK, 26. maj

8.30 – 9.30 Sprejem udeležencev

9.30 – 10.00 OTVORITEV KONGRESA: uvodni nagovori

10.00 – 12.00 KOLEKTIVNA DELOVNA RAZMERJA: vodi dr. Polonca Končar

dr. Polonca Končar: Sindikalna svoboda in reprezentativnost delavskih in delodajalskih organizacij

dr. Katarina Kresal Šoltes: Prenehanje kolektivne pogodbe z vidika avtonomije strank in uporabe pravil civilnega prava

mag. Marijan Debelak: Novejša sodna praksa v kolektivnih delovnih sporih

Uvodna koreferata v razpravo:

Maja Skorupan: Sistem kolektivnih pogajanj in praksa v RS

Jaka Počivavšek: Posebnosti kolektivnih pogodb v javnem sektorju

12.00 – 14.00 odmor za kosilo

14.00 – 16.30 VKLJUČUJOČ TRG DELA – VLOGA DELOVNE ZAKONODAJE: vodi dr. Barbara Kresal

dr. Barbara Kresal: Fleksibilne ali prekerne oblike zaposlitve

mag. Neža Kogovšek Šalamon: Položaj delavcev migrantov v delovnem in socialnem pravu

dr. Špelca Mežnar: Zakonodajni ukrepi za usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti

mag. Nataša Belopavlovič: Delovnopравни položaj invalidov

Biserka Kogej Dmitrovič: Prepoved diskriminacije in varstvo ranljivih skupin delavcev v slovenski sodni praksi

16.30 – 17.00 odmor

17.00 – 18.30 OKROGLA MIZA: VPLIV POKOJNINSKEGA SISTEMA NA ZAPOSLENE IN UPOKOJENE: vodi Vida Petrovčič

Vabljeni gostje: dr. Ivan Svetlik, dr. Jože Mencinger, dr. Gabi Čačinovič Vogrinčič, dr. Grega Strban, Marijan Papež

21.00 - družabni del s skupno večerjo

2. dan PETEK, 27. maj

9.30 – 11.00 IZZIVI DELOVNEGA PRAVA: vodi dr. Mitja Novak

dr. Mitja Novak: Spreminjanje delovne zakonodaje v času globalizacije

dr. Valentina Franca: Vpliv (de)regulacije poklicev na zaposlovanje

Miran Kalčič: Nova zakonodaja na področju varnosti in zdravja pri delu

11.00 – 11.30: odmor

**11.30 – 13.00 NOVOSTI NA PODROČJU SOCIALNE VARNOSTI:
vodi dr. Grega Strban**

dr. Grega Strban: Nova ureditev denarnih socialnih pomoči

dr. Srečo Dragoš: Novosti v urejanju socialno varstvene dejavnosti

mag. Alenka Oven: Dolgotrajna oskrba – socialna pomoč ali socialno zavarovanje?

13.00 – 13.30: odmor z malico

**13.30 – 15.30 UVELJAVLJANJE IN VARSTVO PRAVIC DELAVCEV:
vodi dr. Etelka Korpič Horvat**

dr. Aleš Galič: Mednarodna pristojnost v delovnih sporih po Uredbi EU 44/2001

dr. Etelka Korpič Horvat: Novejša ustavnosodna presoja na področju individualnih delovnih razmerij

dr. Blaž Kovačič Mlinar: Nekatera aktualna vprašanja kazenskoppravnega varstva pravic iz delovnega razmerja

mag. Ivan Robnik: Novejša sodna praksa v delovnih in socialnih sporih

dr. Luka Tičar: Posebnosti mediacije v delovnih sporih

15.30 – 16.00 ZAKLJUČEK KONGRESA

PRIJAVITE SE ZDAJ IN IZKORISTITE POPUSTE!

Prijavite se zdaj, vsekakor pa do 20. maja 2011. Prijavo nam pošljite po pošti, faksu ali e-pošti.

Skrajni rok za morebitno odpoved (pisno) je **štiri dni pred kongresom**.

Če se boste odjavili tri dni pred kongresom, vam bomo zaračunali administrativne stroške v višini 30 odstotkov kotizacije, pri kasnejši odjavi pa v celoti.

KOTIZACIJA

- **za kolektivne člane Inštituta za delo pri PF v Ljubljani**

je 328 evrov (v ceno ni vštet 20-odstotni DDV), za vse tiste, ki bodo prijavo poslali na naslov Inštituta za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Poljanski nasip 2, Ljubljana (ali po faksu: 01/4203165) in plačali kotizacijo na račun pri NLB, d. d., št. 02010-0010339293.

- **za vse ostale znaša kotizacija 368 evrov (v ceno ni vštet 20-odstotni DDV).**

Kotizacija vključuje udeležbo na kongresu, kongresno gradivo (revija Delavci in delodajalci), okrepčila med odmori in družabni večer z večerjo.

POPUSTI se seštevajo

- **Zgodnja prijava** – za vse prijave do 30.4.2011 priznamo **7% popust**
- **Povabite na kongres tudi sodelavce** – vsakemu drugemu in naslednjemu udeležencu iz iste organizacije priznamo **10% popust**
- **Naročnikom revije HRM in Delavci in delodajalci** zagotavljamo **5% popust**
- **Skrbimo za naš planet** – vse, ki skrbite za okolje in se odločite, da vas o naših izobraževalnih dogodkih obveščamo samo z e-obvestili na vaš osebni službeni e-naslov (vašo odločitev označite na prijavnici) bomo nagradili še z dodatnim **3% popustom**

PODROBNEJŠE INFORMACIJE IN PRIJAVE

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani

Poljanski nasip 2, Ljubljana

telefon: 01/4203 164, faks: 01/4203 165

e-pošta: inst.delo@pf.uni-lj.si, spletna stran: www.zdr.info

REZERVACIJA HOTELA

Hotelske rezervacije in plačilo hotelskih storitev urejate z izbranim hotelom, in ne prek organizatorja.

Svetujemo vam, da čim prej rezervirate prenočišče v izbranem hotelu. Najbližje prenočišče boste našli v sklopu LifeClass Hotelov, Portorož.

Istrabenz Turizem, d.d., Obala 33, 6320 Portorož

telefon: 05/692 90 01, faks: 05/692 90 55

e-pošta: booking@lifeclass.net

CENIK HOTELSKIH STORITEV

Cenik za nočitev z zajtrkom po osebi na dan (DDV vključen).

Hotel	Enoposteljna soba	Dvoposteljna soba
GH Portorož*****	135,00 €	90,00 €
Slovenija/Riviera****	120,00 €	76,00 €

Turistična taksa v hotelih znaša 1,01 EUR na osebo na dan in ni vključena v ceno.

PRIJAVNICA***X. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti,****Kongresni center Portus, 26. in 27. maj 2011*

1. Ime in priimek: _____
 e-poštni naslov: _____
 Delovno mesto: _____
 Obveščajte me samo z e-obvestili (skrbimo za naš planet*) DA NE

2. Ime in priimek: _____
 e-poštni naslov: _____
 Delovno mesto: _____
 Obveščajte me samo z e-obvestili (skrbimo za naš planet*) DA NE

3. Ime in priimek: _____
 e-poštni naslov: _____
 Delovno mesto: _____
 Obveščajte me samo z e-obvestili (skrbimo za naš planet*) DA NE

Podjetje: _____

Naslov: _____

Telefon: _____

Telefaks: _____

ID št. plačnika za DDV: _____

Zavezanec za DDV DA NE

Sem naročnik revije Delavci in delodajalci DA NE

Datum: _____

Žig in podpis

Prijavnico pošljite na naslov **Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani,**
Poljanski nasip 2, 1000 Ljubljana ali po faksu 01/4203-165

Splošni pogoji prijave so sestavni del prijavnice.

delavci in delodajalci

Employess & Employers

www.delavciindelodajalci.com

revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti

the Labour Law and Social Security Review

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani (IDPF) od leta 2001 dalje izdaja novo strokovno revijo DELAVCI IN DELODAJALCI.

Vsebina revije je namenjena obravnavi aktualnih vprašanj s področja **pravnih razmerij med delavci in delodajalci ter s področja socialne varnosti**: individualna in kolektivna delovna razmerja, zaposlovanje in zavarovanje za brezposelnost, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno varstvo in zavarovanje, socialno varstvo, inšpekcija dela in ostala področja delovnega prava in prava socialne varnosti. Z enako pozornostjo bodo obravnavana vprašanja iz pravnih razmerij med delavci in delodajalci tako v ZASEBNEM KOT JAVNEM SEKTORJU.

Poleg ČLANKOV IN RAZPRAV o primerjalnopravni, mednarodnopravni in domači pravni ureditvi posameznih delovnopravnih in socialnopravnih institutov, bodo v reviji objavljeni tudi prispevki priznanih strokovnjakov IZ PRAKSE ZA PRAKSO o njihovih izkušnjah pri izvajanju posameznih institutov v praksi, skupaj z najpogostejšimi aktualnimi VPRAŠANJI IN ODGOVORI. V PRILOGI bo prostor za zanimive **domače in tuje pravne vire**, revija pa bo predstavljala tudi aktualno SODNO PRAKSO. POROČILA o pravnih posvetih, simpozijih in konferencah doma in v tujini, bibliografije in recenzije avtorskih del ter razna druga sporočila o pomembnih dogodkih bodo bralcem olajšala **pregled nad najpomembnejšimi dogodki** z vsebinskega področja revije.

Revija je namenjena:

- strokovnjakom s področja delovnega prava in prava socialne varnosti,
- vodstvenim delavcem, vodjem pravne, splošne in kadrovske službe
- izvajalcem kadrovskega menedžmenta - kadrovikom, pravnikom, ekonomistom, sociologom, ...
- predstavnikom delavcev – sindikatom, svetom delavcev
- predstavnikom delodajalcev – zbornicam, združenjem
- vodilnim državnim uslužbencem in direktorjem javnih zavodov, agencij in drugih oseb javnega prava
- študentom dodiplomskega in podiplomskega študija prava, sociologije, uprave, socialnega dela, menedžmenta
- sodnikom delovnih in socialnih sodišč, upravnih sodišč in sodnikom za prekrške,
- inšpektorjem za delo
- in drugim.

Naročilnica / Subscription

DA, naročam revijo Delavci in Delodajalci

št. izvodov _____

Letna naročnina za leto 2011 je 93,31 €, posamezna številka 28,00 €, priznamo 50% popust za študente. Odjava naročila je možna dva meseca pred iztekom tekočega koledarskega leta za naslednji letnik revije.

YES, please enter my subscription to the review Employees and Employers

No. of issues _____

Annual subscription (four issues) at price 93,31 €, particular issue at price 28,00 €, special discount for students (50%).

Naročnik / Subscriber _____

Naslov / Address _____

Zavezanec za DDV : da / ne (obkroži!) – ID št. / Vat No. _____

Kontaktna oseba / Contact person _____

Položaj v organizaciji / Position at work _____

Telefon / Phone _____ Faks / Fax _____

E-naslov / E-mail _____ Datum / Date _____

Žig / Mark _____ Podpis odgovorne osebe / Signature _____

Poslati na naslov / Mail to address: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Poljanski nasip 2, 1000 Ljubljana, Slovenija, ali po faksu / or by fax: 00386 1 4203 165 ali po internetu na naslov www.delavciindelodajalci.com ali e-mail: inst.delo@pf.uni-lj.si

Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja - najpogostejša vprašanja in odgovori

Priročnik na enem mestu povzema vse potrebne splošne in pravne informacije, ki jih morajo poznati delodajalci, delavci in njihovi predstavniki ter na pregleden in enostaven način opozarja tudi na zadnje zakonske spremembe.

Priročnik je delo avtoric dr. Barbare Kresal, mag. Katarine Kresal Šoltes in dr. Darje Senčur Peček ter redakcije pristojnih vladnih in strokovnih institucij – Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter Inštituta za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

Vodnik po pravicah invalidov v slovenski zakonodaji

Gre za edinstveni tovrstni strokovni priročnik pri nas, ki na enem mestu povzema vse potrebne splošne in pravne informacije za vse, ki se pri svojem delu ali zasebno ukvarjajo z vključevanjem invalidov na različnih področjih.

Priročnik je delo skupine priznanih strokovnjakov in redakcije pristojnih vladnih in strokovnih institucij – Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Inštituta za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani in ZVD Zavoda za varstvo pri delu d.d. ter eden od projektov v okviru Evropskega leta enakih možnosti za vse 2007.

Prepoved diskriminacije med varstvom človekovih pravic in konkurenčnostjo delodajalca

Evropska unija je leto 2007 razglasila za Evropsko leto enakih možnosti za vse! Podjetja, ki vodijo politiko in prakso enakih možnosti, so praviloma bolj uspešna in delavci v njih bolj zadovoljni in bolj produktivni, kar izkazujejo tudi mednarodne raziskave. Pomembna je ustrezna razporeditev bremen med posameznikov, delodajalcem in državo. Enako pomembna je tudi ozaveščenost, odpravljanje predsodkov, aktivno spodbujanje dobrih praks v podjetjih ter učinkovit sistem pravnih sredstev. V znanstveni monografiji v počastitev 50-letnice Inštituta za delo ljubljanske Pravne fakultete in Evropskega leta Enakih možnosti za vse, so objavljeni znanstveni prispevki priznanih pravnih strokovnjakov s tega področja. Monografija je namenjena tako raziskovalcem, sodnikom in delovnim inšpektorjem ter študentom humanističnih študijev, kot tudi kadrovskim managerjem in praktikom v podjetjih in zavodih.

www.delavciindelodajalci.com

NAROČILNICA

DA, naročam _____ izvod(ov) publikacije (ustrezno obkrožite):

1. VODNIK PO PRAVICAH IZ DELOVNEGA RAZMERJA

- najpogostejša vprašanja in odgovori

2. VODNIK PO PRAVICAH INVALIDOV

v slovenski zakonodaji

3. PREPOVED DISKRIMINACIJE

med varstvom človekovih pravic in konkurenčnostjo delodajalca

Po ceni 39,00 €. Za naročila 5 in več izvodov priznamo 10% popust.

Podjetje / ime in priimek osebe _____

Naslov _____

zavezanec za DDV : da / ne (obkroži!) – ID št. _____

ime kontaktne osebe družbe _____

položaj kontaktne osebe v podjetju _____ tel.: _____

faks.: _____ e-pošta: _____

datum: _____ žig odgovorna oseba družbe: _____

Poslati na naslov: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, Poljanski nasip 2, 1000 Ljubljana, ali po faksu: 01 4203165 ali po internetu na naslov www.delavciindelodajalci.com ali e-mail: inst.delo@pf.uni-lj.si

NAVODILA AVTORJEM ZA PRIPRAVO PRISPEVKOV

Prispevke objavljamo v slovenščini, s povzetkom in izvlečkom v angleščini, prispevke tujih avtorjev pa lahko po predhodnem dogovoru z avtorjem objavimo tudi v izbranem tujem jeziku.

Objavljamo znanstvene in strokovne prispevke, ki jih recenziramo in honoriramo. Vsak prispevek mora imeti naslov, ime in priimek avtorja, strokovni naziv avtorja, polni naslov ustanove, v kateri je avtor zaposlen, ter poleg besedila prispevka še povzetek (summary), izvleček (sinopsis), ključne besede ter navedbo literature in virov. Znanstveni prispevki naj bodo dolgi praviloma eno avtorsko polo (do 30.000 znakov, upoštevajoč tudi prostore med znaki), strokovni prispevki pa so lahko tudi krajši. Povzetek je dolg eno tipkano stran (3.000 znakov) in strnjeno, na razumljiv način, povzema vsebino in ključne ugotovitve prispevka. Izvleček je dolg pet tipkanih vrstic (450 znakov) in zgoščeno predstavlja vsebinske sklope in vprašanja, ki jih bo avtor obravnaval v prispevku. Povzetek, izvleček in ključne besede (5 – 10) pripravi avtor praviloma v angleškem in slovenskem jeziku.

Prispevki imajo vsebinske in bibliografske opombe, ki se navajajo sproti, pod črto, z nadpisano zaporedno številko. Bibliografske opombe s priimki avtorjev naj bodo pisane z malimi črkami in navedbo citirane strani (npr. S. Bajič, str. 1), v primeru, da se avtor pojavlja z več prispevki, je treba dodati za imenom avtorja tudi letnico citiranega dela (npr. S. Bajič, 1925, str. 1), navedba celotnega citiranega oz. referenčnega bibliografskega vira pa naj bo na koncu prispevka (literatura in viri).

Pri sklicevanju na zakonski ali drug pravni predpis, se ta prvič navede s polnim imenom in navedbo uradnega lista ter uradno okrajšavo že v besedilu ali v sproti opombi, v nadaljevanju pa se navaja z uradno okrajšavo.

Revija praviloma objavlja še ne objavljena dela, ki tudi niso bila poslana za objavo v kakšno drugo revijo, za morebitne kršitve avtorskih pravic je odgovoren avtor.

Avtorji oddajo prispevke v tiskanem izvodu po pošti in v elektronski obliki na naslov uredništva (Poljanski nasip 2, Ljubljana, inst.delo@pf.uni-lj.si).

Revija za
delovno pravo
in pravo
socialne varnosti



employees & employers
labour law & social security review



<http://www.delavciindelodajalci.com>

Ljubljana, marec 2011